



Evalvacija učinkovitosti razvitih podpornih shem v okviru projekta

Pripravil: Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS

April 2024

KAZALO

1. OSNOVNE INFORMACIJE O PROJEKTU IN KRATEK OPIS PROJEKTA	3
2. NAMEN IN CILJI PROJEKTA	4
3. OSNOVNE INFORMACIJE O DELOVNIH PAKETIH PROJEKTA	6
4. EVALVACIJA IZVEDBE DELOVNIH SKLOPOV	9
5. SPROTNA EVALVACIJA UČINKOVITOSTI RAZVITIH PODPORNIH SHEM.....	10
T1: PREGLED IN ANALIZA OBSTOJEČEGA STANJA, IDENTIFIKACIJA IN VREDNOTENJE OBSTOJEČIH PRAKS, OBLIKOVANJE METODOLOGIJE IN NAČRTOVANJE VALIDACIJE..... 10	
1. <i>Pregled obstoječega stanja po podjetjih na področju izobraževanja ter podlaga za pripravo predlogov izobraževanj.....</i>	<i>13</i>
2. <i>Priprava Vodil za fokusne skupine</i>	<i>14</i>
T3: RAZVOJ IN IMPLEMENTACIJA IZOBRAŽEVALNEGA PROGRAMA ZA USPOSABLJANJE ZAPOSLENIH V IZBRANIH PODJETJIH	
1. <i>Vodila za zasnovo vsebin prilagojenih izobraževanj za zaposlene</i>	<i>18</i>
2. <i>Katalog izobraževalnih modulov</i>	<i>21</i>
3. <i>Modul izobraževanja za vodje</i>	<i>22</i>
T4: VZPOSTAVITEV IN DELOVANJE AKTIVNE MENTORSKE SCHEME V PODJETJIH IN MED NJIMI..... 24	
6. PREDLOGI ZA IZBOLJŠAVO	NAPAKA! ZAZNAMEK NI DEFINIRAN.

1. Osnovne informacije o projektu in kratek opis projekta

Projekt **PROMETEJ** sofinancira Norveška s sredstvi **Norveškega finančnega mehanizma** v višini **497.867,05 evrov**. Namen projekta je **opolnomočenje zaposlenih žensk in moških s preizkušeni ukrepi za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** pri opravljanju dela na domu in dela na lokaciji, prilagojenimi za različne ravni delovnih mest v posameznih v konzorcij vključenih organizacijah.

Ta dokument je nastal s finančno podporo Norveškega finančnega mehanizma. **Za vsebino dokumenta je odgovoren izključno Inštitut za proučevanje enakosti spolov** in zanj v nobenem primeru ne velja, da odraža stališča Nosilca programa Izobraževanje – krepitev človeških virov.

Norveški finančni mehanizem in Finančni mehanizem EGP predstavljata prispevek Norveške k **zeleni, konkurenčni in vključujoči Evropi**.

Norveška prek Norveškega finančnega mehanizma in Finančnega mehanizma EGP prispeva k **zmanjšanju socialnih in gospodarskih razlik v Evropi ter h krepitvi bilateralnih odnosov** z državami upravičenkami v srednji in južni Evropi ter ob Baltiku. **Norveška tesno sodeluje z Evropsko unijo na podlagi Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru (EGP)**. Skupaj z drugima dvema državama donatoricama je v petih zaporednih obdobjih financiranja med letoma 1994 in 2014 prek finančnih mehanizmov zagotovila sredstva v višini 3,3 milijarde EUR.

Norveški finančni mehanizem, ki ga financira samo Norveška, je namenjen državam, ki so pristopile k **Evropski uniji po letu 2003**. Skupna višina sredstev v okviru Norveškega finančnega mehanizma v obdobju **2014–2021 znaša 1,25 milijarde EUR**. Prednostna področja v tem obdobju so naslednja:

- *inovacije, raziskave, izobraževanje in konkurenčnost;*
- *socialno vključevanje, zaposlovanje mladih in zmanjševanje revščine;*
- *okolje, energija, podnebne spremembe in nizkoogljično gospodarstvo;*
- *kultura, civilna družba, dobro upravljanje ter temeljne pravice in svoboščine;*
- *pravosodje in notranje zadeve.*

2. Namen in cilji projekta

Evalvacija je nastala v sklopu projekta PROMETEJ¹, ki je finančno podprt s strani Norveškega finančnega mehanizma,² vodi ga Ameriška gospodarska zbornica³ (AmCham Slovenija).

Projekt naslavlja **izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v in po času epidemije Covid-19**, ki je **pospešila uvajanje dela na domu** s strani delodajalcev, preko razvoja **organizacijske kulture**, temelječe na **enakosti spolov**.

V izhodišče projekta je postavljena teza, da je **epidemija Covid-19 poglobila obstoječe neenakosti med ženskami in moškimi na trgu dela**, pri čemer je še posebej negativno vplivala na ženske. Na to je opozorila raziskava Deloitte (2022)⁴, kjer je skoraj polovica anketiranih menila, da **morajo biti delodajalcu vedno na voljo**, četrtina teh pa se boji, da bodo slej ko prej postavljene pred **izbiro med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi**. Prav tako je večina žensk z otroki poročala, da imajo večje obveznosti, povezane z **varstvom otrok** (58 %) in **šolanjem na domu** (53 %). Po drugi strani pa se ženske, ki nimajo teh obveznosti, čutijo bolj dolžne, da so **delodajalcu stalno na razpolago** (53 %), v primerjavi s tistimi, ki omenjene obveznosti imajo (44 %). Slednje predstavlja vir povsem drugačnih **stresorjev**, ki krepijo občutek **preobremenjenosti na delovnem mestu**.

Pri razvoju ukrepov in organizacijskih kultur za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je torej ključno upoštevanje **načela enakosti spolov**, saj se lahko le z doslednim zasledovanjem slednjega preseže spolne stereotipe in poseže neposredno v kulturno-družbene vzroke za ohranjanje **neenakega položaja žensk in moških glede skrbstvenih obveznosti**.

¹ Polno ime projekta je "Prenos in implementacija dobrih praks usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, preko usposabljanja in izobraževanja zaposlenih in vodij, z namenom vzpostavljanja organizacijske strukture in kulture podjetij, ki temelji na enakosti spolov".

² Program izobraževanje – krepitev človeških virov. Več o programu na: <https://www.norwaygrants.si/programi/izobrazevanje-krepitev-cloveskih-virov/>.

³ V sklopu projekta so partnerji naslednji: (i) Inštitut za proučevanje enakosti spolov Maribor; (ii) Merkur trgovina d.o.o. (iii) Riko; (iv) Univerza v Mariboru, Filozofska Fakulteta (Oddelek za sociologijo); (v) Knauf Insulation; (vi) Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije; (vii) A1 Slovenija; (viii) Norveška avtomobilska zveza (*Norges Automobil Forbund*); (ix) Avto-moto zveza Slovenije (AMZS).

⁴ Deloitte (2022). Women @ Work 2022: A Global Outlook. Dostopno prek: <https://www2.deloitte.com/si/sl/pages/press/articles/women-at-work.html>.

Osrednji cilj projekta je bil **opolnomočenje zaposlenih žensk in moških** s preizkušeni ukrepi za lajšanje **usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja** pri opravljanju **dela na domu** in **dela na lokaciji**, prilagojenimi za različne ravni delovnih mest v posameznih v konzorcij vključenih organizacijah. Cilj projekta je bil implementacija individualističnega, po meri krojenega **izobraževalnega pristopa**, osnovanega na **pozitivni psihologiji**, ki prispeva h grajenju spoštljive, na **enakosti spolov** in **raznolikosti** temelječe **organizacijske kulture**.

S tem je projekt razvil/krepil (i) **kombiniran celostni izobraževalni pristop** (delavnice, predavanja, svetovanja), s katerimi je delodajalcem in zaposlenim omogočen nabor ukrepov in orodij za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja; (ii) razumevanje in obravnavanje **dela na domu** kot svojevrstnega izziva za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; (iii) **kompetence delodajalcev** in **zaposlenih** na individualni ravni prek razvitega **izobraževalnega programa** za raznolike profile; (iv) **večstopenjsko mentorsko shemo**, ki je ciljno skupino opremila z znanji za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja; (v) **digitalno orodje** za prenos znanja onkraj konzorcijskega partnerstva.

3. Osnovne informacije o delovnih paketih projekta

Projekt je naslovil področja, ki so bila razdeljena na 6 delovnih sklopov (v nadaljevanju DS):

- **Delovni sklop M: Upravljanje**
 - i) vodenje in usklajevanje projekta;
 - ii) komunikacija med vsemi deležniki;
 - iii) upravljanje s podatki in znanjem.
- **Delovni sklop T1: Pregled in analiza obstoječega stanja, identifikacija in vrednotenje obstoječih praks, oblikovanje metodologije in načrtovanje validacije**

Ta delovni sklop obravnava zbiranje in vrednotenje primerov dobrih praks za vse ciljne skupine, oblikovanje metodologije, pristopov in vodil za oblikovanje usposabljanj za zaposlene ter tudi metode za analizo uspešnosti programa.

Posebni cilji, povezani s tem delovnim sklopom, so:

- i. Preučevanje in ocenjevanje obstoječih dokumentov in obstoječih primerov dobrih praks na področju integracije enakosti spolov v organizacijsko kulturo podjetij, natančneje problematike usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstva na delovnem mestu v povezavi z novo realnostjo (in njenimi posledicami), ki jo je prinesel COVID-19;
 - ii. Razvoj metodologije za ugotavljanje stopnje zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu v povezavi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja (izbrana podjetja);
 - iii. Priprava in izvedba pred-testa na izbranih podjetjih, s katerim smo identificirali začetno stanje – vrednotenje zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu in trenutne izzive, s katerimi se soočajo na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
 - iv. Oblikovanje vodil (na osnovi analize stanja ter izvedenega pred-testa) za oblikovanje programa za usposabljanje zaposlenih, s katerim bi vplivali na izboljšano usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih ter tako izboljšali tudi njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu.
- **Delovni sklop T2: Vzpostavitev interaktivne spletne platforme za lajšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja**

Dosežki in rezultati tega delovnega sklopa so predstavljali ključno dodano vrednost projekta PROMETEJ, saj je v okviru slednjega bila razvita in

vzpostavljena interaktivna spletna platforma, ki je celovito naslavljala izzive in razvite rešitve ter ukrepe s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

- i. Integriran pristop razvoja interaktivne spletne platforme PROMETEJ je bil reflektiran v njenih ključnih specifikah, ki so bile:
 - ii. i. Aktualni vsebinski poudarki, oblikovani v okviru usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v luči epidemije Covid-19.
 - iii. ii. Krepitev zadovoljstva in dobrega počutja na delovnem mestu.
 - iv. iii. Individualni pristop za spodbujanje skupnostnih praks.
 - v. iv. Hkrati pa je krepil tudi duh skupnosti v podjetjih, z možnostjo primerjanja izkušenj in krepitev empatije.
 - vi. v. Ključni vidik platforme je bila njena interaktivnost.
- **Delovni sklop T3: Razvoj in implementacija izobraževalnega programa za usposabljanje zaposlenih v izbranih podjetjih**

Aktivnosti tega delovnega sklopa so bile povezane z vsemi cilji projekta PROMETEJ, saj so temeljile na izsledkih Vodil za oblikovanje izobraževalnega programa, na podlagi katerih je bil vzpostavljen prilagojen izobraževalni modul za zaposlene v podjetjih.

Posebni specifični cilji tega delovnega sklopa so bili:

- i. Opolnomočiti zaposlene z znanjem in veščinami, ki bi olajšale izzive usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.
 - ii. Okrepiti ozaveščenost med vodstvenimi kadri podjetij o potrebi vključitve enakosti spolov v organizacijsko strukturo podjetij.
 - iii. Okrepiti zavedanje o različnih osebnih okoliščinah, ki vplivajo na težavnejše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih (poklicna struktura, spol, morebitno starševstvo).
- **Delovni sklop T4: Vzpostavitev in delovanje aktivne mentorske sheme v podjetjih in med njimi**

Na novo vzpostavljena shema mentorstva je delovala dvotirno in na ta način je omogočala interno (v okviru sodelujočih organizacij) in eksterno (onkraj njih) mentoriranje zaposlenih in delodajalcev. Interno mentoriranje je bilo omogočeno z vpeljavo 'train the trainer' pristopa, pri čemer je bilo znanje, akumulirano s pregledom obstoječega stanja in analizo pred-testov ter posredovano skozi usposabljanja, določenemu številu zaposlenih z različnimi profili zaposlitev znotraj sodelujočih podjetij, predstavljeno bolj poglobljeno. Te osebe so bile opremljene tudi z znanjem o uporabi razvitih orodij, njihova

naloga pa je bila, da so delovale kot mentorji znotraj svojih organizacij. Poleg tega je bilo med sodelujočimi organizacijami mogoče vzpostaviti medorganizacijsko prepletena mentorska partnerstva z namenom možnosti kontinuiranega deljenja izkušenj in dobrih praks s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med podjetji.

4. Evalvacija izvedbe delovnih sklopov

Z namenom povečanja verjetnosti dolgotrajne implementacije učinkov projekta je Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS (JŠRIPS) bil zadolžen, da po implementaciji vseh operativnih delovnih sklopov v Sloveniji in na podlagi poročil o izvedbi pred in post testov, opravi **evalvacijo učinkovitosti razvitih podpornih shem v okviru projekta in predlogi za izboljšavo programa ter poda povratno informacijo o možnih izboljšavah slednjega v prihodnosti.**

Končno poročilo o evalvaciji se je naslonilo na vse dosežke delovnih sklopov T3 in T 4 ter pred in post test iz delovnega sklopa T1. Poročilo o evalvaciji bo diseminirano vsem relevantnim deležnikom na mikro (sodelujočim zaposlenim), mezzo (sodelujočim podjetjem in drugim podjetjem preko adrem interesnih združenj) in makro ravni (političnim odločevalcem, nevladnim organizacijam in predstavnikom akademske skupnosti) upravljanja z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja na delovnem mestu.

Evalvacija učinkovitosti razvitih podpornih shem v okviru projekta in predlogi za izboljšavo povzema:

- potek implementacije posameznih aktivnosti in vsebin delovnih sklopov T3 in T4 v času izvajanja projekta;
- doseganje rezultatov načrtovanih aktivnosti v okviru posameznega delovnega sklopa T3 in T 4.

Cilji evalvacije projekta PROMETEJ v delovnih sklopih T1, T3 in T4 so bili:

- aktivno spremljati potek projekta;
- preveriti doseganje ciljev oziroma rezultatov projekta;
- preveriti morebitne razloge za nedoseganje zastavljenih ciljev oziroma rezultatov;
- zagotoviti povratne informacije izvajalcem projekta o uspešnosti in poteku projekta;
- informirati in pripraviti priporočila za vodstvo projekta.

5. Evalvacija učinkovitosti razvitih podpornih shem

V okviru evalvacije delovnih sklopov T3 in T4 v projektu smo spremljali splošno izvajanje aktivnosti projekta in raven, do katere so bili doseženi projektni cilji. Po potrebi smo izboljšali načrtovanje, izvajanje in vpliv aktivnosti projekta preko evalvacije njegovega postopka, izdelkov in izsledkov.

Metodologija zbiranja podatkov

Podatki, ki smo jih uporabili pri analizi, so bili pridobljeni iz primarnih virov. Metodologija zbiranja podatkov in viri podatkov so natančneje opredeljeni v naslednjih točkah. Pri izvajanju evalvacije smo opravili pregled relevantne projektne dokumentacije (dokumentacijski pregled), ki obsega:

- razpisno dokumentacijo projekta;
- zapisnike sestankov;
- projektna poročila o izvedenih aktivnostih;
- informacije o izvedenih usposabljanjih;
- informacije o opravljenih pred-testih.

T1: Pregled in analiza obstoječega stanja, identifikacija in vrednotenje obstoječih praks, oblikovanje metodologije in načrtovanje validacije

Neposredni učinek T1.1: Nabor ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

Opis kazalnika:	Nabor ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Dokument Nabor ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (SLO in ANG)

Priprava dokumenta Nabor prilagojenih ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja pri delu na domu je slonela na prej opravljenih aktivnostih v okviru projekta Prometej.

- pripravljen dokument Analiza obstoječega stanja: Priložnosti in pasti dela na domu kot načina za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja,
- izvedba pred-testa v podjetjih, ki so del konzorcija,
- pripravljeno Evalvacijsko poročilo o izvedbi pred-testa,

- obisk Norveškega partnerja in izmenjava dobrih praks za lažje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

Ukrepi so razdeljeni v 7 sklopov in so primarno namenjeni delodajalcem ter vodjem, ki lahko iz dokumenta črpajo informacije o inovativnih in dosegljivih pristopih za pomoč pri lajšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja svojih zaposlenih. Posredno so ukrepi namenjeni tudi zaposlenim, saj se slednji z informacijami (ukrepi) v dokumentu lahko opolnomočijo z znanjem in možnostmi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter jih skomunicirajo z vodji. Sklopi ukrepov so naslednji:

i. Delovni čas in organizacija dela

Med ukrepi so fleksibilen delovni čas, delo na daljavo, delo s krajšim delovnim časom, delo s prilagojenim delovnim časom, delo v izmenah in dopusti.

ii. Informiranje in komuniciranje

Med ukrepi so redni sestanki, jasna komunikacija o pričakovanjih, jasna komunikacija o ciljih in načrtih podjetja, jasna komunikacija o spremembah v organizaciji, jasna komunikacija o priložnostih za napredovanje in izobraževanje ter jasna komunikacija o pravicah in dolžnostih zaposlenih.

iii. Veščine vodstva

Med ukrepi so usposabljanje vodij za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, usposabljanje vodij za upravljanje s časom, usposabljanje vodij za upravljanje s stresom, usposabljanje vodij za motiviranje zaposlenih, usposabljanje vodij za upravljanje s konflikti in usposabljanje vodij za razvoj in izobraževanje zaposlenih

iv. Zaposlovanje in razvoj kadrov

Med ukrepi so nepristransko zaposlovanje, spodbujanje raznolikosti, spodbujanje enakosti spolov, spodbujanje kariernega razvoja, spodbujanje izobraževanja in usposabljanja ter spodbujanje mentorstva.

v. Nagrajevanje in napredovanje

Med ukrepi so razvoj kulture obdarovanja staršev novorojenčkov, spodbujanje prilagodljivih oblik dela, spodbujanje kariernega razvoja, spodbujanje izobraževanja in usposabljanja ter spodbujanje mentorstva.

vi. Zadovoljstvo na delovnem mestu

Med ukrepi so uvedba t. i. razvojne kave za zaposlene, spodbujanje prilagodljivih oblik dela, spodbujanje kariernega razvoja, spodbujanje izobraževanja in usposabljanja ter

spodbujanje mentorstva.

vii. Skrbstveno delo

Med ukrepi so uvedba krajšega delovnega časa, omogočanje hibridnega dela, spodbujanje prilagodljivih oblik dela, spodbujanje kariernega razvoja, spodbujanje izobraževanja in usposabljanja ter spodbujanje mentorstva.

Aktivnost T1.1: Analiza in pregled obstoječega stanja

Opis kazalnika:	Na osnovi analize in pregleda obstoječega stanja je bil pripravljen dokument s poročilom o analizi in pregledu obstoječega stanja
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Poročilo o analizi in pregledu obstoječega stanja (SLO in ANG)

Poročilo Priložnosti in pasti dela na domu kot načina za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (Analiza obstoječega stanja v Sloveniji in na Norveškem) analizira stanje pravnih podlag za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v Evropski uniji.

Prvo poglavje predstavlja pravne podlage in ukrepe v izbranih državah članicah EU, ki kažejo na razlike med državami glede usklajevanja. Nekatere države že sprejemajo ustrezne ukrepe, medtem ko so v drugih še pomanjkljivi. Poudarjeno je, da je usklajevanje pomembno za izboljšanje kakovosti življenja zaposlenih in spodbujanje enakosti spolov.

Drugo poglavje nadaljuje analizo stanja pravnih podlag za usklajevanje v izbranih državah članicah EU. Ugotovljeno je, da so nekatere države že sprejele ustrezne ukrepe, medtem ko so druge še vedno zaostajajoče. Pomen usklajevanja za izboljšanje kakovosti življenja zaposlenih in spodbujanje enakosti spolov je ponovno poudarjen.

Tretje poglavje analizira stanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na Norveškem med epidemijo Covid-19. Poseben poudarek je namenjen izzivom, s katerimi se soočajo posamezniki glede na spol, starševstvo in poklicni profil. Ženske so še posebej prizadete, saj prevzemajo večino skrbi za otroke in družinske člane.

Četrto poglavje vključuje smernice za prihodnost usklajevanja na Norveškem. Predstavljene smernice se osredotočajo na prilagoditev delovnega časa, delovnega mesta, izobraževanja in usposabljanja ter podpore za starše in skrbnike. Te smernice

predstavljajo celovit pristop k izboljšanju kakovosti življenja posameznikov in spodbujanju enakosti spolov na delovnem mestu.

Dodatno, dokument predstavlja smernice za prihodnost usklajevanja v Sloveniji, ki vključujejo predloge za izboljšanje zakonodaje, prilagoditev delovnega časa, delovnega mesta, izobraževanja in usposabljanja ter podpore za starše in skrbnike. Namen smernic je izboljšati kakovost življenja posameznikov in spodbujati enakost spolov na delovnem mestu v Sloveniji.

Zaključek analize in pregleda obstoječega stanja vključuje ugotovitve o pomanjkanju določenih ukrepov ter potreba po nadaljnjem razvoju smernic in interaktivnih spletnih vsebin za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poudarja se potreba po izboljšanju zakonodaje ter podpori za starše in skrbnike pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Aktivnost T1.2: Priprava pred in post testa

Opis kazalnika:	V skladu s pedagoškimi smernicami so bila pripravljena vodila za poseben izobraževalni program za zaposlene v podjetjih.
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Vodila za zasnovane vsebin prilagojenih izobraževanj za zaposlene (Vodila za fokusne skupine)

1. Pregled obstoječega stanja po podjetjih na področju izobraževanja ter podlaga za pripravo predlogov izobraževanj

Za pripravo vodil za zasnovane izobraževanj za zaposlene je bila podjetjem (A1, AMZS, Knauf Insulation, Merkur in Riko) posredovana anketa z namenom pregleda obstoječega stanja po podjetjih na področju izobraževanja ter podlaga za pripravo predlogov izobraževanj. Skupen povzetek odgovorov vseh petih podjetij glede na zastavljena anketna vprašanja je naslednji:

Pretekle pozitivne in prenosljive izkušnje z izvedbo izobraževanj:

Vsi odgovori podjetij kažejo, da imajo pozitivne izkušnje z izvedbo izobraževanj. Podjetja prepoznajo vrednost izobraževanj za razvoj zaposlenih. Izpostavljajo različne teme, kot so mehke veščine, funkcionalno znanje in dobra organizacijska

kultura. Interaktivni pristopi, kot so delavnice in coaching, so se izkazali za učinkovite pri prenosu znanja in motiviranju udeležencev.

Aktualne potrebe podjetij in načini njihovega naslavljanja:

Podjetja izpostavljajo različne potrebe, kot so razvoj voditeljskih veščin, skrb za dobrobit zaposlenih in mentorske veščine. Izpostavili so pomen prilagajanja na spremembe in krepitev kompetenc z različnimi aktivnostmi, kot so delavnice, predavanja in timsko delo.

Ciljne skupine, vključene v izobraževanja:

Vključevanje različnih ciljnih skupin, vključno z vodstvom in zaposlenimi, je prisotno v večini podjetij.

Izbor delovnih naslovov modulov, relevantnih za podjetja:

Podjetje se strinjajo, da so ključni moduli za izobraževanje povezani s spodbujanjem dobre organizacijske kulture, obvladovanjem stresa in izgorelosti ter izboljšanjem komunikacije med zaposlenimi. Nekatera podjetja dodajajo še poudarek na organizacijo delovnega časa, organizacijo prostora za opravljanje dela, skrbstveno delo, spodbujanje aktivnega očetovstva, vodenje žensk na vodstvenih delovnih mestih in upravljanje z dvojnimi bremenom.

Ugotovljeno je bilo, da podjetja prepoznavajo pomembnost izobraževanj za razvoj zaposlenih in uporabljajo interaktivne pristope, kot so delavnice in coaching. Medtem ko nekatera podjetja podajajo konkretne potrebe, kot so razvoj kompetenc vodenja, skrb za dobrobit zaposlenih in prilagajanje na spremembe, druga podjetja niso podala specifičnih informacij glede potreb in ciljnih skupin.

2. Priprava Vodil za fokusne skupine

Metodološka vodila za fokusne skupine v projektu "Prometej" so oblikovana z namenom izboljšanja znanja in razumevanja izzivov usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja med zaposlenimi.

Vodila se osredotočajo na preučevanje obstoječih dokumentov, oceno dobrih praks ter razvoj metodologije za ugotavljanje stopnje zadovoljstva zaposlenih v povezavi s tem izzivom. Poleg tega vključujejo tudi pripravo pred-testa za identifikacijo začetnega stanja ter oblikovanje vodil za program usposabljanja zaposlenih.

Metodološka vodila so razdeljena na tri specifične okoliščine: profil zaposlenih, spol zaposlenih in starševstvo. Za doseg ciljev so predvideni pred-test, evalvacija projektnega spletnega mesta in post-test, ki vključujejo kratke ankete ter fokusne skupine v izbranih podjetjih.

Vodila omogočajo projektnim partnerjem pridobivanje metodoloških informacij, smernic za pripravo in izvedbo fokusnih skupin ter osnovnih smernic za analizo zbranega gradiva.

Vodila za fokusne skupine so opremljena z naslednjimi dodatnimi materiali:

1. Seznam udeležencev za vsako posamezno fokusno skupino
2. Vprašalnik (pred- test)
3. Predloga za PPT predstavitev/moderiranje razprave
4. Predloga za PPT predstavitev/moderiranje razprave
5. Vprašalnik (po - test)

Aktivnost T1.3: Izvedba pred-testa

Opis kazalnika:	Izvedba pred-testa
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Poročilo o izvedbi pred-testa (SLO in ANG)

Poročilo o izvedbi pred testiranja fokusnih skupin vsebuje analizo podatkov, zbranih s pred-testi z zaposlenimi iz partnerskih organizacij. Pred-testi so bili izvedeni v petih fokusnih skupinah: - Knauf Insulation d.o.o., Škofja Loka (dne 14. 9. 2022) - RIKO d.o.o., Ljubljana (dne 16. 9. 2022) - A1, d.d., Ljubljana (dne 20. 9. 2022) - AMZS d.d., Ljubljana (dne 22. 9. 2022) - Merkur trgovina d.o.o. (dne 20. 10. 2022).

Izvedba pred-testiranja je zasnovana na Vodilih za fokusne skupine v okviru projekta »PROMETEJ«, ki temeljijo na osnovnih ciljev projekta, in sicer: “/.../ obravnavati vprašanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih skozi prizmo njihovega spola, morebitnega starševstva in različnih poklicnih profilov.”

Na podlagi pregleda literature je bil pripravljen vprašalnik, ki vsebuje 29 postavk Likertove lestvice. Vprašalnik je meril zaznave, stališča in zadovoljstvo v zvezi z delom ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja.

Ključne ugotovitve

Pomen dela in delovnega okolja

Anketiranci izkazujejo izjemno pomembnost delovnega okolja v svojem življenju, pri čemer se vključenost v delovno okolje, odnosi na delovnem mestu ter občutek namena in nadzora pri delu izkažejo kot ključni dejavniki za njihovo dobro počutje. Večina anketirancev izraža močno soglasje glede pomembnosti teh vidikov (57% za vključenost, 53% za odnose na delovnem mestu, 57% za občutek namena in nadzora pri delu).

Presenetljivo je, da anketiranci prevzemajo osebno odgovornost za občutek izpolnjenosti na delovnem mestu, saj le 20% verjame, da je to odgovornost delodajalcev, medtem ko jih 54% meni, da so sami odgovorni. Ti izsledki kažejo, da anketiranci izredno cenijo izpolnjenost na delovnem mestu in se večinoma dojemajo kot ključne akterje pri doseganju le-te.

Občutki in asociacije o delu

Večina anketirancev izraža pozitivne občutke in asociacije glede svojega dela, zlasti v povezavi z dobrimi odnosi na delovnem mestu, občutkom zavzetosti ter uspešnostjo. Kar 86% anketirancev se močno strinja ali popolnoma strinja s pozitivnimi asociacijami, ki izhajajo iz odnosov na delovnem mestu. Čeprav so občutki smisla življenja nekoliko manj izraziti, jih še vedno sprejema 60% anketirancev. Kljub temu nekateri anketiranci izražajo tudi neprijetna čustva v zvezi z delom, vendar prevladujejo pozitivni odzivi, kar kaže na splošno zadovoljstvo anketirancev s svojim delom.

Samozaznavanje psihosocialnih kompetenc v zvezi z delom

Večina anketirancev se samozaznava kot visoko usposobljene za vzpostavljanje dobrih odnosov na delovnem mestu ter kot psihološko in socialno/kulturno opremljene za svoje delo, kar kažejo povprečne vrednosti odgovorov. Le malo ali celo noben anketiranec (3 %) ne ocenjuje svojih kompetenc kot slabo razvitih.

Kljub temu pa se pojavljajo težave v zvezi z bolj osebnimi in čustvenimi vidiki dela. Približno 10% do 20% anketirancev poroča o težavah pri zagotavljanju smisla na delovnem mestu, občutku izpopolnjenosti ter spopadanju s čustvenimi izzivi. Zato je pomembno razvijati te spretnosti in zagotavljati podporo pri obvladovanju osebnih in čustvenih vidikov dela za večje zadovoljstvo in uspešnost na delovnem mestu.

Zadovoljstvo z delom

Anketiranci v povprečju izkazujejo precejšnjo naklonjenost delu od doma, saj je povprečna ocena 3,12 na lestvici od 1 do 5. Vendar pa je pomembno opozoriti, da so stališča do dela od doma precej raznolika. Med anketiranci je 42% zelo naklonjenih temu načinu dela, medtem ko približno 40% izraža malo ali nič naklonjenosti do njega.

Kar zadeva občutek opremljenosti za delo od doma, anketiranci v povprečju kažejo dobro opremljenost, zlasti v smislu splošnih psiholoških dejavnikov. Le majhen delež (6% ali manj) se počuti slabo opremljenih za delo od doma v kateri koli izmed merjenih dimenzij.

Zadovoljstvo z različnimi vidiki ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

Anketiranci pretežno izražajo zadovoljstvo z različnimi vidiki ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Srednje vrednosti odgovorov na lestvici od 1 do 5 kažejo, da je zadovoljstvo v vseh izmerjenih vidikih bistveno nad nevtralnno pozicijo (vrednost 3). Še posebej so zadovoljni z razporeditvijo časa med službo in zasebnim/družinskim življenjem. Splošna sposobnost usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je ocenjena kot visoka ali zelo visoka pri 69% anketirancev.

Najnižje zadovoljstvo je opaziti pri sposobnosti anketirancev, da dobro opravljajo delovne naloge in hkrati ustrezno izpolnjujejo gospodinske obveznosti. V tem vidiku je nekaj anketirancev (3%) izrazilo zelo nezadovoljstvo. Kljub temu je splošno zadovoljstvo z ravnotežjem med poklicnim in zasebnim življenjem med anketiranci visoko.

Sklep:

Na podlagi rezultatov vprašalnika lahko zaključimo, da večina anketirancev izraža pozitivna stališča, zadovoljstvo in visoko samozaznavanje psihosocialnih kompetenc v zvezi z delom. Delovno okolje, odnosi na delovnem mestu, občutek namena in nadzor pri delu ter občutki zavzetosti in uspešnosti so ključni dejavniki, ki vplivajo na njihovo dobro počutje.

Kljub visokemu zadovoljstvu z delom pa obstajajo nekatera področja, na katerih anketiranci izražajo nezadovoljstvo, kot so delovni pogoji, plača in podpora vodstva. Ti rezultati lahko služijo kot osnova za izboljšanje delovnih pogojev in zadovoljstva zaposlenih ter spodbujanje razvoja njihovih psihosocialnih kompetenc.

Aktivnost T1.4: Študijski obisk Norveške

Opis kazalnika:	Študijski obisk Norveške
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Poročilo o obisku Norveške (SLO in ANG)

V sklopu projekta se je od 6. do 9. 2023 projektno partnerstvo od 6. do 9. novembra 2022 udeležilo Študijskega obiska Norveške, kjer je spoznavalo dobre prakse usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, različne pristope k izobraževanju

zaposlenih in vodstvenega kadra ter se seznanilo z organizacijskimi kulturami, ki temeljijo na enakosti spolov.

Norveški partner projekta Prometej, Norges Automobil-Forbund (NAF), je organiziral obsežen program, ki je udeležencem omogočil poglobljen vpogled v navedena področja delovanja kar v petih norveških organizacijah: NAF, Great Place to Work, Abelia, Innovation Norway in Geta.

Udeležencem so predstavili zakonodajne okvire in pravne smernice, ki jih norveške organizacije upoštevajo pri upravljanju delovnih razmerij na vseh ravneh, zlasti v zvezi s temami, ki jih obravnava projekt Prometej. Predstavili so tudi primerjalno analizo stanja v Sloveniji in na Norveškem ter podrobneje opisali koncept dela od doma. Norveške organizacije so izpostavile ključna področja skandinavskega oz. nordijskega modela ter z različnimi konkretnimi primeri iz posameznih organizacij podprle razpravo. Poudarek je bil tudi na predstavitvi norveške kolektivne zavesti in kulture, ki temeljita na zaupanju ter se prepletata skozi celotno družbo.

T3: Razvoj in implementacija izobraževalnega programa za usposabljanje zaposlenih v izbranih podjetjih

Aktivnost T3.1: Izdelava izobraževalnega programa

Opis kazalnika:	Izdelava izobraževalnega programa za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
Obdobje zbiranja podatkov:	2022
Cilji	Vodila za zasnovo vsebin prilagojenih izobraževanj za zaposlene (SLO in ANG) Katalog izobraževalnih modulov (SLO in ANG) Poseben modul izobraževanja za vodje

1. Vodila za zasnovo vsebin prilagojenih izobraževanj za zaposlene

Pričujoča vodila naslavlajo vprašanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih skozi prizmo spola, starševstva in poklicnih profilov. Projekt si prizadeva opolnomočiti zaposlene ženske in moške s ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na delu in doma ter razviti inkluzivno in pozitivno organizacijsko kulturo. Projekt želi doseči svoje cilje z razvijanjem pristopov za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, razumevanjem dela na domu kot dela

usklajenega s poklicnim in zasebnim življenjem ter izboljšanjem organizacijske kulture.

Analiza stanja kaže, da je delo od doma postalo nova normalnost po pandemiji. Čeprav ima delo od doma pozitivne učinke, kot so nižji stroški, večja neodvisnost in povečana produktivnost, predstavlja usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja še vedno največji izziv. Slovenska zakonodaja omogoča kvalitetno usklajevanje, zaposleni pa opažajo prednosti, kot so fleksibilnost, manj stresa, več osebne časa, večje zaupanje in večja motivacija. Opravljeno testiranje potrjuje ugotovitve analize. Udeleženci testiranja poudarjajo pomen vključenosti v delovno okolje, dobrih odnosov na delovnem mestu, občutka smisla in nadzora pri delu. Podpirajo delo od doma in ocenjujejo, da so sposobni usklajevati poklicno in zasebno življenje. Predlagajo tudi pozitivne intervencije, kot so delavnice za obvladovanje stresa, komunikacijske delavnice, delavnice socialnih veščin, delavnice čustvene inteligence in reorganizacija tradicionalnih urnikov dela.

Primeri dobrih praks iz Norveške potrjujejo pozitivne učinke dobre organizacijske kulture pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Kljub razlikam med državama ti primeri dodatno podpirajo ugotovitve in predloge za izboljšanje organizacijske kulture ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Predlogi za izobraževalne in svetovalne module so oblikovani tako, da omogočajo prilagajanje podjetjem glede na njihove organizacijske potrebe, interese ter želje in preference zaposlenih. Poleg tega se izobraževalni moduli prilagajajo tudi organizacijski strukturi podjetja. Individualna svetovanja se izvajajo v kontekstu izbranega modula in se osredotočajo na specifično vsebino, probleme ali pristope, ki jih modul obravnava. Moduli se izvajajo v obliki interaktivnih predavanj, delavnic, osebne svetovanja, mentorstva in dodatnih informacij. Pri organizaciji individualnega svetovanja se upoštevajo želje zaposlenih in zmožnosti podjetja. Posebno pozornost je treba nameniti tudi načelom pozitivne psihologije pri oblikovanju individualnega svetovanja.

Modul 1: Vzpostavljanje dobre organizacijske kulture

Cilj modula je izboljšati dobro počutje zaposlenih in delovanje organizacije. Vsebine vključujejo skupinsko ustvarjanje simbolnega jedra organizacije, oblikovanje pozitivnih odnosov, zagotavljanje psihološke in socialne varnosti ter pomen dela. Format izvajanja: interaktivna predavanja, delavnice, osebno svetovanje, mentorstvo in dodatne informacije..

Modul 2: Upravljanje s stresom in izgorelostjo

Modul se osredotoča na obvladovanje stresa in preprečevanje izgorelosti zaposlenih. Vključuje strategije za usklajevanje dela in zasebnega življenja, komunikacijo na delovnem mestu ter razvijanje čustvene in socialne inteligence. Cilj: izboljšati subjektivno dobro počutje zaposlenih in delovanje podjetja.

Modul 3: Komunikacija med zaposlenimi

Dobra komunikacija je ključnega pomena za dobro počutje zaposlenih in organizacijsko kulturo. Ta modul se osredotoča na razvijanje odprte, iskrene in spoštljive komunikacije ter vključuje modele asertivne in nenasilne komunikacije, razvijanje timskega dela ter mediacijske pristope.

Modul 4: Organizacija delovnega časa

Ta modul se ukvarja z organizacijo delovnega časa za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Poseben poudarek je na fleksibilnem delovnem času, izmenskem delu, urnikih s krajšim delovnim časom, nadurnem delu ter delu ob nedeljah, praznikih in prostih dnevih. Cilj je izboljšati usklajevanje med delom in zasebnim življenjem.

Modul 5: Organizacija prostora za opravljanje dela

Modul se osredotoča na ustrezno organizacijo delovnega prostora, še posebej v kontekstu pandemičnega časa. Vključuje vsebine, kot so hibridno delo, delo od doma, varstvo in zdravje pri delu od doma ter izzivi dela od doma. Cilj je zagotoviti optimalno delovno okolje za zaposlene in učinkovito izvajanje nalog.

Modul 6: Razvijanje vodstvenih veščin

Ta modul se osredotoča na razvoj vodstvenih veščin pri vodjih in managerjih v organizaciji. Vključuje vsebine, kot so komunikacija vodstva, motiviranje zaposlenih, delegiranje nalog, vodenje sodelavcev, reševanje konfliktov ter razvoj vizije in strategije. Cilj modula je okrepiti vodstvene sposobnosti in izboljšati učinkovitost vodstvenega dela.

Modul 7: Razvoj kariere in osebne rasti

Ta modul je namenjen razvoju kariere in osebni rasti zaposlenih v organizaciji. Poudarja pomembnost načrtovanja kariere, razvoja kompetenc, postavljanja ciljev, samorefleksije ter izkoriščanja potenciala in strasti. Cilj modula je spodbuditi zaposlene k aktivnemu razmišljanju o svoji karieri in osebni rasti ter jim nuditi orodja za doseganje njihovih ciljev..

Modul 8: Raznolikost in inkluzija v organizaciji

Ta modul se osredotoča na spodbujanje raznolikosti in inkluzije v organizaciji.

Vključuje vsebine, kot so ozaveščanje o raznolikosti, preprečevanju diskriminacije, ustvarjanje inkluzivnega delovnega okolja, spodbujanje enakih možnosti ter upravljanje raznolikosti. Cilj modula je ustvariti organizacijsko kulturo, ki spoštuje in vrednoti različnost ter spodbuja sodelovanje vseh zaposlenih.

Modul 9: Upravljanje sprememb

Ta modul se ukvarja z upravljanjem sprememb v organizaciji. Vključuje vsebine, kot so analiza sprememb, komunikacija sprememb, vključevanje zaposlenih, obvladovanje upora, upravljanje negotovosti ter prilagajanje novim okoliščinam. Cilj modula je zagotoviti učinkovit proces upravljanja sprememb in omogočiti uspešno implementacijo novih pristopov, tehnologij ali strategij v organizaciji.

Modul 10: Merjenje učinkovitosti izobraževanja in razvoja

Ta modul se osredotoča na merjenje učinkovitosti izobraževanja in razvoja v organizaciji. Vključuje vsebine, kot so postavljanje ciljev izobraževanja, oblikovanje meril uspešnosti, zbiranje podatkov, analiza rezultatov, povratna informacija udeležencem ter izboljšanje programov izobraževanja in razvoja. Cilj modula je zagotoviti sistematično spremljanje in evalvacijo učinkovitosti izobraževalnih dejavnosti ter kontinuirno izboljševanje programov..

2. Katalog izobraževalnih modulov

Dokument obsega katalog izobraževalnih modulov za izobraževanje zaposlenih na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Pripravljen je na podlagi rezultatov raziskave projekta PROMETEJ in bilateralne izmenjave izkušenj med norveškimi in slovenskimi partnerji.

Moduli se lahko uporabljajo za interno izobraževanje v podjetjih ali za ponudbo zunanjih izobraževanj organizacijam. Poseben poudarek je namenjen novim realnostim na trgu dela, kot so delo od doma, aktivno očetovstvo, večja zastopanost žensk na vodilnih mestih in izzivi dvojnega bremena.

Osem izobraževalnih modulov v katalogu se osredotoča na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter sloni na načelih vključevanja, trajnosti in inovativnosti. Moduli vključujejo naslednje teme:

1. Dobro počutje na delovnem mestu
2. Spoštljiva in vključujoča komunikacija;
3. Ženske na vodstvenih delovnih mestih
4. (Ne)enakost spolov v poslovni in zasebni sferi
5. Organizacija delovnega časa

6. Organizacija prostora za opravljanje dela
7. Spodbujanje aktivnega očetovstva
8. Skrbstveno delo

Vsak modul ponuja prilagojene strategije, rešitve in smernice za izboljšanje usklajevanja in kakovosti življenja zaposlenih.

Dokument vsebuje tudi vodila za zasnovano izobraževanj, načela oblikovanja izobraževalnih modulov, sodelovalne pedagoške pristope, sezname gradiv ter korake za načrtovanje in evalvacijo izobraževanj.

3. Modul izobraževanja za vodje

Aktivnost T3.2: Izvajanje izobraževalnega programa

Opis kazalnika:	Izvajanje izobraževalnega programa za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (vključenih 5 podjetij) Pripravljen bo priročnik za izvajanje izobraževalnih modulov
Obdobje zbiranja podatkov:	2024
Cilji	Priročnik za izvajanje izobraževalnega programa (SLO in ANG)

Izdan je bil Priročnik za izvedbo izobraževalnih modulov, ki zajema vodila za zasnovano izobraževanj, primere sodelovalnih pedagoških pristopov ter predlagane načine izvedbe posameznih izobraževalnih modulov.

V okviru aktivnosti Izvajanja izobraževalnih programov so partnerji izpeljali 20 delavnic in 125 individualnih pogovorov z udeleženci izobraževanj. Pri vsakem izobraževalnem modulu je bil organizator/ka izobraževanja skupaj z nosilcem/ka izobraževanja odgovoren za določitev časa trajanja izobraževanja in pedagoškega sodelovalnega pristopa, ki je vključeval udeležence. Čas trajanja in pristop sta bila prilagojena identificiranim potrebam organizacije, ciljem izobraževanja ter strukturi udeležencev. V primeru potrebe sta bila čas trajanja in pristop prilagojena, da sta zagotovila učinkovit prenos znanja. Po vsakem izobraževanju je bil priporočen tudi individualni posvet z vsakim udeležencem/k, kar je dodatno krepilo usvojeno znanje.

Vsi moduli so bili prilagodljivi za enkratno ali večkratno izvedbo, poleg tega pa je bila njihova vsebina primerna tudi za prenos v digitalni ali hibridni prostor.

Aktivnost T3.3: Evalvacija PROMETEJ metodologije – izvedba post testa

Opis kazalnika:	Evalvacija PROMETEJ metodologije bo izvedena po izvedbi post-testa, ki bo preverjal spremembe razumevanja in ozaveščenosti udeležencev izobraževanj. Na podlagi evalvacije bodo pripravljene smernice za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
Obdobje zbiranja podatkov:	2024
Cilji	Poročilo o izvedbi post-testa (SLO in ANG) Priprava dokumenta: Smernice za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja s smernicami za zasledovanje enakosti spolov znotraj organizacijske strukture (SLO in ANG)

Post testi so bili zasnovani na Vodilih za fokusne skupine v okviru projekta PROMETEJ«, ki so temeljijo na osnovnih ciljev projekta, in sicer:

“/.../ obravnavati vprašanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih skozi prizmo njihovega spola, morebitnega starševstva in različnih poklicnih profilov.” Poročilo vsebuje analizo podatkov, zbranih s post-testi z zaposlenimi iz partnerskih organizacij.

Post-testi so bili izvedeni v petih fokusnih skupinah:

- A1, d.d., Ljubljana (5.3.2024)
- AMZS d.d., Ljubljana (6.3.2024)
- RIKO d.o.o., Ljubljana (13.3.2024)
- Knauf Insulation d.o.o., Škofja Loka (19.3.2024)
- Merkur trgovina d.o.o. (20.3.2024)

Fokusne skupine, ki so bile izvedene v fazi pred-testa so pokazale, da si udeleženci želijo naslednjih pozitivnih projektnih intervencij:

- 1.) Delavnice za obvladovanje stresa
- 2.) Komunikacijske delavnice za zaposlene in vodstvo
- 3.) Delavnice socialnih veščin za zaposlene in vodstvo
- 4.) Delavnice čustvene inteligence za zaposlene in vodstvo
- 5.) Podpora podjetja za izboljšanje dobrega počutja zaposlenih predvsem pri omogočanju boljše integracije dela od doma v delovne procese (npr. delo od doma ob izbranih dnevih/urah, opcijsko hibridno delo)
- 6.) Reorganizacija tradicionalnih urnikov dela (npr. krajši delovni čas)

Za potrebe ocene recepcije vsebin, ki so bile oblikovane in izvedene na podlagi teh predlogov, smo v fokusnih skupinah v kontekstu post-testa izvedli tudi evalvacijo izvedbe navedenih predlogov. Generalno so vse ponujene oblike direktno ali indirektno vključevale elemente predlogov iz pred-testa in so bile tudi v post-testu

ocenjene kot pozitivne. Je pa podrobnejša analiza pokazala, da so ene vsebine pospremljene z bolj pozitivnimi percepcijami, kot druge.

Na podlagi opravljene analize iz pred- in post- testa se lahko sklepa, da je bila velika večina projektnih aktivnosti sprejeta pozitivno s strani udeležencev. Posebej gre izpostaviti naslednje:

1. Glede formata intervencijskih aktivnosti izkazujejo delavnice in svetovanje največ pozitivnega učinka, pri čemer je glavna prednost neposreden socialni stik med ljudmi.
2. Glede vsebine so s pozitivnimi percepcijami najtesneje povezane vsebine vezane na komunikacijske spretnosti in spretnosti zagotavljanja dobrega počutja.
3. Intervencijske aktivnosti, ki so se izvajale v kontekstu projekta izkazujejo integralni, sinergijski in holistični pozitiven učinek na udeležence.

T4: Vzpostavitev in delovanje aktivne mentorske sheme v podjetjih in med njimi

Aktivnost T4.1: Oblikovanje programa usposabljanja za mentorje

Opis kazalnika:	V skladu s pedagoškimi smernicami, ob upoštevanju izsledkov analize stanja in pred testa, bodo pripravljena vodila za posebne smernice za mentorje
Obdobje zbiranja podatkov:	2024
Cilji	Priročnik za učinkovito mentorstvo (SLO in ANG) Prometej brošura – Mentorstvo kot ključ do uspeha

Priročnik je bil zasnovan s ciljem izboljšati usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v organizacijah, ki sodelujejo v projektu PROMETEJ. Namenjen je mentorjem in mentoricam, pa tudi delodajalcem, ki želijo doseči večjo produktivnost in učinkovitost na delovnem mestu ter na ravni celotne organizacije. Mentorstvo igra ključno vlogo v tem procesu, saj omogoča usmerjanje, razvoj in podporo mentorirancem pri reševanju težav v delovnem okolju in osebem življenju.

V priročniku so predstavljeni različni motivacijski pristopi, ki mentorjem omogočajo spodbujanje učinkovite komunikacije z mentoriranci in nadgradnjo njihovih kompetenc. Mentorji in mentorice igrajo različne vloge, kot so svetovalci, trenerji, zaščitniki in izzivalci. Proces mentorskega dela lahko poteka individualno, v obliki vrstniškega mentorstva ali mentorstva v skupinah.

Pri izvajanju mentorstva je pomembno, da mentorji predhodno opredelijo tematsko področje mentorstva, razumejo potrebe in individualne okoliščine svojih mentorirancev ter določijo jasne cilje mentorstva. Vzpostavitev trdnega odnosa z mentoriranci, ki temelji na zaupanju in dosledni komunikaciji, je ključnega pomena za uspešno izvajanje mentorstva. Mentorji naj pripravijo tudi načrt za izvajanje mentorstva, ki vsebuje specifične teme, aktivnosti, časovni okvir in način evalvacije uspešnosti mentorstva.

Celoten priročnik je zasnovan tako, da mentorjem zagotavlja podlago za krepitev njihovega znanja o mentorskem procesu in motivacijskih pristopih, ki jih lahko učinkovito uporabijo pri delu z mentoriranci.

Aktivnost T4.2: Priprava nabora mentorjev za mentorsko shemo in izvedba usposabljanj za mentorje

Opis kazalnika:	Vzpostavitev dvotirnega mentorstva in izobraževanje mentorjev iz podjetij konzorcija
Obdobje zbiranja podatkov:	2024
Cilji	Izvajanje mentorske sheme

Dvotirno mentorstvo predstavlja inovativno metodo za krepitev kompetenc in izmenjavo znanj med zaposlenimi iz različnih podjetij. Ta pristop omogoča bogato izmenjavo izkušenj, izboljšanje delovnih procesov ter razvoj osebnih in strokovnih veščin, kar vodi k večji učinkovitosti in zadovoljstvu na delovnem mestu. Preko dvotirne mentorske sheme je bilo usposobljenih 35 mentorjev iz petih partnerskih podjetij. Mentorji, ki do bili vključeni v program mentorske sheme, so bili seznanjeni z mentorskimi tehnikami in motivacijskimi pristopi za delo z mentoriranci. Pri tem jim je bil v pomoč Priročnik o učinkovitem mentorstvu.

Aktivnost T4.3: Izvajanje mentorske sheme

Opis kazalnika:	Vzpostavitev dvotirnega mentorstva in izobraževanje mentorjev iz podjetij konzorcija
Obdobje zbiranja podatkov:	2024
Cilji	Delujoča mentorska shema Evalvacija mentorske sheme

Mentorski program je temeljil na priročniku za učinkovito mentorstvo in je vključeval

mehke veščine, kot so komunikacija, reševanje konfliktov in časovna organiziranost. Mentorstvo je potekalo v več fazah, kjer so udeleženci srečevali v organiziranih sestankih, na katerih so obravnavali konkretne teme, relevantne za oba sektorja.

Razprave so bile usmerjene v izboljšanje procesov, učinkovitost dela in razvoj novih pristopov na področjih. Poudarek je bil na praktičnem prenosu znanja, kar je vključevalo tako teoretične predstavitve kot praktične demonstracije uporabnih rešitev. Sodelovanje je omogočilo obema podjetjema, da izboljšata svoj mentorski pristop in izmenjata dragocene vpoglede, ki prispevajo k boljši usposobljenosti njihovih zaposlenih.

Zaposleni so poudarili, da so skozi mentorstvo pridobili dragocene vpoglede, veščine postavljanja ciljev, učinkovito komunikacijo ter sposobnost nudenja konstruktivnega povratnega odziva.

Zaposleni si želijo bolj prilagojenega mentorstva, večje vključevanje sodobnih komunikacijskih tehnologij, spodbujanje raznolikosti in kontinuiran razvoj. Program mentorstva bo nadaljeval tudi v prihodnje.

Vsa poročila kažejo, da je dvotirno mentorstvo ključnega pomena za razvoj kompetenc in izboljšanje delovnih procesov v podjetjih. Sodelovanje, redna evalvacija in prilagajanje programov potrebam zaposlenih so ključni za uspeh mentorstva.

6. Zaključek

Projekt Prometej je uspešno dosegel svoj osrednji cilj opolnomočenja zaposlenih žensk in moških z uvajanjem učinkovitih ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Prilagoditev ukrepov različnim ravnam delovnih mest je omogočila široko vključitev organizacij v konzorcij, kar je prispevalo k celovitemu izboljšanju delovnega okolja.

S celostnim izobraževalnim pristopom, temelječim na pozitivni psihologiji, je projekt ustvaril spoštljivo in enakopravno organizacijsko kulturo. Z različnimi aktivnostmi, kot so delavnice, predavanja in svetovanja, so delodajalci in zaposleni pridobili potrebna znanja in veščine za učinkovito usklajevanje poklicnih in zasebnih obveznosti.

Analiza obstoječega stanja, izvedba pred-testov, izmenjava dobrih praks z norveškim partnerjem in razvoj prilagojenih ukrepov so prispevali k oblikovanju celovitih izobraževalnih programov in dvotirne mentorske sheme. Posebno pomembna je bila uvedba digitalnega orodja za prenos znanja, ki je povečalo dostopnost izobraževalnih vsebin.

Evalvacija učinkovitosti razvitih podpornih shem je pokazala pozitiven vpliv na zadovoljstvo zaposlenih in izboljšanje njihovega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Fleksibilni delovni čas, jasna komunikacija in podpora vodstva so bili ključni dejavniki za uspeh projekta. Interaktivni pristopi, kot so delavnice in coaching, so se izkazali za zelo učinkovite.

Predlagane nadgradnje

Projekt Prometej je z uvajanjem preizkušenih ukrepov že dosegel pomembne rezultate, vendar obstaja več priložnosti za nadaljnje izboljšave in nadgradnje, ki bodo še naprej krepile podporo zaposlenim in delodajalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Te nadgradnje temeljijo na podatkih iz analize obstoječega stanja, pred-testov, izmenjave dobrih praks z norveškim partnerjem in post-testov.

Razširitev izobraževalnih programov

Iz pred-testov je razvidno, da so delavnice, predavanja in svetovanja pozitivno vplivali na izboljšanje mehkih veščin, obvladovanje stresa, komunikacijo in čustveno inteligenco. Udeleženci so poročali o povečanem samozaznavanju psihosocialnih kompetenc. Zato je pomembno, da razširimo nabor izobraževalnih programov in povečamo njihovo raznolikost. To lahko vključuje dodatne module, ki se osredotočajo na specifične izzive, kot so upravljanje časa, reševanje konfliktov in vodstvene veščine, prilagojene različnim delovnim mestom.

Digitalizacija izobraževalnih vsebin

Razvoj digitalnega orodja za prenos znanja je bil ključnega pomena za povečanje dostopnosti izobraževalnih vsebin. Post-test je pokazal, da je digitalizacija izobraževalnih vsebin omogočila zaposlenim, da se izobražujejo kadarkoli in kjerkoli, kar je bistveno prispevalo k njihovi fleksibilnosti in zadovoljstvu. Nadaljnja digitalizacija lahko vključuje razvoj hibridnih izobraževalnih modulov, ki kombinirajo spletne in osebne elemente, ter uporabo naprednih tehnologij, kot so virtualna in obogatena resničnost, za interaktivno učenje.

Vzpostavitev mreže mentorjev

Dvotirna mentorska shema, ki vključuje mentorstvo na prvi ravni (znotraj podjetij) in na drugi ravni (zunanja strateška podpora), se je izkazala za zelo učinkovito pri podpori zaposlenim. Pred-test in post-test sta pokazala, da mentorstvo bistveno prispeva k izboljšanju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter k razvoju poklicne poti zaposlenih. Razvoj in vzpostavitev aktivne mreže mentorjev bo omogočala neprekinjeno podporo zaposlenim. To lahko vključuje redna usposabljanja za mentorje, vzpostavitev platforme za izmenjavo izkušenj in vzpostavitev formalnega sistema povratnih informacij za stalno izboljševanje mentorskih praks.

Redna evalvacija ukrepov

Redna evalvacija in prilagoditev ukrepov na podlagi povratnih informacij zaposlenih sta ključni za nenehno izboljševanje in prilagajanje ukrepov. Post-test je pokazal, da so anketiranci izkazovali visoko stopnjo zadovoljstva z različnimi vidiki ravnotežja, pri čemer so bili posebej izpostavljeni fleksibilni delovni čas, jasna komunikacija in podpora vodstva. Uvedba rednih anket, fokusnih skupin in drugih metod zbiranja povratnih informacij bo omogočila sprotno prilagajanje programov in ukrepov glede na potrebe zaposlenih.

Povečanje osveščenosti in promocija

Povečanje osveščenosti o pomembnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem je ključnega pomena za dolgoročni uspeh projekta. Kampanje za povečanje osveščenosti, ki temeljijo na pozitivnih rezultatih projekta, lahko vključujejo promocijo dobrih praks, organizacijo seminarjev in delavnic ter objave na spletnih straneh podjetij in družbenih omrežjih. To bo spodbudilo širjenje inovativnih pristopov med podjetji in povečalo njihovo pripravljenost za vključitev v podobne programe.

Zaključek

Projekt Prometej je s svojim celovitim pristopom k usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter krepitvi organizacijske kulture dosegel pomembne rezultate.

Predlagane nadgradnje, kot so razširitev izobraževalnih programov, digitalizacija vsebin, vzpostavitev mreže mentorjev, redna evalvacija ukrepov in povečanje osveščenosti, bodo še naprej krepile podporo zaposlenim in delodajalcem. Tako bomo zagotavljali boljšo kakovost življenja za zaposlene ter povečali produktivnost in uspešnost na delovnem mestu