



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA

Programmas
"Ģimenei draudzīga darbavieta"

DARBA DEVĒJU
labo prakšu
KATALOGS

2022



Sabiedrības integrācijas fonds

Darba laiks un darba vieta

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds

Darba devēju izmantotās darba laika formas (populārākās):



Attālināts darbs
(darbs no mājām);



Elastīgs darba laiks;



Nepilns darba laiks;



Hibrīda darba laika risinājumi
(dažādu pieeju apvienojums).

Pielāgojamās darba laika formas:



Darbiniekiem ir iespēja
saskaņot ar vadību sev
vēlamās darba slodzes;



Darbiniekiem tiek dota
iespēja izvēlēties darba laiku
un vietu, tādējādi darba
devējs pielāgojas darbinieku
vajadzībām.



Izglītība

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



Darbiniekiem tiek apmaksātas izglītības aktivitātes, kas saistītas ar profesionālo izaugsmi, tiešo darba pienākumu veikšanu;



Ja darbinieki mācās atbilstoši savas darba jomas specifikai, tad tiek apmaksāts mācību atvaļinājums;



Darbiniekiem ir nodrošināta iespēja doties apmaksātā mācību atvaļinājumā, neskatoties uz to, vai darbinieki mācās atbilstoši savas jomas specifikai;



Darbiniekiem ir nodrošināts finansiāls atbalsts īslaicīgu izglītības aktivitāšu īstenošanā ārpus darbavietas, piemēram, apmaksāti kursi;



Darba devējs nodrošina valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai 20 (divdesmit) darba dienu ilgu mācību atvaļinājumu, saglabājot darba algu;



Organizācija atbalsta darbinieku attīstību īpaši iekšējās apmācībās un izmantojot dažādas personību attīstības metodes;



Tiek izskatītas pieejamās iespējas un daļēji finansiāli atbalstītas izglītošanās iniciatīvas, kuras par nepieciešamām savai attīstībai uzskata paši darbinieki;



Darba devējs sniedz materiālo atbalstu darbinieku profesionālai pilnveidei.

Veselība un apdrošināšana

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



Apmaksātas konsultācijas:

- Psihologa konsultācijas;
- Psihoterapeita konsultācijas;
- Ģimenes terapeita konsultācijas;
- Citi terapeiti pēc nepieciešamības.

Apmaksāti semināri, vebināri, lekcijas un kursi par tādām tēmām kā:

- Garīgā veselība;
- Emocionālā labsajūta;
- Psihoemocionālā veselība;
- Privātās un darba dzīves līdzsvars;
- Pēc darbinieku ieteikumiem izvēlēti kursi un lekcijas.

Apdrošināšana:

- Tiek piešķirta nepārtraukta veselības apdrošināšana;
- Pirms jaunu veselības polišu iegādes tiek apzinātas darbinieku vajadzības (piemēram, reaģējot uz darbinieku vēlmēm, veselības polisē iekļautas psihologa konsultācijas).

Ergonomika:

- Veselības veicināšanas nolūkos tiek iekārtota ergonomiska darba vide, izdevumus sedz darba devējs, ja darba vieta iekārtojama mājās;
- Darbiniekiem tiek sniegtas konsultācijas par ergonomiskas darba telpas iekārtošanu.

Fiziskās aktivitātes:

- Darbiniekiem tiek nodrošinātas apmaksātas dažādas atpūtas un fiziskās sporta aktivitātes ārpus darba vietas;
- Baseina apmeklējums;
- SPA apmeklējums individuāli vai kopā ar ģimeni;
- Atlētikas/ trenāžieru zāle;
- Atpūtas un sporta aktivitātes tiek apmaksātas ne tikai darbiniekiem, bet arī to ģimenes locekļiem;
- Darba kolektīva ietvaros tiek rīkotas gan tiešsaistes, gan klātienes sporta nodarbības – joga, pilates, meditācija u.c.

Tradīcijas:

- Katru piektdienu ir iespējams apmeklēt baseinu;
- Ik trešdienu notiek ārstnieciskā vingrošana darbiniekiem;
- Katru mēnesi kolektīvam ir kopīga diena ar psihologu, grupas terapija, kā arī apmaksātas individuālās terapijas, supervīzijas.

Citas labās prakses:

- Visiem darbiniekiem tiek samazinātas medicīnisko izmeklējumu izmaksas;
- Darba devējs reizi kalendārā gadā ar noteiktu apjomu kompensē redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumus tiem darbiniekiem, kuriem veselības pārbaudē konstatēta nepieciešamība pēc speciāliem, redzi koriģējošiem medicīniski optiskiem līdzekļiem;
- Darba vietā iekārtota speciāla meditācijas telpa.

Finansiāls atbalsts

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



Par promesoša darbinieka aizvietošanu (piemēram, slimības vai atvaļinājuma laikā), par darbaudzinātāja (mentora) pienākumu veikšanu vai citu pienākumu veikšanu papildus tiešajiem amata pienākumiem, darba devējs nosaka piemaksu darbiniekam (noteiktu procentuālu daļu) no darbinieka (aizvietotāja, darbaudzinātāja) darba algas;



Pagarināts apmaksāts atvaļinājums (atkarībā no darba stāža un citiem apstākļiem no 1-1.5 nedēļai garāks kā noteikts normatīvajos aktos);



Tiek nodrošināts finansiāls atbalsts mājas biroja iekārtošanai, pamatojoties uz darbinieku personīgajām vajadzībām.

Pabalsti:



Par bērna piedzimšanu;



Par bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. klasē;



Gadījumos, kad darbinieks absolvē augstskolu;



Gadījumos, kad darbinieku bērni absolvē vidusskolu vai augstskolu;



Gadījumos, ja darbinieks adoptē bērnu;



Darbiniekam tiek izmaksāts bērnu skolas pabalsts 140 EUR apmērā (katram bērnam);



Tuvāko ģimenes locekļu zaudējuma gadījumā;



Darbinieka nāves gadījumā darba devējs izmaksā ģimenes loceklim vai personai, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, vienreizēju pabalstu;



Tiek kompensēti izdevumi, kas saistīti ar zobu labošanu vai citiem plānveida veselības izdevumiem, operācijām, ko nekompensē apdrošināšana.



Iekšējā komunikācija

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



Individuāla pieeja darbinieku vajadzībām,
tiek organizētas individuālas sarunas;



Lai noskaidrotu darbinieku vēlmes un
vajadzības, tiek izmantotas anketas
(lai nodrošinātu pēc iespējas atklātu
informācijas ieguvu, anketas veidotas
anonīmas);



Darbiniekiem tiek rīkoti neformāli
ikmēneša pasākumi, lai saliedētu
kolektīvu;



Darba devējs savus darbiniekus ikdienā
mudina dalīties ar pārdomām un viedokli
par darba vides uzlabošanas iespējām;



Darba devējs izveidojis darba grupu, lai
veiktu darbinieku pētījuma par darba vidi
rezultātu padziļināto analīzi, plānotu un
īstenotu aktivitāšu izstrādi, kas risina un
ievieš darbinieku ieteikumus;



Reizi nedēļā tiek organizētas kopīgas
pusdienas;



Atvērta un iedrošinoša komunikācija, kas
motivē darbiniekus ierosināt iniciatīvas,
runāt par vajadzībām, problēmām un
līdzdarboties uzņēmuma attīstībā;



Ik ceturkšņa darbinieku aptaujas, kas dod
iespēju apzināt ar darba vidi un darbinieku
labbūtību saistītus jautājumus un
savlaicīgi reaģēt uz izaicinājumiem;



Darba vietā tiek izmantotas ierosinājumu
kastītes.



Piemērotība bērniem

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



- Prakses iespējas, sadarbībā ar Nodarbinātības Valsts aģentūru (NVA), vasaras mēnešos nodrošinot darba vietas darbinieku bērniem;
- Prakses iespēju nodrošināšana darbinieku bērniem mācību procesa ietvaros;
- Darbinieku bērni vienmēr ir laipni gaidīti birojā – tas dod bērniem iespēju apskatīties kā vecāki strādā;
- Darbinieku bērniem tiek nodrošināts vienu mēnesi apmaksāts darbs vasarā;
- Organizācijas telpas ir aprīkotās tā, lai tajās var iekļūt ar bērnu ratiņiem;
- Darba vietā izveidots rotaļu stūrītis vai atsevišķa spēļu istaba;
- Darbinieku bērniem, nepieciešamības gadījumā, tiek nodrošināti bērnu uzraudzības pakalpojumi/ vieta pirmsskolas izglītības iestādē. Turklāt šie pakalpojumi daļēji tiek apmaksāti;
- Darbinieku nepilngadīgajiem bērniem tiek apmaksātas vasaras nometnes. Šim mērķim katru gadu uzņēmuma budžetā paredzēta noteikta naudas summa;
- Ir izveidota īpaša telpa mazu bērnu aprūpes vajadzībām, kas pieejama gan vīriešiem, gan sievietēm;
- Darba devējam ir tradīcija dāvināt vecāku izvēlētus ratiņus jaundzimušajam mazulim;
- Darbavieta nodrošina, ka darbinieces, kuras ir gaidībās, pirms došanās pirmsdzemdību atvaļinājumā (dekrētā) saņem apsveikumu un dāvanu.

Papildus brīvdienas

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



Viena apmaksāta brīvdiena izlaiduma dienā, saglabājot darba algu, darbiniekiem absolvējot izglītības iestādi;



Pēc darbinieku pieprasījuma tiek nodrošināta brīvdiena bērnu izlaidumu gadījumos;



Darba devējs nodrošina 2 apmaksātas brīvdienas darbinieku laulību gadījumā;



Darbiniekiem ar darba devēju ir iespēja vienoties par vienu atvaļinājuma dienu, ja tas nepieciešams ģimenes apstākļu dēļ;



Uzņēmums darbiniekiem, par nostrādātiem 5, 10, 15, 20 gadiem uzņēmumā pasniedz īpašu balvu un naudas balvu ceļojumam ar ģimeni. Tiek piešķirtas 2-8 papildus atvaļinājuma dienas;



Uzņēmums nodrošina brīvdienu dzimšanas dienā;



Pirmajā septembrī darbiniekiem - vecākiem, kuriem bērni uzsāk mācības 1. – 4. klasē ir apmaksāta brīvdiena;



Pēc darbinieku lūguma tiek nodrošināta brīvdiena 1. septembrī;



Darba devējs piedāvā papildus brīvdienas, piemēram, veselības diena;



Divas apmaksātas brīvdienas, saglabājot darba algu, kalendārā gada laikā veselības uzlabošanai bez darba nespējas lapas noformēšanas.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



Dažādi

Programmas "Ģimenei draudzīga darbavieta"
darba devēju labās prakses piemēri.



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds



Pasākumi:

- Darbinieki tiek iesaistīti dažādās ārpus darba aktivitātēs, kas saistītas ne tikai ar individuālās labsajūtas un veselības veicināšanu, bet arī iesaiste labdarības iniciatīvās un sociālā atbalsta projektos ne tikai Latvijā, bet arī citās valstīs;
- Organizējot dažādus pasākumus, tiek iesaistīti arī ilgstošā prombūtnē esošie darbinieki;
- Darba devējs organizē pasākumus kopā ar ģimenēm, lai pilnvērtīgāk iepazītu darbiniekus un viņu ģimenes. Pasākumu norises veidi ir gan klātienē, gan tiešsaistēs pasākumi.



Ēdināšana:

- Darbiniekiem tiek nodrošinātas brokastis un/ vai pusdienas;
- Darbiniekiem, kuriem bērni ir pirmsskolas vecumā vai mācās pamatskolā, uzņēmums nodrošina siltu pusdienu piegādes atbalstu ārkārtas situācijas laikā – darba devējs finansiāli atbalstīja šādas piegādes 3x nedēļā;
- Darba devējs veic ģimeņu maltītes apmaksu Ziemassvētkos;
- Tiek nodrošinātas regulāras veselīgas uzkodas, kas tiek piegādātas gan darbiniekiem uz mājām (tiem, kuri strādā attālināti), gan birojā.



Transports un izmitināšana:

- Tiek nodrošināts uzņēmuma autobuss, kas nodrošina nokļūšanu uz/ no darba;
- Laikā, kad nav pieejams sabiedriskais transports, darbiniekiem tiek nodrošināts taksometrs;
- Darbiniekiem tiek piešķirti darba auto, ko iespējams izmantot arī ikdienā, ārpus darba laika;
- Darbiniekiem ir iespēja izmantot darbavietas velosipēdus;
- Darbavieta nodrošina apmaksātu dienesta viesnīcu darbiniekiem no reģioniem.



Sadarbība ar izglītības iestādēm:

- Sadarbībā ar Latvijas augstskolām, tiek nodrošinātas stipendijas un prakses vietas;
- Darba devējs sadarbojas ar reģionā esošajām izglītības iestādēm (augstskolas, tehnikumi), tādējādi potenciāli piesaistot jaunus speciālistus un iedrošinot jauniešus turpināt mācības uzņēmuma darbības jomā.



Citas labās prakses:

- Bērnu kopšanas atvaļinājumā esošo darbinieku informēšana par uzņēmumā notiekošo, lai uzturētu kontaktu un nodrošinātu attīstību profesionālajā vidē;
- Darbinieks (vīrietis) izmanto iespēju doties bērnu kopšanas atvaļinājumā, tādējādi ievērojot dzimumu līdztiesību un nodrošinot darba un privātās dzīves līdzsvaru ikvienam;
- "Atvērto durvju diena", kas dod iespēju vecākiem, bērniem, vietējiem iedzīvotājiem un citiem interesentiem aplūkot organizācijas telpas, iepazīt tās darbības principus un tikties ar organizācijas darbiniekiem. Tas dod iespēju popularizēt organizāciju un tās piedāvātās iespējas;
- Vīriešu un sieviešu skaita līdzsvars organizācijā, kas ir labs piemērs dzimuma līdztiesības principa nodrošināšanā, t.sk. nodrošinot vienlīdzīgu atalgojumu un izaugsmes iespējas;
- Darba apģērba daļēja vai pilnīga nodrošināšana darbiniekiem;
- Organizācijas telpas ir pielāgotas un pieejamas cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem;
- Darbinieki tiek nodrošināti ar jaunāko tehnoloģiju iekārtām un programmatūru, ko iespējams izmantot arī privātām vajadzībām;
- Darbinieku sumināšana Mātes dienā un Tēvu dienā, tādējādi iedzīvinot ģimenes vērtības uzņēmumā;
- Skaidri definēts un darbiniekiem pieejams "labumu" grozs;
- Visiem darbiniekiem ir vienlaicīgas Ziemassvētku brīvdienas, ko atzinīgi novērtējuši arī paši darbinieki;
- Darba kolektīvs, kurš strādā maiņu darbu, dodas Ziemassvētku brīvdienās, taču darbiniekiem, kuriem šajā laikā tiek noteikts "dežūru" grafiks, šis laiks tiek apmaksāts kā virsstundas papildus tām dienām, kas nav noteiktas kā oficiālās svētku dienas.

Koplīgumi



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBVIETA



Sabiedrības integrācijas
fonds

Kas ir koplīgums?

- Koplīgums ir rakstiska vienošanās starp darba devēju un darbinieku arodbiedrībām vai darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā;
- Koplīgums ir līgums, kurš paredz abpusēju labvēlīgu ieguvumu starp darba devēju un darba ņēmēju. Tajā ir atrunātas darba devēja un darbinieka attiecības, kuras apliecina darba devēja rūpes par saviem darbiniekiem. Tas paredz labvēlīgu noteikumu nodrošināšanu darbiniekiem un šie atrunātie noteikumi ir labvēlīgāki kā darba līgumā vai Darba likumā noteiktie;
- Koplīgums ietver materiālos, nemateriālos un sociālos bonusus, kas uzlabo darbinieku tiesības un tiesisko stāvokli.

Koplīgumā ietveramajos punktos ietilpst:

- Vispārīgie noteikumi;
- Darba attiecību nodibināšana un izbeigšana;
- Darba alga, samaksa;
- Darba laiks;
- Atpūtas laiks;
- Kvalifikācijas celšanas iespējas;
- Darba aizsardzība u.c.

Kā arī ietveramie labumu piemēri:

- Mobilā telefona operatora nodrošināšana un sarunu apmaksā;
- Veselības apdrošināšana;
- Izglītības aktivitātes – apmaksātas mācības (apmaksāts mācību atvaļinājums);
- Sporta aktivitāšu iespējas;
- Transports – darba auto, sabiedriskā transporta vai cita veida transporta izmaksu segšana u.c.;
- Atalgojums par virsstundām un bonusiem - kā piemaksas, prēmijas, pabalsti u.c.



Pamاتفakti par koplīgumu:

- Koplīgums un tā saturs nodrošina pozitīvu atbalstu darbiniekiem;
- Darbinieks, pateicoties koplīgumam, var justies stabili un droši par savām darba attiecībām. Darbinieks pārzina sev piedāvātās, stabilās sociālās garantijas, izaugsmes iespējas, skaidras bonusu sistēmas un to piešķiršanas gadījumus;
- Darba devējam koplīgums dod iespēju piesaistīt augsti kvalificētus darbiniekus, kā arī palīdz to noturēšanā, palielina darbinieku lojalitāti un samazina darbinieku mainīgumu, uzlabo darbinieku produktivitāti, paaugstina uzņēmuma konkurētspēju;
- Kopumā koplīgums veicina godīgu un caurspīdīgu sadarbību starp darba ņēmēju un darba devēju.

Rokasgrāmata koplīguma veidošanā:

https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2019/11/soli_pa_solim.pdf

Resursi idejām




ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA




Sabiedrības integrācijas
fonds




 https://balanceforall.eu/wp-content/uploads/2021/03/B4All_Zinojums.pdf

 <https://raisingchildren.net.au/grown-ups/work-child-care/worklife-balance/work-life-balance>

 <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/balance-work-and-family>

 <https://www.familylives.org.uk/advice/your-family/wellbeing/how-to-keep-a-work-life-balance>

 <https://businessculture.org/northern-europe/finland-businessetiquette/work-life-balance-2/>

 <https://businessculture.org/eastern-europe/estonia/work-life-balance/>

 <https://businessculture.org/eastern-europe/lithuania/work-life-balance/>

 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4b55a8f4-3a45-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>