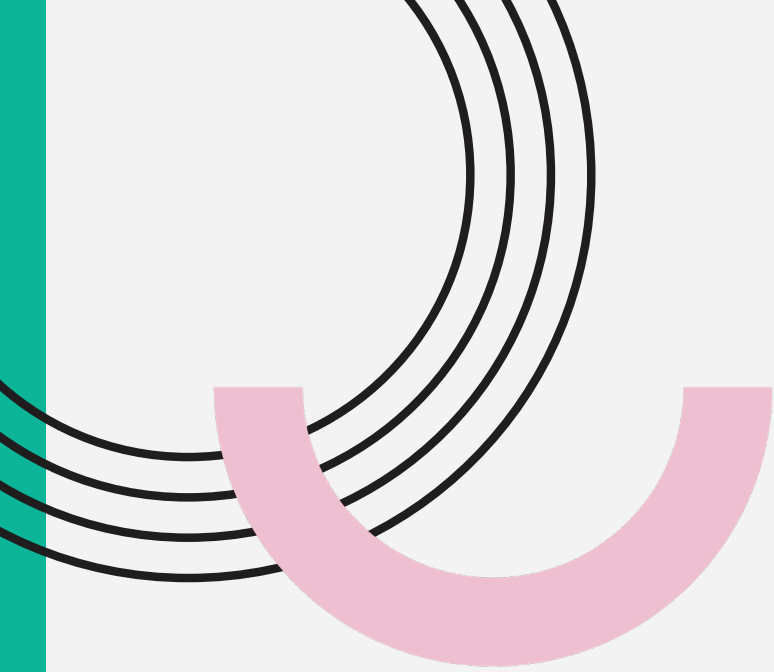
VENDE PUNE TË PËRSHTATURA PËR FAMILJET:

PRAKTIKUM I MASAVE QË FUNKSIONOJNË



SHKUP, SHTATOR
2026



VENDE PUNE TË PËRSHTATURA PËR FAMILJET: PRAKTIKUM I MASAVE QË FUNKSIONOJNË

Ky publikim është përgatitur me mbështetjen e UNFPA-së, Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë. Pikëpamjet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e UNFPA-së, Kombeve të Bashkuara ose ndonjë organizate tjetër të lidhur.



Përmbajtja

Impressum	**6**
Për këtë publikim	**7**
1. Hyrja	**11**
2. Praktika të kompanive	**15**
Praktika e kompanisë 1	**15**
Programi për kujdes për fëmijët gjatë pushimeve nga shkolla	15
Praktika e kompanisë 2	**20**
Kthim gradual pas pushimit prindëror	20
Praktika e kompanisë 3	**24**
Mbështetje në zhvillimin e fëmijëve nëpërmjet aktiviteteve jashtëshkollore	24
Praktika e kompanisë 4	**28**
Program shëndetësor parandalues i zgjeruar	28
Praktika të kompanisë 5	**32**
Mbështetja e baballarëve nëpërmjet pushimit të zgjatur me pagesë të atësisë	32
Praktika e kompanisë 6	**36**
Mbështetja e familjeve me një prind dhe të punësuarve me obligime t[zmadhuara për kujdesin	36
3. Praktika të tjera të përgjegjshme ndaj familjes që mund të merren parasysh	**41**
Koha	**41**
Mbështetje financiare	**42**
Shërbime dhe mbështetje praktike	**42**
Kulturë organizative mbështetëse	**43**
4. Vlerësimi i pjekurisë për vend pune të përgjegjshëm ndaj familjes	**44**



Impressum

Botues: Shoqata Konekt

Autor: Ivana Dojçinovska Stojanovikj

Redaktorë: Irina Haxhi Mitova, Viktor Mirçevski

Përkthim dhe lektura: Jordana Shemko Georgievska

Dizaj dhe shtypje: Vanja Shtrkova, CAD Print Center

Ky publikim është përgatitur nga Shoqata Konekt, në suazat e projektit rajonal „Zgjerimi i zgjedhjeve: politika familjare të përgjegjshme ndaj gjinisë për sektorin privat në vendet e Ballkanit Perëndimor – Faza 2“, të financuara nga Partneritetet Ndërkombëtare të Austrisë.

Për këtë publikim

Ky publikim është konceptuar si një burim praktik për punëdhënësit e interesuar vendosjen, përforcimin ose zgjerimin e praktikave familjare përgjegjëse në vendin e punës.

Në themel të tij janë shembujt e 7 kompanive kampione nga Maqedonia e Veriut të përfshira në këtë projekt, të përzgjedhura që të dëshmojnë qasje të ndryshme ndaj sigurimit të mbështetjes për të punësuarit dhe familjet e tyre. Në vend që praktikat të paraqiten vetëm si studime rasti, publikimi e shndërron përvojën e tyre në udhëzime praktike, të cilat punëdhënësit e tjerë mund t'i përshtatin me kontekstin e tyre organizativ.

Ky publikim i kombinon njohuritë profesionale dhe kornizat dhe burimet përkatëse për vendet e punës me përgjegjësi familjare me të dhëna parësore të mbledhura drejtpërdrejt nga kompanitë pjesëmarrëse nëpërmjet intervistave të strukturuara. Shembujt nga kompanitë u përdorën që të kuptohet se si praktikat individuale funksionojnë në kushtet reale të vendit të punës, ndërsa hapat për zbatimin, këshillat praktike, përfitimet e mundshme dhe treguesit për matjen e suksesit u zhvilluan më tej, në mënyrë që praktikat të mund të zbatohen edhe në kontekste të tjera dhe të jenë të dobishme për punëdhënësit e tjerë.

Ky publikimi nuk propozon një model të vetëm që u përshtatet të gjithëve. Organizatat ndryshojnë për nga madhësia, veprimtaria, struktura e të punësuarve dhe kërkesat operative. Prandaj, shembujt dhe rekomandimet duhet të konsiderohen si mundësi praktike që mund të përshtaten sipas nevojave të organizatës, nevojave të të punësuarve, burimeve në dispozicion dhe kornizës ligjore në fuqi.

Për projektin

Ky publikim është përgatitur në suazat e projektit rajonal „Zgjerimi i zgjedhjeve: politika familjare të përgjegjshme ndaj gjinisë për sektorin privat në vendet e Ballkanit Perëndimor – Faza 2“, të mbështetur nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA) dhe të zbatuar nga Shoqata Konekt dhe UNFPA. Projekti promovon politika dhe praktika në vendin e punës që u mundësojnë të punësuarve t'i harmonizojnë më mirë detyrimet e tyre profesionale, familjare dhe të kujdesit. Duke punuar me punëdhënësit dhe duke ofruar zgjidhje praktike, ai synon të inkurajojë më shumë organizata të zbatojnë qasje familjare-përgjegjëse, të përshtatura me fuqinë e tyre punëtore, kontekstin operacional dhe rrethanat e ndryshme jetësore të të punësuarve. Njëkohësisht, programi vë në pah vlerën e vendeve të punës familjare-përgjegjëse për bizneset – nga përmirësimi i mirëqenies dhe angazhimit të të punësuarve, deri te mbajtja më e mirë e stafit, produktiviteti dhe performanca organizative. Modeli i UNFPA-së për vendin e punës familjare-përgjegjës u ofron kompanive të sektorit privat njohuritë, dëshmitë dhe mjetet e nevojshme për krijimin dhe zbatimin e politikave dhe iniciativave afatgjata familjare, të përgjegjshme ndaj gjinisë. Publikimi së bashku me Modelin për vendin e punës familjare-përgjegjës gjendet në linkun e mëposhtëm.

Për UNFPA-në

UNFPA-ja punon me qeveritë dhe partnerët që të promovojë qasje universale në shërbime cilësore dhe të integruara të shëndetit seksual dhe riprodhues, për përforcimin e sistemeve shëndetësore, trajnimin e punonjësve shëndetësorë, edukimin e akushereve dhe përmirësimin e qasjes në të gjithë spektrin e shëndetit riprodhues dhe punon në parandalimin dhe trajtimin e dhunës me bazë gjinore nëpërmjet bashkëpunimit me politikëbërësit, sistemet e drejtësisë, sistemet shëndetësore dhe partnerët humanitarë. UNFPA-ja punon, gjithashtu, në fushën e dinamikës së popullsisë, kapitalit njerëzor dhe zhvillimit të qëndrueshëm, si dhe në hartimin e politikave për popullsinë. UNFPA-ja në Maqedoninë e Veriut e mbështet Qeverinë

në fushat e shëndetit riprodhues, popullsisë dhe zhvillimit, si dhe të dhunës me bazë gjinore. Programi i ri nacional është tërësisht në përputhje me Kornizën e Bashkëpunimit të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm (UNSDCF) 2021–2025. Kombet e Bashkuara janë të përkushtuara ndaj mbështetjes kolektive të vizionit të tyre për vendin – që deri në vitin 2030, njerëzit në Maqedoninë e Veriut të arrijnë barazi dhe prosperitet në të gjitha mundësitë për rritje të barabartë; të respektohen barazia gjinore dhe të drejtat e njeriut; dhe komunitetet të bashkëpunojnë në mënyrë paqësore.

Për Konekt

Konekt është organizatë qytetare që punon mbi avancimin e praktikave të përgjegjshme të biznesit, filantropisë dhe bashkëpunimit ndërmjet sektorit privat dhe komuniteteve në Maqedoninë e Veriut. Në suazat e Programit për vende pune të përgjegjshme ndaj familjes, Konekt bashkëpunon me kompanitë për promovimin e qasjeve praktike që përforcojnë mbështetjen për të punësuarit dhe kontribuojnë në krijimin e vendeve të punës më gjithëpërfshirëse dhe më të përgjegjshme. Një pjesë e kompanive kampione të përfshira në Program janë anëtare të Klubit të Bizneseve të Përgjegjshme, i cili përfaqëson ekspertizën më të mirë në vend në fushën e përgjegjësisë shoqërore të korporatave (CSR) dhe praktikave më të mira në fushën e mjedisit, përgjegjësisë sociale dhe qeverisjes.





1. HYRJA

Njerëzit nuk i lënë obligimet e tyre familjare në hyrje të kompanisë. Çdo ditë pune, të punësuarit marrin dhjetëra vendime që të harmonizojnë punën, kujdesin, prindërimin, përkujdesjen dhe obligimet personale. Organizatat që e njohin këtë realitet krijojnë vende pune ku njerëzit mund të japin maksimumin e tyre, sepse ndihen të mbështetur si profesionistë, ashtu edhe si individë.
Politikat dhe praktikat familjare-përgjegjëse në vendin e punës nuk konsiderohen më vetëm si përfitime „të dëshirueshme“ për të punësuarit. Në mbarë botën, këto politika gjithnjë e më shumë njihen si praktika të mençura të biznesit, nga të cilat përfitojnë si të punësuarit, ashtu edhe kompanitë.
Lajmi i mirë është se shndërrimi në punëdhënës familjarisht të përgjegjshëm nuk kërkon me patjetër investime të mëdha ose programe komplekse. Shpesh, ndryshimi i rëndësishëm fillon me një politikë të hartuar mirë, të zbatuar në mënyrë të vazhdueshme dhe të komunikuar në mënyrë efektive.
Ky doracak praktik përmbledh shembuj praktikë nga kompani në Maqedoninë e Veriut që kanë futur me sukses praktika familjare-përgjegjëse në vendin e punës. Përvoja e tyre tregon se mbështetja e të punësuarve dhe familjeve të tyre nuk është vetëm gjëja e drejtë që duhet të bëhet – por është edhe një investim i qëndrueshëm në performancën organizative dhe në suksesin afatgjatë të biznesit.

Çfarë nënkuptohet me vende pune në përputhje me nevojat familjare?

Vendet e punës në përputhje me nevojat familjare i ndihmojnë të punësuarit të harmonizojnë obligimet e punës me obligimet familjare dhe të kujdesit gjatë fazave të ndryshme të jetës.
Në praktikë, organizatat mund të ofrojnë mbështetje nëpërmjet kohës, ndihmës financiare, shërbimeve dhe një kulture organizative mbështetëse. Këto masa mund të zbatohen veçmas ose në kombinim, në varësi të nevojave të të punësuarve, natyrës së punës dhe burimeve të organizatës.

Koha – Kjo lloj mbështetjeje përfshin masa që u mundësojnë të punësuarve më shumë fleksibilitet ose kohë shtesë për menaxhimin e detyrimeve familjare dhe të kujdesit.
Shembujt përfshijnë orar fleksibël të punës, punë në distancë ose punë hibride, planifikim fleksibël të ndërrimeve, leje prindërore dhe leje për kujdesin ndaj një familjari, leje familjare shtesë me pagesë dhe marrëveshje për kthim gradual në punë.

Mbështetja financiare –Ajo përfshin masa që e zvogëlojnë barrën financiare të lidhur me kujdesin për fëmijët, përkujdesjen dhe nevojat e tjera familjare.
Shembujt përfshijnë kompensime ose vaučerë për kujdesin ndaj fëmijëve, kontribut të punëdhënësit për shërbimet e përkujdesjes, leje shtesë me pagesë, sigurim shëndetësor, mbështetje për arsimim dhe përfitime të tjera financiare të lidhura me familjen.

Shërbimet dhe mbështetja praktike –Përfshin shërbime, ambiente dhe burime të tjera praktike që ua lehtësojnë të punësuarve harmonizimin e obligimeve të punës dhe familjes.
Shembujt përfshijnë kujdesin për fëmijët në ambientet e kompanisë ose nëpërmjet partnerëve, programe gjatë pushimeve shkollore, hapësira për ushqyerjen me gji dhe mbështetje për fertilitetin, shërbime këshillimore, programe parandaluese shëndetësore dhe qasje në shërbime të jashtme për mbështetjen e familjes.

Kulturë organizative mbështetëse –U referohet praktikave dhe sjelljeve organizative që krijojnë një mjedis në të cilin të punësuarit ndihen të lirë t'i përdorin masat familjare-përgjegjëse pa stigmë, ndjenjë faji ose pasoja negative për karrierën e tyre.
Shembujt përfshijnë menaxherë mbështetës, udhëheqjen nëpërmjet shembullit të sjelljes së vet, siguri psikologjike, politika gjithëpërfshirëse që i njohin strukturat e ndryshme familjare dhe rrethanat jetësore, grupe mbështetëse për të punësuarit, masa për barazi gjinore dhe komunikim të qartë për përfitimet në dispozicion.

Shënim për barazi dhe inkluzion: përgjegjësia ndaj familjes nuk u referohet vetëm prindërve

Megjithëse politikat familjare-përgjegjëse në vendin e punës shpesh lidhen me prindërit, çdo i punësuar sjell me vete në punë një situatë unike jetësore. Kujdesi për partnerët, prindërit e moshuar, anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose persona të tjerë në varësi të tyre, gjendjet shëndetësore, rrethanat personale, arsimimi ose ngjarje të tjera jetësore mund të ndikojnë në aftësinë e të punësuarit që të harmonizojnë punën dhe jetën personale. Një vend pune vërtet familjarisht i përgjegjshëm e njeh këtë diversitet dhe synon të krijojë një mjedis gjithëpërfshirës, në të cilin nevojat e ndryshme njihen dhe mbështeten në mënyrë të drejtë dhe të ekuilibruar.

Përfitimet e vendeve të punës familjare-përgjegjëse për biznesin

Politikat familjare-përgjegjëse në vendin e punës nuk janë vetëm investim te të punësuarit dhe familjet e tyre, por gjithashtu mund t'i ndihmojnë kompanitë të ballafaqohen me disa nga sfidat kryesore të sotme që lidhen me fuqinë punëtore.

Dëshmitë nga programet për vendet e punës në përputhje me nevojat familjare të mbështetura nga UNFPA-ja tregojnë potencialin për përfitime të matshme për fuqinë punëtore dhe biznesin. Rezultatet e raportuara përfshijnë një ulje prej 33% deri në 35% të qarkullimit të stafit, një ulje prej 13,7% të mungesave në punë, një rritje prej 6,2% të kënaqësisë në punë dhe një përmirësim prej 11,7% të gjendjes shëndetësore të vetëraportuar nga të punësuarit. Praktikat familjare-përgjegjëse mund të përforcojnë gjithashtu barazinë gjinore dhe qasjen në talente, ndërsa rezultatet e raportuara përfshijnë një rritje prej 15% në tërheqjen e talenteve femra dhe një rritje prej 167,5% të shkallës së punësimit të grave. Megjithëse rezultatet ndryshojnë në varësi të llojit të praktikës, kontekstit organizativ dhe cilësisë së zbatimit, këto gjetje tregojnë se politikat familjare-përgjegjëse mund të krijojnë vlerë reale si për të punësuarit, ashtu edhe për punëdhënësit (më shumë informacione janë në dispozicion këtu).

Në Maqedoninë e Veriut, ku shumë punëdhënës ballafaqohen me mungesë të fuqisë punëtore dhe me vështirësi gjithnjë e më të mëdha në tërheqjen dhe mbajtjen e të punësuarve të rinj dhe të kualifikuar, praktikat familjare-përgjegjëse mund të përforcojnë si stabilitetin e fuqisë punëtore, ashtu edhe konkurrueshmërinë e biznesit.

Përfitimet kryesore për punëdhënësit përfshijnë:

- Më pak mungesa në punë, qarkullim të të punësuarve dhe shpenzime të lidhura me punësimin dhe zëvendësimin e tyre.
- Tërheqje dhe mbajtje më e madhe e talenteve, veçanërisht e të punësuarve të rinj dhe të punësuarve me detyrime familjare dhe të kujdesit.
- Mbajtje më e madhe e grave të punësuara, veçanërisht e nënave që kthehen në punë pas pushimit të lehonisë, duke mbështetur kështu pjesëmarrjen e tyre të vazhdueshme dhe zhvillimin e karrierës.
- Angazhim, mirëqenie dhe produktivitet më i madh i të punësuarve.
- Fuqizim më gjithëpërfshirës dhe më i barabartë gjinor i fuqisë punëtore, me një ndarje më të ekuilibruar të obligimeve të punës dhe të kujdesit.
- Reputacion më i mirë i punëdhënësit dhe konkurrueshmëri më e madhe në tregun e punës.
- Performancë dhe inovacion më i mirë organizativ, të mbështetura nga një fuqi punëtore më e qëndrueshme, më e angazhuar dhe më e larmishme.

TË GJITHA VENDET E PUNËS NË PËRPUTHJE ME NEVOJAT FAMILJARE FILLOJNË ME NJË VENDIM: TË PRANOHET SE MBËSHTETJA E TË PUNËSUARVE JASHTË VENDIT TË PUNËS I NDIHMON ATA TË JENË MË TË MIRË NË PUNË.



2.PRAKTIKA TË KOMPANIVE

PRAKTIKA E KOMPANISË 1 - Programi për kujdes për fëmijët gjatë pushimeve nga shkolla

Praktika shkurtimisht

Kompania	Comfy Angel, Prilep
Fusha e politikës	Shërbime dhe mbështetje praktike
Lloji i beneficionit	Kujdes për fëmijët i mbështetur nga punëdhënësi gjatë pushimeve në shkollë
Grupi qëllimor	Të punësuarit që kanë fëmijë të cilët i plotësojnë kushtet *[1]
Modeli i zbatimit	Dy kampe në vit, të organizuara gjatë pushimeve dimërore dhe verore

Pse është e rëndësishme kjo?

Pushimet shkollore mund të përbëjnë një sfidë të konsiderueshme për kujdesin ndaj fëmijëve për prindërit e punësuar, veçanërisht për familjet me fëmijë më të vegjël të moshës shkollore, të cilët nuk mund të qëndrojnë vetë në shtëpi dhe nuk përfitojnë më nga qëndrimi i rregullt ditor në shkollë. Gjetja e kujdesit të sigurt, të besueshëm dhe cilësor për fëmijët gjatë këtyre periudhave mund të jetë e vështirë, e kushtueshme dhe stresuese. Kampet gjatë pushimeve, të mbështetura nga punëdhënësi, ndihmojnë në tejkalimin e këtij hendeku, duke u ofruar fëmijëve një mjedis të sigurt dhe stimulues gjatë pjesës më të madhe të orarit të punës së prindërve të tyre.

Përfitimet për të punësuarit

- Siguron kujdes të besueshëm për fëmijët gjatë pushimeve shkollore.
- Zvogëlon stresin dhe barrën organizative të prindërve të punësuar.
- I ndihmon të punësuarit të ruajnë orarin e rregullt të punës gjatë pushimeve shkollore.
- U ofron fëmijëve një program të sigurt, edukativ dhe interesant.

1 Sipas kritereve të kompanisë për përshtatshmërinë.

Përfitimet për punëdhënësit – kontributi në objektivat strategjike në lidhje me burimet njerëzore

- I zvogëlon mungesat në punë dhe mungesat e paplanifikuara gjatë pushimeve shkollore.
- E mbështet mirëqenien e të punësuarve dhe ekuilibrin ndërmjet punës dhe jetës private.
- E përforcon angazhimin dhe besnikërinë e punonjësve.
- Mbështet një kulturë organizative familjare-përgjegjëse.
- Kontribuon në mbajtjen e të punësuarve.

Si funksionon në Comfy Angel?

Në Comfy Angel në Prilep, dy herë në vit organizohen kampe njëjavore gjatë pushimeve, gjatë pushimeve shkollore të dimrit dhe verës, me qëllim që të mbështeten të punësuarit me fëmijë të moshës më të vogël shkollore.
Fëmijët e moshës 6 deri në 10 vjeç marrin pjesë në një program gjithëditor, i cili mbulon pjesën më të madhe të orarit të punës së prindërve të tyre. Programi zhvillohet në qendrën e trajnimit të kompanisë, e cila ofron ambiente të përshtatshme të mbyllura për mësim dhe aktivitete në grup, si dhe një kopsht të jashtëm për lojëra dhe rekreacion.
Programi zbatohet nga një organizatë e jashtme e specializuar, e cila angazhon edukatorë të kualifikuar dhe profesionistë me përvojë në punën me fëmijë. Aktivitetet përfshijnë punëtori edukative, eksperimente shkencore, lojëra sportive dhe ekipore, kërkim objektesh në ambient të hapur, aktivitete kreative, eksplorim të karrierës dhe njohje me profesione të ndryshme, me vëmendje të veçantë ndaj tejkalimit të stereotipave gjinorë dhe nxitjes së fëmijëve që të eksplorojnë një spektër të gjerë mundësish për të ardhmen.
Kompania siguron transport nga dera në derë për fëmijët pjesëmarrës, së bashku me ushqime, pije freskuese, materiale mësimore, lojëra dhe të gjitha burimet e tjera të nevojshme për pjesëmarrje.
Në fund të kampit, fëmijët marrin certifikata për pjesëmarrje dhe dhurata të vogla.

Si zbatohet praktika?

Hapi 1. Hartoni një procedurë të brendshme

Hartoni një procedurë të qartë të brendshme që përcakton grupin e synuar, kriteret e moshës, numrin e vendeve në dispozicion,

procesin e aplikimit, përgjegjësitë, kërkesat e sigurisë dhe pëlqimin e nevojshëm nga prindërit.

Hapi 2. Planifikoni programin

Përcaktoni kohëzgjatjen, orarin ditor, objektivat e programit, aktivitetet, logjistikën dhe buxhetin. Programi duhet të kombinojë aktivitete edukative, kreative, rekreative dhe sociale, të përshtatshme për moshën e fëmijëve.

Hapi 3. Zgjidhni një lokacion të sigurt dhe të përshtatshëm

Programi mund të organizohet në ambientet e punëdhënësit, nëse ka hapësira të sigurta dhe të përshtatshme. Nëse kompania nuk ka ambiente të përshtatshme, mund të marrë me qira një hapësirë të jashtme ose të krijojë bashkëpunim me një institucion të specializuar për kujdesin ndaj fëmijëve, arsimin ose rekreacionin.

Hapi 4. Angazhoni ofrues të kualifikuar të shërbimeve

Zgjidhni një ofrues të jashtëm të shërbimeve, një organizatë të specializuar ose një ekip edukatorësh të kualifikuar me përvojë të dëshmuar në hartimin dhe zbatimin e programeve për fëmijë.

Hapi 5. Shpallni thirrjen

Shpallni një thirrje të brendshme dy herë në vit, para pushimeve shkollore të dimrit dhe verës. Komunikoni qartë kriteret e përshtatshmërisë, datat e programit, numrin e vendeve në dispozicion, afatin për aplikim dhe kushtet e pjesëmarrjes.

Hapi 6. Aplikimi i të punësuarve dhe pëlqimi i prindërve

Të punësuarit paraqesin një aplikim ku shënohen emri dhe mosha e fëmijës. Prindërit gjithashtu japin pëlqim me shkrim për pjesëmarrjen, transportin (nëse është e zbatueshme), fotografimin, filmimin dhe publikimin e materialeve që lidhen me programin.

Hapi 7. Organizoni logjistikën dhe zbatimin e programit

Organizoni transportin, ushqimin, pijet freskuese, materialet mësimore, mbikëqyrjen, kontaktet për raste urgjente dhe procedurat e sigurisë.

Hapi 8. Përfundoni dhe vlerësoni programin

Siguroni certifikata pjesëmarrjeje dhe dhurata të vogla për fëmijët, si shenjë mirënjohjeje. Mblidhni komente dhe vlerësime nga prindërit, fëmijët dhe zbatuesit e programit dhe përdorini ato për përmirësimin e kampeve të ardhshme.

Këshilla për realizim të suksesshëm

- Planifikojini kampet në përputhje me kalendarin zyrtar të pushimeve shkollore.
- Përcaktojini qartë kriteret e përshtatshmërisë dhe procesin e aplikimit.
- Siguroni qasje të barabartë duke zbatuar të njëjtat kritere për të gjithë të punësuarit, pavarësisht nga pozita, vjetërsia në punë ose njësia organizative.
- Angazhoni edukatorë të kualifikuar dhe organizata të specializuara për punën me fëmijë.
- Siguria është prioritet absolut! Zgjidhni një lokacion të sigurt, të qasshëm dhe të përshtatshëm për fëmijët. Nëse nuk ka ambiente të përshtatshme në dispozicion në kompani, merrni me qira një lokacion të përshtatshëm ose krijoni partneritet me një institucion të specializuar.
- Planifikojeni inkluzionin që nga fillimi. Mendoni se si fëmijët me aftësi të kufizuara, dallime në zhvillim ose nevoja të tjera specifike për mbështetje mund të marrin pjesë pa pengesa në program dhe përshtatini aktivitetet, mbikëqyrjen ose mbështetjen profesionale aty ku nevojitet.
- Kombinojini aktivitete edukative, kreative, sportive dhe rekreative.
- Përfshini aktivitete që promovojnë inkluzionin, mundësitë e barabarta dhe tejkalimin e stereotipave gjinorë.
- Përcaktoni procedura të qarta për pëlqimin e prindërve, sigurinë e fëmijëve, transportin dhe situatat emergjente.
- Komunikoni programin nëpërmjet të gjitha kanaleve të brendshme të komunikimit.
- Pas çdo kampi, mblidhni komente dhe vlerësime si nga prindërit, ashtu edhe nga fëmijët.

Si ta matni suksesin?

Merrini parasysh mundësinë e monitorimit të:

- Mungesave të lidhura me kujdesin për fëmijët gjatë pushimeve shkollore te pjesëmarrësit në program, krahasuar me të punësuarit që nuk marrin pjesë.
- Numrit dhe përqindjes së të punësuarve që i plotësojnë kushtet dhe e përdorin programin.
- Numrit të fëmijëve pjesëmarrës si përqindje e të gjithë fëmijëve që i plotësojnë kushtet.
- Shkallës së pjesëmarrjes gjatë kampit.
- Kënaqësisë së prindërve me organizimin, sigurinë dhe

përmbajtjen e programit.
- Kënaqësisë së fëmijëve me aktivitetet.
- Pjesëmarrjes së përsëritur në kampet e ardhshme.
- Kostos së programit për çdo fëmijë pjesëmarrës.
- Arsyeve të pjesëmarrjes së ulët, nëse është e zbatueshme.

DEKLARATA NGA COMFY ANGEL

"Suksesin dhe vlerën më të madhe të organizimit të këtij kampi e shohim te buzëqeshjet dhe kënaqësia e fëmijëve. Për ne si kompani, efekti më i rëndësishëm është gëzimi që fëmijët përjetojnë nëpërmjet shoqërimit me njëri-tjetrin, krijimit të njohjeve të reja dhe mbledhjes së kujtimeve të bukura. Kur punonjësit shohin se fëmijët e tyre janë të lumtur, të angazhuar dhe të rrethuar nga miq gjatë pushimeve, kjo krijon energji pozitive dhe kënaqësi shtesë në të gjithë kolektivin."



PRAKTIKA E KOMPANISË 2 - Kthim gradual pas pushimit prindëror

Praktika shkurtimisht

Kompania	Vitaminka SHA Prilep
Fusha e politikës	Koha
Lloji i beneficionit	Kthim gradual në punë me orar të shkurtuar pune dhe rrogë të plotë
Grupi qëllimor	Të punësuarit që kthehen nga leja e lindjes
Modeli i zbatimit	50 % orar pune me rrogë të plotë dhe fitime në periudhë prej tre muajsh pas kthimit nga leja e lindjes.

Pse është e rëndësishme kjo?

Kthimi në punë pas lejes së lindjes mund të jetë sfidues, pasi shumë nëna vazhdojnë të ushqejnë fëmijën me gji ndërkohë që përshtaten me rutinën e punës dhe obligimet për kujdesin ndaj fëmijës. Në Maqedoninë e Veriut, legjislacioni u mundëson nënave gjidhënëse 1,5 orë leje të paguar në ditë gjatë tre muajve të parë pas kthimit në punë. Megjithëse kjo është një e drejtë e rëndësishme, për disa nëna kjo mund të mos ofrojë kohë të mjaftueshme për të harmonizuar ushqyerjen me gji, kujdesin ndaj fëmijës dhe punën. Duke e zgjeruar këtë mbështetje, punëdhënësit mund ta lehtësojnë procesin e kthimit në punë, të nxisin mirëqenien e të punësuarve dhe të përforcojnë mbajtjen afatgjatë të tyre.

Përfitimet për të punësuarit

- E zvogëlon stresin gjatë periudhës së tranzicionit të kthimit në punë.
- Ofron më shumë kohë për të balancuar punën, kujdesin ndaj fëmijës dhe ushqyerjen me gji.
- E mbështet mirëqenien e të punësuarve dhe ekuilibrin ndërmjet punës dhe jetës private.
- Siguron ruajtjen e pagës së plotë dhe përfitimeve nga punësimi gjatë periudhës së tranzicionit.

Përfitimet për punëdhënësit – kontributi në objektivat strategjike në lidhje me burimet njerëzore

- Përmirëson mbajtjen e të punësuarve me përvojë pas pushimit të lindjes.
- Zvogëlon mungesat në punë dhe mungesat e paplanifikuara gjatë periudhës së tranzicionit të kthimit në punë.
- E përforcon angazhimin, besnikërinë dhe besimin e të punësuarve.
- Mbështet barazinë gjinore dhe mundësitë e barabarta për zhvillim në karrierë.
- E përforcon markën e punëdhënësit si punëdhënës familjarisht i përgjegjshëm.

Si funksionon kjo në Vitaminka SHA?

Pas pushimit të lindjes, të punësuarat shfrytëzojnë fillimisht pushimin vjetor të mbetur, të cilin kanë të drejtë ta përdorin. Periudha tremujore e kthimit gradual në punë fillon pasi e punësuara të kthehet në punë pas shfrytëzimit të pushimit vjetor.
Gjatë kësaj periudhe, nënat punojnë 50 % të orarit të tyre të rregullt të punës (4 orë në ditë), ndërsa marrin 100 % të pagës së tyre, së bashku me të gjitha kontributet ligjore dhe tërësinë e përfitimeve që lidhen me punësimin, duke përfshirë bonuset e performancës dhe stimujt e tjerë, njëjtë sikur të punonin me orar të plotë.
Katër orët e punës ditore organizohen në mënyrë fleksibile brenda orarit të rregullt të punës së të punësuarës, nëpërmjet marrëveshjes ndërmjet së punësuarës dhe menaxherit të saj, duke marrë parasysh si kërkesat operative, ashtu edhe nevojat individuale të të punësuarës.

Si zbatohet praktika?

Hapi 1. Hartoni programin

Hartoni një politikë të shkruar që përcakton kriteret e përshtatshmërisë, kohëzgjatjen e programit, nivelin e reduktimit të orarit të punës, mënyrën e pagesës së kompensimit dhe përgjegjësitë e menaxherëve. Hartojeni programin në përputhje me nevojat organizative dhe burimet në dispozicion, duke siguruar mbështetje që tejkalon minimumin ligjor.

Hapi 2. Komunikoni programin

Shpjegoni qartë mbështetjen në dispozicion, kriteret e përshtatshmërisë, procesin e aplikimit dhe mënyrën se si do të dakordohen aranzhimet individuale të punës.

Hapi 3. Dakordoni një aranzhim individual për kthimin në punë

Para se e punësuara të kthehet në punë, menaxheri dhe e punësuara së bashku e dakordojnë aranzhimin e përkohshëm të punës. Përcaktoni se si do të shpërndahet orari i reduktuar i punës gjatë ditës ose javës së punës, duke harmonizuar kërkesat operative me nevojat individuale të të punësuarës.

Hapi 4. Zbatoni dhe ruani komunikimin

Mbani komunikim të rregullt gjatë periudhës së tranzicionit për të siguruar që plotësohen si nevojat operative, ashtu edhe nevojat e të punësuarës. Kur është e nevojshme, përshtateni aranzhimin e dakorduar të punës në bazë të pëlqimit të ndërsjellë.

Hapi 5. Monitoroni përdorimin dhe vlerësoni programin

Mbani evidencë për përdorimin e programit, monitoroni pjesëmarrjen dhe mblidhni komente si nga të punësuarat, ashtu edhe nga menaxherët. Analizoni tregues si pranueshmëria, shkalla e kthimit në punë, mungesat në punë dhe mbajtja e të punësuarës pas pushimit të lindjes, dhe përdorini gjetjet për përmirësimin e vazhdueshëm të programit.

Këshilla për zbatim të suksesshëm

- Siguroni qasje të barabartë në program për të gjithë të punësuarit që kthehen nga pushimi i lindjes, pavarësisht nga pozita, stazhi i punës ose njësia organizative.
- Informojini të punësuarit dhe menaxherët e tyre për programin para kthimit të tyre nga pushimi i lindjes, në mënyrë që të kenë kohë të mjaftueshme për planifikimin e tranzicionit.
- Mundësoni fleksibilitet në planifikimin e orarit shtesë të reduktuar të punës, në përputhje me nevojat operative dhe individuale. Edhe pse aranzhimet mund të ndryshojnë në varësi të veprimtarisë dhe vendit të punës, mbështetja shtesë nga punëdhënësi duhet të sigurohet nëpërmjet reduktimit real të orarit ditor të punës dhe nuk duhet të akumulohet ose të transferohet në ditë të tjera pune. Pavarësisht nga aranzhimi, të punësuarit nuk duhet të punojnë më shumë se

6,5 orë gjatë asnjë dite pune.

- Mbështetini të punësuarit dhe menaxherët gjatë riintegrimit gradual në vendin e punës. Mbani komunikim të rregullt dhe caktoni detyra kuptimplota, të harmonizuara me orarin e përkohshëm të punës së të punësuarës.
- Shmangni supozimet nga ana e menaxherëve dhe të punësuarve se nënat që kthehen në punë janë më pak të përkushtuara ose më pak të afta për të kontribuar.
- Shqyrtojeni mundësinë për ta plotësuar programin me mbështetje shtesë për kthimin në punë, siç janë programet për të punësuarit në pushim, mentorimi, këshillimi për karrierë, trajnimi ose takimet e rregullta për ndjekjen e situatës, me qëllim që të ndihmohen të punësuarit që të rifitojnë vetëbesimin, të rilidhen me ekipin dhe të vazhdojnë zhvillimin e tyre profesional.
- Rishikojeni rregullisht përdorimin e programit, komentet e të punësuarve dhe të dhënat organizative, me qëllim që ta përmirësoni vzhdimisht programin dhe të siguroni që ai të vazhdojë t'i përmbushë nevojat e të punësuarve dhe nevojat e biznesit.

Si ta matni suksesin?

Shqyrtojeni mundësinë për monitorim të:

- Numrit dhe përqindjes së të punësuarve që marrin pjesë në program.
- Shkallës e mbajtjes së të punësuarve 12 muaj pas kthimit nga pushimi i lindjes.
- Mungesave në punë dhe mungesave të paplanifikuara gjatë periudhës së tranzicionit.
- Produktivitetit të të punësuarit/ekipit pas kthimit në punë (p.sh. realizimin e objektivave të dakorduara, vlerësimet e performancës ose vlerësimin nga menaxheri).
- Kënaqësisë së të punësuarve nga programi i kthimit në punë.
- Perceptimeve të të punësuarve për mbështetjen organizative gjatë tranzicionit të kthimit në punë (të matura nëpërmjet anketave me punonjësit).
- Komenteve të menaxherëve për zbatimin e programit.

PRAKTIKA E KOMPANISË 3 - Mbështetje në zhvillimin e fëmijëve nëpërmjet aktiviteteve jashtëshkollore

Praktika shkurtimisht

Kompania	Alkaloid SHA Shkup
Fusha e politikës	Mbështetje financiare
Lloji i beneficionit	Mbështetje financiare për aktivitetet për zhvillimin e fëmijëve të të punësuarve
Grupi qëllimor	Të punësuar të cilët kanë fëmijë që i përmbushin kushtet*[2]
Modeli i zbatimit	Shpallje vjetore për kompensim mujor në bazë të dëshmisë për pjesëmarrje

Pse është e rëndësishme kjo?

Aktivitetet jashtëshkollore luajnë një rol të rëndësishëm në të nxënit, shëndetin, vetëbesimin dhe zhvillimin social të fëmijëve. Megjithatë, ofrimi i këtyre mundësive kërkon që familjet të investojnë si mjete financiare, ashtu edhe kohë të konsiderueshme në planifikimin dhe organizimin e aktiviteteve, paralelisht me punën dhe obligimet e tjera. Mbështetja nga punëdhënësi mund të zvogëlojë një pjesë të kësaj barre, duke i bërë aktivitetet jashtëshkollore më të qasshme dhe më të përballueshme. Kjo i ndihmon prindërit të përmbushin nevojat zhvillimore të fëmijëve të tyre pa presion shtesë mbi buxhetin familjar dhe mbështet një ekuilibër më të mirë ndërmjet obligimeve të punës dhe familjes. Në të njëjtën kohë, kjo është një shenjë se organizata i njeh të punësuarit jo vetëm si punëtorë, por edhe në rolet dhe detyrimet e tyre jashtë vendit të punës.

Përfitimet për punonjësit

- Mbështet të nxënit, zhvillimin dhe mirëqenien e fëmijëve.
- Zvogëlon koston financiare për aktivitetet jashtëshkollore.
- Nxit qasje të barabartë në programe të organizuara edukative, kulturore dhe sportive.
- I ndihmon punonjësit të balancojnë më mirë detyrimet e punës dhe familjes.

2 Sipas kritereve të kompanisë për përshtatshmërinë.

Përfitimet për punëdhënësit – kontributi në objektivat strategjike në lidhje me burimet njerëzore

- E përforcon kënaqësinë, angazhimin dhe lojalitetin e të punësuarve.
- Mbështet një kulturë organizative familjarisht të përgjegjshme.
- E zmadhon reputacionin dhe atraktivitetin e punëdhënësit.
- Kontribuon në mbajtjen e të punësuarve.

Si funksionon kjo në Alkaloid SHA?

Në Alkaloid SHA Shkup, kjo iniciativë zbatohet nëpërmjet programit „Përfitim për fëmijët e të punësuarve".
Kompania siguron një kompensim mujor fiks për mbështetjen e aktiviteteve jashtëshkollore për çdo fëmijë që i plotëson kushtet, të moshës nga 5 deri në 18 vjeç, ose deri në përfundimin e arsimit të mesëm.
Përfitimi mund të përdoret për një spektër të gjerë aktivitetesh të organizuara, duke përfshirë edhe programe sportive dhe rekreative, kurse të gjuhëve të huaja, muzikë dhe arte performuese, programe kërcimi, klube programimi dhe robotike, programe STEM, akademi edukative dhe aktivitete të tjera të organizuara jashtëshkollore që kontribuojnë në zhvillimin e fëmijëve.
Kompensimi sigurohet pavarësisht nga kostoja reale e aktivitetit, me kusht që i punësuari t'i plotësojë kriteret e përshtatshmërisë dhe të dorëzojë dokumentacionin e nevojshëm.

Si zbatohet praktika?

Hapi 1. Hartoni procedurë të brendshme

Hartoni një procedurë të qartë të brendshme që përcakton kriteret e përshtatshmërisë, aktivitetet që mbështeten, dokumentacionin e nevojshëm, procesin e zbatimit dhe përgjegjësitë.

Hapi 2. Publikoni thirrje vjetore

Në fillim të çdo viti shkollor, publikoni një thirrje të brendshme me të cilën i ftoni të punësuarit që i plotësojnë kushtet të aplikojnë.
Në thirrje duhet të përcaktohen qartë kriteret e përshtatshmërisë, procesi i aplikimit, dokumentacioni i nevojshëm dhe rregullat për kompensimin.

Hapi 3. Aplikimi i të punësuarve

Të punësuarit paraqesin aplikim ku përcaktohet fëmija që i plotëson kushtet dhe aktiviteti jashtëshkollor i zgjedhur, së bashku me dëshminë e regjistrimit në program.

Hapi 4. Kontrolloni përshtatshmërinë dhe paguani kompensimin

Çdo muaj, të punësuarit dorëzojnë dëshmi për pagesën e aktivitetit. Një komision i caktuar i brendshëm shqyrton dokumentacionin dhe konfirmon se janë përmbushur të gjitha kushtet e përshtatshmërisë përpara se të miratojë kompensimin. Kompensimi paguhet si shtesë në pagë vetëm për muajt gjatë të cilëve fëmija merr pjesë në mënyrë aktive në program.

Hapi 5. Konfirmoni përfundimin

Në fund të programit ose të vitit shkollor, i punësuari dorëzon certifikatë ose vërtetim që dëshmon se fëmija ka ndjekur ose e ka përfunduar me sukses aktivitetin.

Këshilla për zbatim të suksesshëm

- Jepini programit një emër të thjeshtë dhe të dallueshëm, që të zmadhohet dukshmëria dhe ndërgjegjësimi i të punësuarve.
- Kryeni një vlerësim financiar para zbatimit të programit. Përcaktoni numrin e fëmijëve potencialisht të përshtatshëm, vlerësoni se si ky numër mund të ndryshojë me kalimin e kohës dhe përcaktoni një buxhet vjetor të përshtatshëm.
- Përcaktojini qartë se cilat aktivitete janë të përshtatshme për kompensim.
- Komunikojeni programin rregullisht nëpërmjet të gjitha kanaleve të brendshme të komunikimit, jo vetëm gjatë periudhës vjetore të aplikimit.
- Bëni kujdes që procesi i aplikimit dhe verifikimit të jetë i thjeshtë dhe transparent. Komunikoni qartë dokumentacionin e nevojshëm, afatet dhe procesin e pagesës, si dhe caktoni një person përgjegjës ose një ekip të vogël që do t'i administrojë dhe verifikojë aplikimet.
- Siguroni qasje të barabartë në përfitim, duke zbatuar të njëjtat kritere të përshtatshmërisë për të gjithë të punësuarit, pavarësisht nga pozita, stazhi ose njësia organizative.
- Vendosni proces të qëndrueshëm të verifikimit mujor për të siguruar drejtësi dhe llogaridhënie.
- Shkëmbeni përvojat dhe shembujt pozitivë nga të punësuarit që të nxitni përdorimin më të madh të beneficionit.

Si ta matni suksesin?

Shqyrtoni mundësinë për monitorim të:

- Numrit dhe përqindjes së të punësuarve që e përdorin beneficionin.
- Numrit të fëmijëve të mbështetur si përqindje e të gjithë fëmijëve që i plotësojnë kushtet.
- Shpërndarjes së aktiviteteve të mbështetura sipas llojit dhe moshës.
- Shfrytëzimit vjetor të buxhetit të alokuar.
- Kënaqësisë së të punësuarve nga beneficioni.
- Arsyeve për shfrytëzimin e ulët, nëse është e zbatueshme.

DEKLARATA NGA ALKALOIDI



"Programi "Përfitim për fëmijët e të punësuarve" është prezantuar si pjesë e strategjisë më të gjerë të Alkaloid SHA Shkup për kujdesin dhe mbështetjen e punonjësve dhe familjeve të tyre. Nëpërmjet dhënies së mbështetjes financiare për aktivitetet arsimore, sportive, kulturore dhe rekreative të fëmijëve, programi tregon se kompania kujdeset jo vetëm për mirëqenien profesionale të të punësuarve, por edhe për mirëqenien dhe zhvillimin e familjeve të tyre. Kjo kontribuon në rritjen e kënaqësisë dhe motivimit, në krijimin e një mjedisi pozitiv të punës dhe në përforcimin e ndjenjës së përkatësisë.

Interesi gjithnjë e më i madh për programin konfirmon vlerën e tij të njohur: numri i fëmijëve të përfshirë në të është rritur nga 547 në vitin 2021 në 885 në vitin 2025, që përfaqëson një rritje prej 61,8%. Nëpërmjet mbështetjes së drejtpërdrejtë për familjet e të punësuarve, programi ndihmon në përforcimin e besimit dhe të lojalitetit afatgjatë, përmirëson mbajtjen e stafit dhe nxit stabilitetin e fuqisë punëtore. Gjithashtu, e përforcon pozitën e Alkaloid si një punëdhënës i orientuar drejt familjes dhe shoqërisht i përgjegjshëm, duke rritur atraktivitetin e kompanisë si për punonjësit aktualë, ashtu edhe për ata të ardhshëm."

PRAKTIKA E KOMPANISË 4 - Program shëndetësor parandalues i zgjeruar

Praktika shkurtimisht

Kompania	Textile Solutions
Fusha e politikës	Shërbime dhe mbështetje praktike
Lloji i beneficionit	Kontroll shëndetësor parandalues i zgjeruar i financuar nga punëdhënësi
Grupi qëllimor	Të gjithë të punësuarit
Modeli i zbatimit	Integrim gradual i cikleve të kontrolleve të obliguara sistematike

Pse është e rëndësishme kjo?

Në Maqedoninë e Veriut, punëdhënësit janë të detyruar ligjërisht të sigurojnë kontrolle sistematike periodike. Edhe pse këto kontrolle kryesisht përqendrohen në aftësinë e të punësuarve për të kryer punën dhe në kërkesat për shëndetin në punë, shumë punëdhënës ofrojnë edhe sigurim shëndetësor privat, i cili zakonisht mbulon diagnostikimin dhe trajtimin, por jo kontrollet parandaluese.
Si rezultat, kontrollet parandaluese shpesh mbeten barrë financiare dhe kohore për të punësuarit, gjë që zvogëlon pjesëmarrjen e tyre në kujdesin shëndetësor parandalues, pavarësisht prej përfitimeve të dëshmuara të tij. Duke i zgjeruar kontrollet sistematike të detyrueshme me shërbime shëndetësore parandaluese shtesë, punëdhënësit mund të bëjnë parandalimin më të qasshëm, t'i nxisin të punësuarit të marrin më shumë përgjegjësi për shëndetin e tyre dhe të promovojnë një kulturë më të fortë të parandalimit në të gjithë organizatën.

Përfitimet për të punësuarit

- Zbulimi më i hershëm i gjendjeve shëndetësore dhe rezultate më të mira të trajtimit.
- Qasje më e lehtë në kujdesin shëndetësor parandalues pa shpenzime shtesë ose mungesë nga puna.
- Ndërgjegjësim më i madh për shëndetin riprodhues, kardiovaskular dhe shëndetin e përgjithshëm.
- Vetëbesim dhe motivim më i madh për kujdesin ndaj mirëqenies personale.

- Rezultate më të mira shëndetësore për të punësuarit dhe familjet e tyre.

Përfitimet për punëdhënësit – kontributi në objektivat strategjike në lidhje me burimet njerëzore

- Nxit kulturë organizative të përqendruar në parandalimin dhe mënyrë jetese të shëndetshme.
- Zvogëlon mungesat afatgjata për arsye shëndetësore dhe humbjen e produktivitetit për shkak të problemeve shëndetësore.
- E përforcon besimin e të punësuarve dhe tregon kujdesin e organizatës ndaj tyre.
- E përforcon markën e punëdhënësit si punëdhënës i përgjegjshëm dhe i përqendruar te njerëzit.
- Kontribuon në qëndrueshmërinë afatgjatë të fuqisë punëtore dhe performancës së biznesit.

Si funksionon kjo në Textile Solutions?

Textile Solutions i zgjeroi kontrollet e veta sistematike të detyrueshme duke prezantuar shërbime shtesë shëndetësore parandaluese që tejkalojnë kërkesat ligjore. Në vend që t'i prezantojë të gjitha shërbimet menjëherë, kompania e zgjeron gradualisht programin nëpërmjet cikleve të njëpasnjëshme të kontrolleve.
Programi filloi me ekzaminime me ultratinguj të gjirit për gratë dhe ekzaminime të prostatës për burrat. Ciklet e ardhshme të kontrolleve do të përfshijnë shërbime shtesë parandaluese, si ekzaminime gjinekologjike dhe Pap-teste, ultratinguj të gjëndrës tiroide, ekzaminime internistike, vlerësim të rrezikut kardiovaskular, skrining për diabet, analiza laboratorike, testim për mungesë vitaminash dhe kontrolle të tjera parandaluese të identifikuara si relevante për fuqinë punëtore.
Sa herë që është e mundur, kontrollet organizohen në vendin e punës që të përmirësohet qasja dhe të nxitet pjesëmarrja. Të gjitha kontrollet shtesë parandaluese janë vullnetare dhe financohen plotësisht nga punëdhënësi.

Si zbatohet në praktikë?

Hapi 1. Analizoni profilin e fuqisë punëtore

Analizoni profilin e fuqisë punëtore, duke përfshirë strukturën e moshës, përfaqësimin gjinor dhe rreziqet profesionale, për të për-

caktuar se cilat iniciativa shëndetësore parandaluese do të ishin më relevante për të punësuarit.

Hapi 2. Hartoni programin me profesionistë shëndetësorë

Hartojeni programin në bashkëpunim me profesionistë të sigurisë dhe shëndetit në punë dhe me ofruesin e licencuar të shërbimeve shëndetësore përgjegjës për kryerjen e kontrolleve sistematike të detyrueshme të kompanisë. Përcaktoni se cilat kontrolle parandaluese do të zbatohen, afatin kohor për zbatimin e tyre dhe grupet e synuara.

Hapi 3. Organizoni kontrollet

Sa herë që është e mundur, organizojini kontrollet parandaluese në vendin e punës që t'ua lehtësoni pjesëmarrjen të punësuarve. Kur kjo nuk është e mundur, organizoni kontrollet në një institucion të përshtatshëm shëndetësor.

Hapi 4. Informoni dhe përfshijini të punësuarit

Komunikoni qëllimin dhe përfitimet e programit para çdo cikli kontrollesh. Shqyrtoni mundësinë për të ftuar profesionistë shëndetësorë që të zhvillojnë sesione të shkurtra edukative mbi rëndësinë e kontrolleve parandaluese shëndetësore, mënyrën e shëndetshme të jetesës dhe zbulimin e hershëm, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit dhe nxitjen e pjesëmarrjes. Shpjegoni se pjesëmarrja është vullnetare, financohet plotësisht nga punëdhënësi dhe se të gjitha informacionet mjekësore mbeten konfidenciale.

Hapi 5. Zbatojeni dhe vlerësojeni programin

Zbatoni kontrollet sipas orarit të dakorduar, monitoroni pjesëmarrjen dhe mblidhni komentet e të punësuarve. Rishikojeni rregullisht programin së bashku me profesionistët shëndetësorë dhe zgjeroni gradualisht spektrin e kontrolleve parandaluese bazuar në nevojat e fuqisë punëtore dhe në prioritetet organizative.

Këshilla për zbatim të suksesshëm

- Integrojini kontrollet parandaluese në ciklin e rregullt të kontrolleve sistematike sa herë që është e mundur. Kjo zvogëlon përpjekjet organizative, minimizon pengimin e punës dhe ua lehtëson pjesëmarrjen të punësuarve.
- Filloni me një ose dy kontrolle parandaluese prioritare dhe zgjerojeni gradualisht programin nëpërmjet cikleve të njëpasnjëshme të kontrolleve.

- Zgjidhni kontrollet parandaluese bazuar në profilin e fuqisë punëtore, rreziqet profesionale dhe rekomandimet mjekësore të profesionistëve, për të siguruar që programi të përfshijë prioritetet shëndetësore më relevante.
- Sa herë që është e mundur, organizojini kontrollet në vendin e punës që të reduktoni pengesat kohore dhe që të nxitni pjesëmarrje më të madhe. Për shembull, skriningu me ultratinguj mund të organizohet në vetë vendin e punës për grupe më të mëdha të punësuaridh, nëse janë në dispozicion ambiente të përshtatshme (p.sh. hapësirë për kontrolle sistematike ose hapësirë tjetër private), me kusht që ofruesi i shërbimeve shëndetësore të konfirmojë se janë përmbushur të gjitha kërkesat mjekësore dhe teknike.
- Plotësojeni programin me aktivitete për rritjen e ndërgjegjësimit shëndetësor, siç janë sesionet edukative të zhvilluara nga profesionistë shëndetësorë, me qëllim që të promovohet parandalimi, mënyra e shëndetshme të jetesës dhe rëndësia e zbulimit të hershëm.
- Përdorini programet shëndetësore parandaluese së bashku me sigurimin shëndetësor privat. Ndërsa sigurimi shëndetësor privat kryesisht mbështet diagnostikimin dhe trajtimin, skriningu parandalues përqendrohet në zbulimin e hershëm dhe i plotëson përfitimet shëndetësore ekzistuese.

Si ta matni suksesin?

Shqyrtojini mundësinë për monitorim të:

- Përqindjes së të punësuarve që i plotësojnë kushtet dhe marrin pjesë në kontrollet shëndetësore parandaluese.
- Shkallës së pjesëmarrjes sipas llojit të kontrollit parandalues dhe sipas ciklit të kontrolleve.
- Kënaqësisë së të punësuarve me programin dhe qasshmërinë e tij.
- Ndërgjegjësimit të të punësuarve për shëndetin parandalues dhe përfitimet shëndetësore në dispozicion (të matur nëpërmjet anketave me të punësuarit).
- Tendencave në mungesat për arsye shëndetësore, pushimeve mjekësore dhe treguesive të mirëqenies së të punësuarve (kur janë në dispozicion të dhënat organizative).
- Zgjerimit vjetor të programit shëndetësor parandalues (p.sh. numrin e kontrolleve parandaluese të prezantuara).

PRAKTIKA TË KOMPANISË 5 - Mbështetja e baballarëve nëpërmjet pushimit të zgjatur me pagesë të atësisë

Praktika shkurtimisht

Kompania	NLB Banka SHA Shkup
Fusha e politikës	Koha
Lloji i beneficionit	Pushim i paguar për atësi pas lindjes së fëmijës
Grupi qëllimor	Të gjithë të punësuarit që bëhen prind
Model i zbatimit	10 ditë pune pushim i paguar menjëherë pas së drejtës së përcaktuar me ligj

Pse është e rëndësishme kjo?

Ditët e para pas lindjes së fëmijës përbëjnë një periudhë kritike si për të dy prindërit, ashtu edhe për të porsalindurin. Baballarët luajnë një rol të rëndësishëm në mbështetjen e rimëkëmbjes së nënës, krijimin e një lidhjeje të hershme me fëmijën dhe ndarjen e përgjegjësive të kujdesit që nga fillimi.
Në Maqedoninë e Veriut, legjislacioni dhe Marrëveshja e Përgjithshme Kolektive për sektorin privat u sigurojnë baballarëve dy ditë pushim të paguar pas lindjes së fëmijës. Duke e zgjeruar këtë të drejtë, punëdhënësit u mundësojnë baballarëve të kalojnë kohë cilësore me familjet e tyre gjatë këtij momenti të rëndësishëm jetësor, duke promovuar njëkohësisht prindërimin e përbashkët, barazinë gjinore dhe një kulturë organizative më të përgjegjshme ndaj familjes.

Përfitime për të punësuarit

- E përmirëson mbajtjen e të punësuarve pas lindjes së fëmijës.
- I zvogëlon mungesat në punë, duke u mundësuar baballarëve të mbështesin familjet e tyre në periudhën menjëherë pas lindjes.
- E përforcon besnikërinë e të punësuarve dhe përkushtimin e tyre ndaj organizatës.
- E rrit atraktivitetin e punëdhënësit në tregun konkurrues të punës.
- I mbështet diversitetin, barazinë dhe përfshirjen nëpërmjet promovimit të ndarjes së përgjegjësive prindërore.

Përfitime për punëdhënësit – kontribut në objektivat strategjike të burimeve njerëzore

- E përmirëson mbajtjen e të punësuarve dhe e zvogëlon qarkullimin e stafit.
- I zvogëlon mungesat e paplanifikuara në periudhën pas lindjes së fëmijës.
- E përforcon besnikërinë e të punësuarve dhe përkushtimin e tyre afatgjatë ndaj organizatës.
- E përmirëson markën e punëdhënësit dhe tërheqjen e talenteve.
- E mbështet barazinë gjinore dhe kontribuon në krijimin e një kulture organizative më inkluzive.

Si funksionon kjo në NLB Banka?

Përveç të drejtës së përcaktuar me ligj, NLB Banka u siguron baballarëve 10 ditë pune shtesë, të njëpasnjëshme dhe të paguara pas lindjes së fëmijës së tyre. Gjatë kësaj periudhe, të punësuarit marrin pagën e plotë, së bashku me të gjitha të drejtat dhe përfitimet që lidhen me marrëdhënien e punës. Kjo mbështetje shtesë i ndihmon baballarët të reduktojnë stresin, të përshtaten me përgjegjësitë e reja familjare dhe të marrin pjesë në mënyrë aktive në ditët e para të jetës së fëmijës së tyre.

Si zbatohet praktika?

Hapi 1. Hartoni një politikë të brendshme

Hartoni një politikë të shkruar me të cilën përcaktohen kohëzgjatja e pushimit shtesë, kriteret e përshtatshmërisë, procesi i aplikimit, dokumentacioni i nevojshëm dhe përgjegjësitë.

Hapi 2. Përgatitni menaxherët dhe komunikoni programin

Siguroni udhëzime për menaxherët lidhur me qëllimin dhe zbatimin e programit dhe komunikojeni përfitimin me të gjithë të punësuarit nëpërmjet kanaleve të përshtatshme të komunikimit të brendshëm.

Hapi 3. Aplikimi i të punësuarit

I punësuari paraqet kërkesë te menaxheri i drejtpërdrejtë, së bashku me dokumentacionin tjetër të nevojshëm.

Hapi 4. Miratoni dhe organizoni pushimin

Koordinoni pushimin e të punësuarit me menaxherin që të siguroni vazhdimësi në punë, duke mundësuar që pushimi të shfrytëzohet menjëherë pas të drejtës së përcaktuar me ligj.

Hapi 5. Monitoroni dhe rishikoni programin

Mbani evidencë për shfrytëzimin e programit, mblidhni komente nga të punësuarit dhe menaxherët dhe rishikoni rregullisht të dhënat organizative për të vlerësuar ndikimin e programit dhe për të identifikuar mundësitë për përmirësim.

Këshilla për zbatim të suksesshëm

- Bëjeni programin të disponueshëm për të gjithë baballarët, duke përfshirë edhe rastet e birësimit, pavarësisht nga pozita, njësia organizative, vjetërsia në punë ose statusi i punësimit.
- Komunikojeni qartë programin përpara se të punësuarit të kenë nevojë për të, në mënyrë që prindërit e ardhshëm të jenë të informuar për mbështetjen në dispozicion dhe të kuptojnë se si mund të aplikojnë.
- Mbajeni procesin e aplikimit të thjeshtë dhe minimizoni kërkesat administrative.
- Inkurajoni drejtuesit e lartë dhe menaxherët që ta shfrytëzojnë vetë këtë përfitim sa herë që i plotësojnë kushtet. Kur drejtuesit i shfrytëzojnë hapur përfitimet e përgjegjshme ndaj familjes, ata ndihmojnë në normalizimin e pushimit të atësisë, në uljen e stigmës së mundshme dhe në krijimin e një kulture ku të punësuarit ndihen të lirë ta shfrytëzojnë mbështetjen në dispozicion.
- Trajnoni menaxherët që të planifikojnë në mënyrë efektive ngarkesën e punës gjatë pushimit të atësisë dhe t'i mbështesin në mënyrë aktive punonjësit në shfrytëzimin e programit, pa supozime negative ose pengesa.
- Rishikoni rregullisht përdorimin e programit, komentet e e të punësuarve dhe të dhënat organizative, dhe përdorini gjetjet për përmirësimin e vazhdueshëm të programit.

Si ta matni suksesin?

Shqyrtojeni mundësinë e monitorimit të:

- Shqyrtojeni mundësinë e monitorimit të:
- Numrit dhe përqindjes së të punësuarve që i plotësojnë

kushtet dhe e shfrytëzojnë programin.

- Shkallës së shfrytëzimit të pushimit shtesë të atësisë.
- Kënaqësisë së të punësuarve nga programi.
- Perceptimeve të të punësuarve për mbështetjen e organizatës ndaj të punësuarve prindër (të matura nëpërmjet anketave me të punësuarit).
- Komenteve të menaxherëve për zbatimin e programit.
- Mbajtjes së të punësuarve pas lindjes së fëmijës.
- Arsyeve të mosshfrytëzimit të programit, nëse është e zbatueshme.

DEKLARATA NGA NLB



"Futja e 10 ditëve pune pushim të paguar për atësinë ka ndikim të theksuar pozitiv mbi kënaqësinë, motivimin dhe besnikërinë e e të punësuarve, pasi u mundëson atyre të jenë të pranishëm gjatë një prej periudhave më të rëndësishme të jetës për ta dhe familjet e tyre. Sipas përvojave të të punësuarve që e kanë shfrytëzuar këtë mundësi, kjo masë mundëson prani dhe mbështetje më të madhe në ditët e para pas lindjes së fëmijës dhe krijon ndjenjën se organizata i njeh dhe i vlerëson nevojat familjare. Për më tepër, praktika të tilla kontribuojnë në harmonizimin më të lehtë të detyrimeve profesionale dhe familjare, rrisin përkushtimin e të punësuarve dhe konfirmojnë angazhimin e NLB Bankës për të qenë një punëdhënës që i mbështet vërtet të punësuarit në momentet më të rëndësishme të jetës. Konfirmimi i efekteve të kësaj mase janë edhe reagimet e shumta pozitive nga të punësuarit, të cilët theksojnë se mbështetja e marrë nga Banka gjatë kësaj periudhe i ka ndihmuar t'i përkushtohen familjes në kohën kur kjo ishte më e nevojshme për ta."

PRAKTIKA E KOMPANISË 6 - Mbështetja e familjeve me një prind dhe të punësuarve me obligime t[zmadhuara për kujdesin

Praktika shkurtimisht

Kompania	Farmahem
Fusha e politikës	Koha
Lloji i beneficionit	Mbështetje e përshtatur në vendin e punës për të punësuarit me vëllim të zmadhur të obligimeve për kujdesin
Grupi qëllimor	Të punësuar me vëllim të zmadhuar të obligimeve për kujdesin, me fokus të veçantë në familjet me një prind
Modeli i zbatimit	Pako masash që përbëhet nga një fleksibilitet shtesë, mungesë e paguar dhe angazhime indiviruale në punë të përshtatura me rrethanat familjare të të punësuarve.

Pse është e rëndësishme kjo?

Jo të gjithë të punësuarit ballafaqohen me të njëjtat përgjegjësi të kujdesit. Disa mund të kujdesen për fëmijët si prindër të vetëm, ndërsa të tjerë kujdesen për fëmijë me aftësi të kufizuara, prindër në moshë të thyer, anëtarë të familjes me aftësi të kufizuara ose persona të tjerë në varësi të tyre. Këto përgjegjësi shtesë mund ta vështirësojnë balancimin e jetës profesionale dhe familjare dhe mund të rrisin stresin, mungesat në punë dhe rrezikun e largimit nga tregu i punës.

Ofrimi i mbështetjes së synuar në vendin e punës i ndihmon të punësuarit të menaxhojnë përgjegjësitë e tyre të kujdesit, duke mbetur njëkohësisht produktivë dhe të angazhuar në punë. Në vend që të zbatojnë të njëjtën qasje për të gjithë, organizatat mund të ofrojnë fleksibilitet shtesë aty ku nevojitet më shumë, duke krijuar një vend pune më inkluziv dhe më të përgjegjshëm ndaj familjes.

Përfitime për të punësuarit

- Përmirëson balancën ndërmjet punës dhe jetës private për të punësuarit me përgjegjësi të shtuara të kujdesit.
- Zvogëlon stresin dhe i ndihmon të punësuarit t'u përgjigjen situatave urgjente familjare.

- Siguron fleksibilitet më të madh në organizimin e punës në përputhje me përgjegjësitë familjare.
- Mbështet mirëqenien e të punësuarve dhe vazhdimësinë afatgjatë të karrierës.
- Krijon ndjenjën e drejtësisë, përfshirjes dhe mbështetjes organizative.

Përfitime për punëdhënësit – kontribut në objektivat strategjike të burimeve njerëzore

- E përmirëson mbajtjen e të punësuarve me përgjegjësi të shtuara të kujdesit.
- I zvogëlon mungesat në punë dhe ndërprerjet në punë që lidhen me situata urgjente familjare.
- E ruan produktivitetin e të punësuarve nëpërmjet aranzhimeve fleksibile të punës.
- E përforcon angazhimin, besnikërinë dhe përkushtimin e të punësuarve ndaj organizatës.
- E përforcon markën e punëdhënësit si një punëdhënës gjithëpërfshirës dhe të përgjegjshëm ndaj familjes.

Si funksion kjo në Farmahem?

Farmahem u ofron mbështetje shtesë të punësuarve me përgjegjësi të shtuara të kujdesit, me fokus të veçantë te familjet me një prind. Në vend që të mbështetet në një përfitim të vetëm, kompania kombinon disa masa në vendin e punës për t'i ndihmuar të punësuarit që të balancojnë përgjegjësitë profesionale dhe familjare. Paketa e masave mbështetëse përfshin dy ditë shtesë pushimi të paguar në vit, fleksibilitet më të madh në orarin e punës, mundësi të zgjeruara për punë në distancë dhe fleksibilitet shtesë në situata urgjente që lidhen me kujdesin për fëmijët, duke u mundësuar të punësuarve t'u përgjigjen nevojave urgjente familjare pa barriera administrative të panevojshme.
Kur është e përshtatshme, këto masa mund të plotësohen me përfitime të tjera për të punësuarit që janë në dispozicion në kompani, si sigurimi shëndetësor privat, përdorimi i automjetit zyrtar dhe iniciativa të tjera që lidhen me mirëqenien e tyre. Aranzhimet individuale të punës dakordohen ndërmjet të punësuarve, menaxherit dhe sektorit të burimeve njerëzore, duke marrë parasysh si kërkesat operative, ashtu edhe rrethanat familjare.

Si zbatohet praktika?

Hapi 1. Hartoni politikë dhe përcaktoni kategoritë e të punësuarve që i plotësojnë kushtet

Hartoni një politikë të shkruar me të cilën përcaktohen kategoritë e të punësuarve që kanë të drejtë për mbështetje shtesë, masat mbështetëse në dispozicion, procesi i aplikimit, dokumentacioni i nevojshëm, rolet dhe përgjegjësitë. Politika duhet të përcaktojë qartë situatat familjare që mbulohen (p.sh. familjet me një prind, të punësuarit që kujdesen për fëmijë me aftësi të kufizuara, prindërit në moshë të thyer, anëtarët e familjes me aftësi të kufizuara ose persona të tjerë në varësi të tyre).

Hapi 2. Komunikoni programin dhe ftoni të punësuarit të aplikojnë

Komunikojeni programin te të gjithë të punësuarit nëpërmjet kanaleve të përshtatshme të komunikimit të brendshëm, duke siguruar që të punësuarit që i plotësojnë kushtet të kuptojnë masat mbështetëse në dispozicion, procesin e aplikimit dhe parimet e konfidencialitetit. Të punësuarit paraqesin kërkesë në të cilën përshkruajnë përgjegjësitë e tyre të kujdesit dhe nevojat për mbështetje.

Hapi 3. Shqyrtoni kërkesat dhe përcaktoni paketën e masave mbështetëse

Sektori i burimeve njerëzore shqyrton çdo kërkesë së bashku me menaxherin e drejtpërdrejtë, duke marrë parasysh rrethanat e e të punësuarit, kërkesat operative dhe parimet e përcaktuara në politikë. Organizatat më të mëdha mund të krijojnë komision shqyrtues, duke përfshirë, kur është e përshtatshme, përfaqësues të të punësuarve, për të mbështetur marrjen e vendimeve të drejta, transparente dhe të qëndrueshme.

Në bazë të vlerësimit, dakordësohet me të punësuarin një paketë individuale mbështetjeje. Në varësi të nevojave të të punësuarit dhe natyrës së vendit të punës, kjo mund të përfshijë pushim shtesë të paguar, orar fleksibil të punës, punë në distancë, fleksibilitet në situata urgjente për kujdesin ndaj fëmijëve ose familjes, orare të përshtatura të turneve (p.sh. shmangien e turneve të natës, punës gjatë fundjavave ose festave zyrtare, kur kjo është e realizueshme nga pikëpamja operative), mbështetje psikologjike dhe përfitime të tjera të disponueshme në kuadër të politikave dhe burimeve të organizatës.

Hapi 4. Zbatoni marrëveshjet e dakordësuara

Zbatoni masat e dakordësuara dhe mbani komunikim të rregullt ndërmjet të punësuarit, menaxherit dhe sektorit të burimeve njerëzore. Kur është e përshtatshme, rishikoni periodikisht marrëveshjet dhe përshtatini ato nëse ndryshojnë rrethanat e punonjësit ose nevojat operative.

Hapi 5. Monitoroni dhe përmirësoni vazhdimisht programin

Mbani evidencë për shfrytëzimin e programit, mblidhni komente nga të punësuarit dhe menaxherët, monitoroni treguesit përkatës që lidhen me burimet njerëzore dhe rishikoni rregullisht efektivitetin e programit për të identifikuar mundësitë për përmirësim.

Këshilla për zbatim të suksesshëm

- Komunikojeni qartë qëllimin e programit. Shpjegoni se mbështetja shtesë është hartuar për të ndihmuar në gjetjen e zgjidhjeve për përgjegjësitë e shtuara të kujdesit dhe për të promovuar mundësi të barabarta, dhe jo për të ofruar trajtim preferencial.
- Promovoni kulturë që respekton situatat e ndryshme familjare. Nxitni mirëkuptimin, përfshirjen dhe drejtësinë ndaj të punësuarve me përgjegjësi të ndryshme të kujdesit.
- Siguroni vendimmarrje transparente dhe të qëndrueshme. Zbatoni kritere të qarta dhe dokumentoni vendimet që të ndërtoni besim dhe që të garantoni drejtësi.
- Fuqizoni menaxherët që ta zbatojnë në mënyrë efektive programin. Trajnojini që të veprojnë me kërkesat në mënyrë të njëtrajtshme, të ruajnë konfidencialitetin dhe të krijojnë një mjedis ku të punësuarit ndihen të lirë ta shfrytëzojnë mbështetjen në dispozicion, pa frikë nga stigma, ndjenja e fajit ose perceptimi se po marrin trajtim preferencial.
- Rishikoni rregullisht aranzhimet individuale të mbështetjes. Përshtatini ato me ndryshimin e përgjegjësive të kujdesit të punonjësve ose të nevojave organizative.
- Monitoroni shfrytëzimin dhe ndikimin e programit. Përdorni komentet e të punësuarve dhe treguesit që lidhen me burimet njerëzore për përmirësimin e vazhdueshëm të programit.

Si ta matni suksesin?

Shqyrtojeni mundësinë për monitorimin e:

- Numrit dhe përqindjes së të punësuarve që e shfrytëzojnë programin, sipas llojit të mbështetjes së ofruar.
- Mbajtjes së të punësuarve ndërmjet pjesëmarrësve në program.
- Mungesave në punë që lidhen me përgjegjësitë e kujdesit te pjesëmarrësit në program, krahasuar me ata që nuk marrin pjesë.
- Kënaqësisë së të punësuarve me mbështetjen e ofruar.
- Perceptimeve të të punësuarve për mbështetjen dhe përfshirjen organizative (të matura nëpërmjet anketave me të punësuarit).
- Komenteve të menaxherëve mbi efektivitetin e aranzhimeve individuale të mbështetjes.
- Produktivitetit dhe performancës së të punësuarve pas zbatimit të masave mbështetëse.

DEKLARATA PËR FARMAHEM

"Farmachem i vëren efektet pozitive nga mbështetja për prindërit e vetëm dhe të punësuarit me përgjegjësi të shtuara për kujdes, veçanërisht nëpërmjet uljes së mungesave të lidhura me obligimet familjare dhe harmonizimit më të mirë të jetës private dhe profesionale. Këto masa kontribuojnë në rritjen e kënaqësisë, motivimit dhe produktivitetit të të punësuarve, si dhe në mbajtjen e tyre për një periudhë më të gjatë në kompani. Në të njëjtën kohë, të punësuarit ndiejnë besnikëri, përkatësi dhe përfshirje më të madhe, pasi kanë ndjesinë se kompania i kupton nevojat e tyre dhe u ofron mbështetjen e duhur."



3. PRAKTIKA TË TJERA TË PËRGJEGJSHME NDAJ FAMILJES QË MUND TË MERREN PARASYSH

KOHA

Masa që u sigurojnë të punësuarve kohë shtesë ose fleksibilitet më të madh për balancimin e përgjegjësive të punës, familjes dhe kujdesit

- Orar fleksibil për fillimin dhe përfundimin e punës.
- Punë hibride dhe punë në distancë.
- Javë e kompresuar e punës (të punësuarit i përfundojnë orët e dakordësuara të punës në më pak ditë pune).
- Punë me orar të shkurtuar
- Ndarja e një vendi pune (dy të punësuar ndajnë një pozicion me orar të plotë)
- Orar fleksibil ose orar vjetor i shpërndarë i punës (orët e punës shpërndahen në mënyrë fleksibile gjatë javës, muajit ose vitit, sipas nevojave të biznesit dhe nevojave të punonjësve)
- Planifikim i parashikueshëm i orarit të punës
- Planifikim fleksibil i orarit për të punësuarit që punojnë me turne dhe kanë përgjegjësi familjare
- Pushim i paguar për kujdes (pushim për kujdesin ndaj një anëtari të sëmurë, të moshuar ose në varësi të familjes)
- Pushim i paguar për ditë personale ose familjare (p.sh. ditëlindje, dita e parë e shkollës, ngjarje të rëndësishme familjare)
- Orar fleksibil për situata urgjente që lidhen me kujdesin për fëmijët ose familjen
- Pushim prindëror shtesë i paguar (përfshirë pushimin për birësim dhe kujdesin familjar)
- Pushim i zgjatur i lindjes përtej minimumit të përcaktuar me ligj
- Pushim i paguar pas humbjes së shtatzënisë
- Pushim i paguar për trajtimin e fertilitetit dhe riprodhimin e asistuar
- Pushim i paguar për kontrolle mjekësore të fëmijëve
- Kthim gradual në punë pas pushimit prindëror.



MBËSHTETJE FINANCIARE

Masa që i ndihmojnë të punësuarit të mbulojnë kostot financiare që lidhen me kujdesin për fëmijët, përgjegjësitë familjare, shëndetin, mirëqenien dhe nevoja të tjera të kujdesit.

- Kuponë për kujdesin ndaj fëmijëve ose kompensim për shpenzimet e kujdesit ndaj fëmijëve
- Bursa për fëmijët e të punësuarve
- Kuponë për mirëqenie (p.sh. këshillim, udhëzime, kujdes për të moshuarit, shërbime të mirëqenies ose mbështetje në shtëpi)
- Programe për mirëqenien financiare dhe buxhetimin familjar.



SHËRBIME DHE MBËSHTETJE PRAKTIKE

Shërbime, kapacitete dhe burime praktike të ofruara ose mundësuara nga punëdhënësi për të mbështetur të punësuarit dhe familjet e tyre.

- Partneritete me ofrues të shërbimeve të kujdesit për fëmijët (p.sh. vende të rezervuara, zbritje çmimesh, kontribut i punëdhënësit për shpenzimet e kujdesit për fëmijët ose përfitime të tjera të dakordësuara)
- Hapësira për kujdesin ndaj fëmijëve brenda ose pranë vendit të punës
- Mbështetje emergjente për kujdesin ndaj fëmijëve
- Kampe gjatë pushimeve shkollore dhe programe për kujdesin ndaj fëmijëve
- Mësim plotësues dhe mbështetje arsimore
- Praktikë verore për fëmijët e punësuarve
- Hapësira për ushqyerjen me gji dhe mbështetje për fertilitetin (hapësira private për ushqyerjen me gji, shtrydhjen dhe ruajtjen e qumështit të gjirit, trajtimin e fertilitetit, administrimin e medikamenteve dhe nevoja të tjera që lidhen me shëndetin riprodhues)
- Mbështetje për shëndetin mendor dhe mbështetje psikosociale
- Mësim individual dhe mentorim
- Këshillim për karrierën e të punësuarve
- Orientim në karrierë për fëmijët e të punësuarve
- Punëtori për mirëqenien familjare
- Iniciativa për një mënyrë jetese të shëndetshme (p.sh. ushqime të shëndetshme, programe ushqimore dhe fushata për promovimin e shëndetit)

- Programe për aktivitet fizik dhe sport (p.sh. anëtarësi në palestër, aktivitete sportive të organizuara ose aktivitete që lidhen me shëndetin dhe mirëqenien).

KULTURË ORGANIZATIVE MBËSHTETËSE

Masa që e përforcojnë mjedisin organizativ gjithëpërfshirës dhe mbështetës, në të cilin të punësuarit ndihen të lirë t'i shfrytëzojnë përfitimet e përgjegjshme ndaj familjes, ndërsa strukturat e ndryshme familjare, përgjegjësitë e kujdesit dhe rrethanat e ndryshme të jetës njihen dhe respektohen.

- Shembull nga drejtuesit në shfrytëzimin e përfitimeve të përgjegjshme ndaj familjes
- Trajnim i menaxherëve për udhëheqje të përgjegjshme ndaj familjes
- Fushata për ndërgjegjësimin që promovojnë ndarjen e barabartë të përgjegjësive të kujdesit dhe një kulturë organizative të përgjegjshme ndaj familjes
- Vlerësime të rregullta të nevojave të të punësuarve për mbështetje të lidhur me familjen
- Ambasadorë ose përfaqësues për një vend pune të përgjegjshëm ndaj familjes
- Punëtori edukative për prindërimin
- Program për ruajtjen e kontaktit gjatë pushimit prindëror (ruajtja e komunikimit dhe angazhimit me të punësuarit gjatë pushimit prindëror të zgjatur)
- Mbështetje ose mentorim për kthimin në punë
- Grupe mbështetëse për nëna, baballarë dhe persona me përgjegjësi të kujdesit
- Praktika inkluzive në vendin e punës që njohin strukturat e ndryshme familjare dhe rrethanat e ndryshme të jetës (p.sh. personat beqarë, familjet me një prind, familjet e përziera, familjet birësuese dhe familjet kujdestare, familjet me prindër të të njëjtit seks, kujdestarët ligjorë dhe punonjësit me përgjegjësi të tjera të kujdesit).



4. VLERËSIMI I PJEKURISË PËR VEND PUNE TË PËRGJEGJSHËM NDAJ FAMILJES

Ky vlerësim i shpejtë i ndihmon organizatat të reflektojnë se sa mirë janë integruar parimet e përgjegjshmërisë ndaj familjes në katër dimensionet kryesore të vendit të punës.

Shqyrtojini deklaratat e mëposhtme dhe shënoni ato që aktualisht e përshkruajnë organizatën tuaj. Dimensionet janë plotësuese dhe jo të njëpasnjëshme: një vend pune i pjekur dhe i përgjegjshëm ndaj familjes kërkon përparim në të katër dimensionet. Përdorini rezultatet që të identifikoni pikat e forta ekzistuese, mangësitë dhe prioritetet për zhvillim të mëtejshëm.

Dimensioni	Organizata juaj
Përkushtim i udhëheqjes	☐ Udhëheqja më e lartë i njeh politikat e përgjegjshme familjare në vendin e punës si prioritet strategjik që kontribuon mbi mirëqenien e të punësuarve dhe performancat afariste. ☐ Organizata ka vizion të qartë dhe përkushtim që të bëhet punëdhënës i përgjegjshëm ndaj familjes. ☐ Menaxherët e kuptojnë rolin e tyre në mbështetjen e të punësuarve me përgjegjësi familjare dhe të kujdesit. ☐ Drejtuesit e lartë dhe menaxherët shërbejnë si shembull nëpërmjet mbështetjes së hapur dhe, kur është relevante, i shfrytëzojnë vetë politikat e përgjegjshme ndaj familjes.
Politika dhe sisteme	☐ Organizata ka hartuar strategji, politika ose udhëzime të shkruara për praktikat e përgjegjshme ndaj familjes në vendin e punës. ☐ Masat e përgjegjshme ndaj familjes janë përfshirë në strategjinë e burimeve njerëzore, strategjinë për të punësuarit ose ESG dhe mbështeten me plan veprimi. ☐ Të punësuarit kanë qasje të barabartë në politikat dhe përfitimet në dispozicion, bazuar në kritere transparente të përshtatshmërisë. ☐ Programet e përgjegjshme ndaj familjes komunikohen rregullisht nëpërmjet kanaleve të komunikimit të brendshëm.

Dimensioni	Organizata juaj
Zbatimi dhe përvoja e të punësuarve	▯ Organizata i vlerëson rregullisht nevojat familjare dhe të kujdesit të të punësuarve përpara se të prezantojë iniciativa të reja. ▯ Të punësuarit i kuptojnë politikat në dispozicion dhe ndihen të inkurajuar t'i shfrytëzojnë ato pa frikë nga pasoja negative. ▯ Menaxherët promovojnë në mënyrë aktive shfrytëzimin e politikave të përgjegjshme ndaj familjes dhe i ndihmojnë të punësuarit të harmonizojnë përgjegjësitë e punës dhe familjes. ▯ Iniciativat e përgjegjshme ndaj familjes zbatohen rregullisht dhe janë në dispozicion të të punësuarve që i plotësojnë kushtet.
Matja dhe përmirësimi i vazhdueshëm	▯ Organizata e monitoron shfrytëzimin e politikave dhe programeve të përgjegjshme ndaj familjes. ▯ Treguesit e burimeve njerëzore që lidhen me praktikat e përgjegjshme ndaj familjes monitorohen rregullisht (p.sh. shfrytëzimi, kënaqësia e të punësuarve, mungesat në punë, mbajtja e të punësuarve ose kthimi në punë pas pushimit prindëror). ▯ Komentet e të punësuarve dhe të dhënat organizative përdoren për të vlerësuar efektivitetin e iniciativave të përgjegjshme ndaj familjes. ▯ Politikat dhe programet rishikohen dhe përmirësohen rregullisht, në bazë të dëshmive dhe nevojave në ndryshim të të punësuarve.

Rezultati	Pjekuria indikative	Ç'do të thotë kjo
0–4	**Niveli fillestar**	Praktikat e përgjegjshme ndaj familjes janë ende të kufizuara ose joformale. Fokusi duhet të jetë në krijimin e përkushtimit dhe vendosjen e politikave dhe mbështetjes bazë.
5–8	**Në zhvillim**	Disa baza dhe praktika tashmë janë vendosur, por zbatimi mund të jetë i paqëndrueshëm ose i kufizuar në fusha të caktuara.
9–12	**E vendosur**	Praktikat e përgjegjshme ndaj familjes janë të integruara gjerësisht, me politika mbështetëse, zbatim të qëndrueshëm dhe përfshirje të drejtuesve.
13–16	**E përparuar**	Parimet e përgjegjshmërisë ndaj familjes janë të integruara në mënyrë sistematike në të gjithë organizatën dhe mbështeten nga drejtuesit, përvoja e të punësuarve, të dhënat dhe përmirësimi i vazhdueshëm..

Rezultati juaj i përgjithshëm është vetëm indikativ. Shqyrtojini edhe rezultatet në secilin prej katër dimensioneve. Një vend pune i fuqishëm dhe i përgjegjshëm ndaj familjes kërkon një qasje të ekuilibruar – rezultati i lartë i përgjithshëm nuk duhet të kompensojë mangësitë e konsiderueshme në cilindo prej dimensioneve.





Shoqata Konekt

Adresa: “Risto Shishkov” nr. 12-1/4, 1000 Shkup

Kontakt: +389 2 3224 198

Ueb: www.konekt.org.mk

E-posta: konekt@konekt.org.mk

