



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI



Zdravo delovno okolje

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti vabi na spletni seminar

»Izzivi hibridnega dela«

Videokonferenčna plaforma Zoom

Sreda, 12. november 2025, od 10.00 do 13.00

Kotizacije ni. Udeležba na seminarju je brezplačna.

Število udeležencev je omejeno.

Prijavite se tako, da izpolnite [spletni obrazec](#).

Prijave zbiramo do 10. novembra 2025 oziroma do zapolnitve prostih mest.

Seminar bo potekal v slovenskem in angleškem jeziku.

Zagotovljeno bo simultano tolmačenje.

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti bo udeležencem naknadno posredovalo **potrdila o udeležbi po e-pošti**.

Skladno s Pravilnikom o stalnem strokovnem usposabljanju na področju varnosti in zdravja pri delu (Uradni list RS, št. 78/19 in 164/20) bo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti **strokovnim delavkam in delavcem za varnost pri delu priznalo 6 točk za udeležbo seminarju.**



Spletni seminar »Izzivi hibridnega dela«

Videokonferenčna plaforma Zoom
Sreda, 12. november 2025, od 10.00 do 13.00

10.00–10.05	Uvodna pojasnila moderatorke <i>prof. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK</i> <i>Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru</i>
10.05–10.15	Uvodni govor <i>Lidija ŠUBELJ, generalna direktorica Direktorata za delovna razmerja in pravice iz dela</i> <i>Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti</i>
10.15–10.45	Oblikovanje prihodnosti dela: evropske strategije hibridnega dela <i>Jorge CABRITA, višji vodja raziskav</i> <i>Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound)</i>
10.45–11.00	Razprava
11.00–11.30	Hibridno delo: nove priložnosti in izzivi za varnost in zdravje pri delu <i>Emmanuelle BRUN, višja vodja raziskav</i> <i>Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)</i>
11.30–11.45	Razprava
11.45–12.00	Aktivni odmor: usmerjene vaje za vzdrževanje zdravja in delazmožnosti <i>Janja RAK, magistra kineziologije in diplomirana delovna terapevtka</i> <i>ZAP FITCORP / Medicina dela, prometa in športa</i>
12.00–12.30	Hibridno delo zahteva nov pristop k vodenju organizacije <i>prof. dr. Simona ŠAROTAR ŽIŽEK</i> <i>Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru</i>
12.30–12.45	Razprava

12.45-12.55 **Zaključki**

*mag. Nikolaj PETRIŠIČ, vodja Sektorja za varnost in zdravje pri delu
Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*

12.55-13.00 **Napo film**



Vir: Freepik (<https://www.freepik.com/>)

OZADJE¹

Hibridno delo je oblika organizacije dela, pri kateri zaposleni izmenično delajo v pisarni in na daljavo. Močno se je razširilo v času pandemije covida-19, ko so se organizacije in zaposleni morali razmeroma hitro prilagoditi novim okoliščinam, pri čemer so se učili sproti, zlasti tisti, ki niso imeli predhodnih izkušenj z delom na daljavo. Po pandemiji so številni delodajalci začeli omejevati hibridno delo s ciljem vračanja delavcev v pisarne, kar je sprožilo razpravo o prihodnosti dela.

Danes obstaja široko soglasje, da koncept hibridnega delovnega mesta – ki se je uveljavil v času pandemije kot začasna rešitev – postaja stalna organizacija dela v mnogih organizacijah, saj ponuja trajne koristi tako za organizacije kot za delavce. Nedavna študija ugotavlja, da tako delodajalske organizacije kot sindikati v različnih državah in gospodarskih dejavnostih obravnavajo hibridno delo kot »win-win« rešitev, ki je koristna za vse strani in lahko prinese potencialne koristi tako za uspešnost organizacije kot za dobro počutje zaposlenih.

Hibridno delo prinaša priložnost za odmik od tradicionalne organizacije dela in vodstvenih praks, povečanje avtonomije pri delu, sprejetje pristopa, usmerjenega v rezultate, večanje medsebojnega zaupanja in izboljšanje delovnih pogojev. Zaposleni pridobijo čas, ki bi ga potrebovali za pot na delo in z dela, koristi pa lahko prinaša tudi avtonomija pri izbiri kraja in časa dela. Rezultat je lahko večja sposobnost usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, večje zadovoljstvo z delom in večja individualna uspešnost. Za delodajalce pa lahko hibridno delo

¹ Povzeto po Eurofoundu, EU-OSHA in Harvard Business Review.

pomeni znatne prihranke pri stroških zaradi zmanjšanja pisarniških prostorov in povračil stroškov za pot na delo in z dela. Poleg tega prispeva k nižji fluktuaciji zaposlenih ter večjemu zanimanju novih kadrov za delo v organizaciji. Lahko je tudi ključnega pomena za doseganje bolj strateških ciljev organizacije, vključno z učinkovitejšimi praksami organizacije dela, izboljšano kakovostjo proizvodov ali storitev, večjo odpornostjo in povečano sposobnostjo za inovacije.

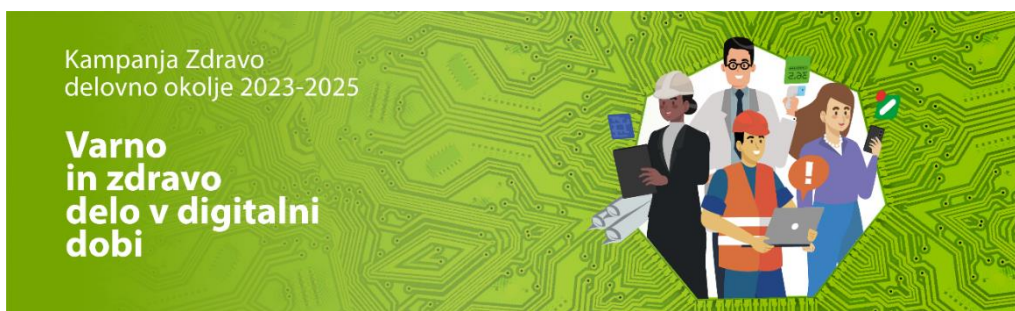
Vendar pa je hibridno delo z vidika kakovosti delovnega časa dvorezen meč: po eni strani lahko zagotovi večjo prožnost pri urejanju delovnega časa in načrtovanju urnika, kar je pogosto povezano s prihrankom časa, ker ni treba potovati na delo in z dela. Po drugi strani pa raziskave kažejo, da lahko hibridni delavci podaljšajo svoje delovne dneve in delajo več ur, ker se meja med delom in zasebnim življenjem zabrisuje.

Pri delu na daljavo večina ljudi dela od doma. To je lahko pozitivno za zdravje in dobro počutje delavcev, saj zmanjšuje nekatere stresne okoliščine (na primer stres, povezan s prevozom na delo in z dela), omogoča več časa za počitek in okrevanje ter zdrave navade. Vendar pa so lahko delavci, ki delajo od doma, bolj izpostavljeni ergonomskim in nekaterim drugim dejavnikom tveganja za zdravje. Delavci morda nimajo zadostnega prostora ali sredstev, da bi svoje delovno mesto doma uredili v skladu s standardi varnosti in zdravja pri delu, medtem ko je nadzor delovnih prostorov doma oviran zaradi stroškov in zasebnosti. Pisarne v prostorih delodajalca po drugi strani običajno zagotavljajo ustrezne ergonomske pogoje, zato delodajalci neradi nosijo dodatne stroške za ureditev delovnih postaj na domu.

Organizacije, ki zagotavljajo hibridno delo, so soočene z vrsto izzivov. Prihaja namreč lahko do podobnih težav v komunikaciji, sodelovanju in usklajevanju delovnega tima, ki so pogoste pri geografsko razpršenih timih. Vodenje hibridnih timov zato zahteva opolnomočenje zaposlenih, učinkovito in transparentno komunikacijo vodij, gradnjo odnosov v timih in obojestransko zaupanje. Večjo pozornost je potrebno posvečati spodbujanju in zagotavljanju ustrezne socialne in čustvene podpore med sodelavci in s strani nadrejenih. Čeprav ima srednji management veliko večjo odgovornost pri upravljanju komunikacije v primeru hibridnega dela, pa so ankete pokazale, da le nekatere organizacije zanje zagotavljajo posebno usposabljanje kot podporo pri upravljanju hibridnega dela.

Na seminarju bodo predstavljene ugotovitve najnovejših raziskav o hibridnem delu, ki sta jih izvedli Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (Eurofound) ter Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA). Razpravljali bomo o tem, kako lahko z dobro zasnovano hibridno organizacijo dela, tako doma kot v prostorih delodajalca, hibridno delo ohrani številne prednosti dela na daljavo, kot sta avtonomija ter ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, in hkrati zmanjša nekatere njegove slabosti, kot so na primer tehnološki stres, socialna izolacija, manjša povezanost delovne skupine itd. Razpravljali pa bomo tudi o potrebi po dodatnem usposabljanju s področja organizacije in upravljanja hibridnega dela za srednji management.

Spletni seminar je zadnji slovenski dogodek v okviru evropske kampanje Zdravo delovno okolje 2023-25: Varno in zdravo delo v digitalni dobi, ki se zaključuje v začetku decembra 2025.



Aktivnosti kampanje lahko spremljate na:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/sl>

Seminar sofinancira

