

občasnik

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

LETNIK XXVII

ZZZS št. 1 // 29. januar 2021

KAZALO

Poslovanje ZZZS		Integriteta in preprečevanje goljufij		Posodobljena tiskana brošura "Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja" za informiranje zavarovanih oseb, oktober 2020	
A. Bilanca p prihodki odhodki	Poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2021		Spremembe Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije		44
	Finančno poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2020 v zahtevnih razmerah zaradi epidemije covid-19		Preprečevanje goljufij v obveznem zdravstvenem zavarovanju v letu 2020	Informacijski sistem ZZZS	
Izjava o oceni notranjega nadzora za leto 2019	9		29	Ica zdravstvenega	
	Mnenje Računskega sodišča RS na računovodske izkaze in pravilnost poslovanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2018	Akti ZZZS			
	10	Seznam objavljenih pravnih aktov, navodil in okrožnic ZZZS v obdobju od januarja do decembra 2020		Nova generacija kartic zdravstvenega zavarovanja	
	Neprekinjeno poslovanje ZZZS tudi v času epidemije nalezljive bolezni covid-19	Poročila		46	
	12				
Promocija zdravja		Uspešna nacionalna uvedba elektronskega bolniškega lista		48	
	Promocija zdravja na delovnem mestu v ZZZS v letu 2020	20		Kadri in znanje	
	Dan ZZZS 2020 – Aktivni na varni razdalji			Interni izobraževalni programi v letu 2020	
	23	Priznanje eNagrada 2020 za najboljšo elektronsko storitev		52	
				Kadri v številkah – na dan 31.12.2020	
		40		81	
				Sindikalne novice	
		Korak v razvoju zavarovalniške medicine		Poročilo o pogajalskih in drugih aktivnostih na področju dejavnosti obvezne socialne varnosti	
		42		82	

Poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2021

1. Finančni načrt ZZSZ za leto 2021

Skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZSZ) je na seji 15. 1. 2020 sprejela predlog Finančnega načrta ZZSZ za leto 2020, h kateremu je Vlada RS podala soglasje 21. 1. 2021. Finančni načrt ZZSZ za leto 2021 določa prihodke in prejeme ter odhodke in izdatke ZZSZ za leto 2021 za financiranje programov in storitev zdravstvene dejavnosti, za uresničevanje ostalih pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja ter za delo službe ZZSZ. S finančnim načrtom se določa bilanca prihodkov in odhodkov, račun finančnih terjatev in naložb ter račun financiranja (tabela 1).

V leto 2021 bo ZZSZ vstopil brez lastnih virov sredstev za pokrivanja primanjkljaja prihodkov nad odhodki, saj je njihova poraba v celoti predvidena v letu 2020 in brez prenosa plačila zapadlih obveznosti v leto 2021.

Tudi v letu 2021 bodo pogoji poslovanja negotovi in spremenljivi zaradi vpliva nalezljive bolezni covid-19, negotovih gospodarskih razmer in pričakovanega resnega gospodarskega upada ter posledično slabših makroekonomskih izhodišč, kar vse vpliva na poslovanje ZZSZ.

Pri načrtovanju za leto 2021 je upoštevan Zakon o fiskalnem pravilu, na podlagi katerega je Državni zbor sprejel Odlok o okviru za pripravo proračunov sektorja država za obdobje od 2020 do 2022 (v nadaljnjem besedilu Odlok), v katerem je določen najvišji obseg izdatkov za zdravstveno blagajno za leto 2021

Tabela 1. Bilanca prihodkov in odhodkov, račun finančnih terjatev in naložb ter račun financiranja.

v evrih	
2021	
<i>A. Bilanca prihodkov in odhodkov:</i>	
prihodki	3.446.067.034
odhodki	3.446.067.034
Razlika med prihodki in odhodki	0
<i>B. Račun finančnih terjatev in naložb:</i>	
prejeta vračila danih posojil in prodaja kapitalskih deležev	0
dana posojila in povečanje kapitalskih deležev	0
prejeta minus dana posojila in sprememba kapitalskih deležev	0
<i>C. Račun financiranja:</i>	
zadolževanje	0
odplačilo dolga	0
neto zadolževanje / neto odplačilo dolga	0
ZMANJŠANJE SREDSTEV NA RAČUNIH	0

v višini 3.525 milijonov evrov. S Finančnim načrtom ZZSZ za leto 2021 je načrtovano izravnano poslovanje ob upoštevanju transfera iz državnega proračuna v višini 200 milijonov evrov. Zakonska podlaga za transfer iz državnega proračuna za leto 2021 v zdravstveno blagajno je zapisana v Zakonu o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2021 in 2022. ZZSZ bo moral kljub temu zaradi omejitve načrtovanih odhodkov v višini načrtovanih prihodkov del obveznosti v višini 55,2 milijona evrov, prenesti v plačilo v leto 2022.

Prihodki ZZSZ bodo v letu 2021 glede na ocenjene za leto 2020 večji za 223,7 milijona evrov v glavnem zaradi transfera sredstev iz državnega proračuna za pokrivanje stroškov povezanih z boleznijo covid-19. Zaradi poslabšanja gospodarskih razmer (epidemije covid-19 in upada gospodarske rasti) je rast prihodkov od prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovane v letu 2021 glede na leto 2020 nizka (povečanje za 97,6 milijona evrov). V letu 2021 med prihodki niso več izkazani transferni prihodki iz državnega proračuna za pokrivanje stroškov pripravništva, sekundariata in specializacij, saj financiranje teh stroškov v letu 2021 v celoti prevzame državni proračun.

Odhodki ZZSZ v letu 2021 bodo večji za 103 milijone evrov glede na leto 2020 ob hkratni izločitvi stroškov za povračilo sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov, specialistov in sekundarijev iz osnove za načrtovanje v višini 84,1 milijona evrov.

Pri pripravi finančnega načrta ZZSZ za leto 2021 je upoštevano:

- veljavni predpisi;
- pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja glede na veljavni Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju in Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja,
- ocena realizacije prihodkov in odhodkov ZZSZ v letu 2020;
- globalni makroekonomski okviri razvoja Slovenije za leto 2021 (UMAR, september 2020) ter izhodišča Ministrstva za finance;
- razglasitve epidemije nalezljive bolezni covid-19 sredi marca in oktobra 2020 (izpad prihodkov od prispevkov, sprejetje začasnih interventnih ukrepov za omilitev posledic epidemije za državljane in gospodarstvo, omejitve izvajanja programov v času epidemije in posledično nerealizirani zdravstveni programi, dodatni stroški povezani z obvladovanjem širjenja epidemije);
- transferni prihodek iz državnega proračuna v višini 200 milijonov evrov, ki je v skladu z Zakonom o izvrševanju proračunov za leti 2021 in 2022, katerega črpanje je strogo namensko določeno, in sicer: za financiranje bolniških

Slika: Seja Skupščine ZZZS, na kateri je bil sprejet Finančni načrt ZZZS za leto 2021, je zaradi epidemije nalezljive bolezni covid-19 potekala virtualno.



- nadomestil zaradi bolezni covid-19 in tistih stroškov, ki so izvajalcem zdravstvene dejavnosti, ki opravljajo zdravstveno dejavnost v mreži javne zdravstvene službe, nastali v povezavi z obvladovanjem nalezljive bolezni covid-19;
- izločitev prihodkov in odhodkov za povračilo sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov in specializantov po Zakonu o zdravniški službi;
- ocena končnega poročila zdravstvenih storitev za leto 2020, ki bo poravnan v letu 2021 v višini 20,8 milijona evrov;
- prenos plačila zapadlih obveznosti iz leta 2021 v leto 2022 v višini 55,2 milijona evrov zaradi zagotovitve poslovanja v okviru ocenjenih prihodkov v letu 2021;
- vključeno je povečanje osnove za načrtovanje za v letu 2020 zmanjšane plačila programov v višini 40 milijonov evrov iz naslova manj realiziranih programov zaradi prepovedi izvajanja nenujnih zdravstvenih storitev v času epidemije; hkrati pa tudi v letu 2021 ocenjujemo, da bodo plačila programov manjša zaradi manj realiziranih programov v višini 45 milijonov evrov;
- finančni učinki Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2020 s finančno oceno Aneksa 1, ki vplivajo na višino odhodkov za zdravstvene storitve v letu 2021 (povečanje odhodkov v letu 2021 v višini 124 milijonov evrov); finančni učinki iz Splošnega dogovora za leto 2019 z aneksi (zmanjšanje odhodkov v letu 2021 za 10 milijonov evrov, zaradi izločitve enkratnega učinka, katerega je ZZZS poravnal v letu 2020);
- nekatero nujne širitve programov in ločeno zaračunljivih materialov oziroma storitev za kar je v letu 2021 predvideno do največ 12,3 milijona evrov;
- sodbe Vrhovnega sodišča RS, opr. št. III Ips 16/2020 z dne 19. 5. 2020, ki narekuje odpravo pomanjkljivosti na področju izvajanja 66. člena ZZVZZ v vrednosti 19,3 milijona evrov v letu 2021 oziroma 17,1 milijona evrov več kot v letu 2020;
- vključena je rast storitev plačanih po realizaciji (CT, MR, RTG, UZ, radioterapija, onkologija, transplantacije, operacije na odprtem srcu, koronarografije, PTCA posegi, ortopedske operacije rame, hrbtenice, stopala, zdraviliška rehabilitacija ter drugo), za kar je v letu 2021 predvideno 11,7 milijona evrov;
- vključena je valorizacija materialnih stroškov v cenah zdravstvenih storitev glede na povprečno rast cen življenjskih potrebščin v višini 15,2 milijona evrov;
- za draga bolnišnična zdravila 36,6 milijona evrov zaradi povečevanja porabe, spremembe cen in uvajanja novih zdravil; povračila sredstev na temelju dogovorov o ceni in povračilu

- stroškov za zdravila, ki jih je ZZZS sklenil s farmacevtskimi družbami so ocenjena v višini 31 milijonov evrov;
- iz osnove za planiranje odhodkov za zdravstvene storitve je izločen enkratni končni poračun zdravstvenih storitev za leto 2019, ki je v letu 2020 ocenjen na 22,6 milijona evrov;
- iz osnove za planiranje odhodkov za zdravstvene storitve je izločen zamik plačil iz leta 2019 v leto 2020 v višini 63,1 milijona evrov;
- odhodki za zdravila, predpisana na recept, so načrtovani s 6,6 % rastjo zaradi porasta predpisane količine zdravil, spremembe v strukturi predpisovanja, ki kaže na večji delež dragih zdravil, in uvedbe novih zdravil;
- odhodki za medicinske pripomočke so načrtovani z 16 % realno rastjo. Rast odhodkov je predvsem posledica načrtovane širitve pravic do medicinskih pripomočkov na podlagi spremembe Pravil OZZ ter povečanja števila zavarovanih oseb, ki so upravičene do teh pripomočkov;
- po podatkih NIJZ za izvedbo programa cepljenja v letu 2021 se odhodki za cepiva povečajo za 2 milijona evrov;
- odhodki za zdravljenje v tujini so načrtovani s 4,6 % realno rastjo zaradi naraščajočega števila napotenih zavarovanih oseb na zdravljenje v tujino, predvsem iz naslova izčrpanih možnosti zdravljenja v Sloveniji;
- odhodki za mednarodne sporazume so načrtovani z 2,5 % realno rastjo zaradi uveljavitve novega dogovora o povračilu stroškov med Slovenijo in Srbijo (spremenjen način medsebojnega obračunavanja stroškov) ter večje rasti odhodkov tujih zavarovancev v Sloveniji,
- odhodki za nadomestila plač za čas začasne odsotnosti z dela so v letu 2021 predvideni z 1,3 % realno rastjo. Načrt temelji predvsem na nominalni rasti povečevanja števila zaposlenih v preteklem in tekočem letu in nominalni rasti povprečne plače v preteklem letu;
- odhodki za delo ZZZS izkazujejo 3,8 % realno rast, predvsem zaradi večjih plač in drugi izdatkov zaposlenih ter večjih materialnih stroškov, potrebnih za realizacijo razvojnih ciljev, opredeljenih v novem strateškem razvojnem programu.

Ob upoštevanju predvidevanj in pogojev pri oceni prihodkov in odhodkov v tem finančnem načrtu in ob upoštevanju transferov iz državnega proračuna, ocenjujemo, da bodo prihodki enaki odhodkom v višini 3.446.067.034 evrov. ZZZS v letu 2021 načrtuje le tekoče likvidnostno zadolževanje za medmesečna uravnoteženja razkoraka med tekočimi prilivi in odlivi. Ker bodo vsi najeti likvidnostni krediti vrnjeni še v istem letu, v računu financiranja ne načrtujemo zadolževanja.

2. Poslanstvo in dolgoročni strateški cilji

Poslanstvo ZZZS temelji na javnih pooblastilih, ki so določena z ZZZVZZ. Ta zakon določa, da je ZZZS edini nosilec in izvajalec obveznega zdravstvenega zavarovanja v Republiki Sloveniji. ZZZS zagotavlja zavarovanim osebam pravice do zdravstvenih storitev in denarnih dajatev po načelih solidarnosti, socialne pravičnosti in nepridobitnosti.

V strateškem razvojnem programu ZZZS za obdobje od 2020 do 2025 (v nadaljnjem besedilu SRP) je izjava o poslanstvu opredeljena kot:

»ZZZS po načelih solidarnosti, socialne pravičnosti in nepridobitnosti omogoča zavarovanim osebam enake možnosti dostopa do kakovostnih zdravstvenih storitev in drugih pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. V imenu in za račun zavarovancev kupuje programe zdravstvenih storitev, zdravila in medicinske pripomočke, ki omogočajo učinkovito in kakovostno oskrbo zavarovanih oseb.«

Dolgoročni strateški cilji ZZZS – strateški rezultati (SR), ki jih želi ZZZS doseči na koncu strateškega obdobja od 2020 do 2025, so naslednji:

- SR1: Nudimo enostavne, dostopne in elektronsko podprte storitve ZZZS.
- SR2: Izboljšali smo pravičnost in (finančno) vzdržnost sistema.
- SR3: Hitro vključujemo učinkovite zdravstvene tehnologije med pravice.
- SR4: Poslovanje izvajalcev smo administrativno poenostavili.
- SR5: Omogočamo dostopne in kakovostne zdravstvene storitve.
- SR6: Smo nosilec razvoja nacionalnih informacijskih rešitev obveznega zdravstvenega zavarovanja.
- SR7: Imamo hitre, bolj enostavne postopke.
- SR8: Imamo visoko zavzete zaposlene.
- SR9: Strokovno in učinkovito izvajamo javna pooblastila.
- SR10: Smo iskan in privlačen delodajalec.
- SR11: Učinkovito in pregledno gospodarimo s sredstvi.
- SR12: Smo ugledna, strokovna, sodobna ustanova.
- SR13: Zdravstveno zavarovanje zagotavljamo vsem prebivalcem.

3. Letni cilji

Operativni letni cilji, ki jih je ZZZS opredelil za izvedbo rednih nalog v letu 2021, so naslednji:

1. Zagotoviti kakovostni servis zavarovanim osebam in zavezancem pri urejanju zavarovanj.
2. Zagotoviti zavarovanim osebam pravico do zdravljenja v tujini.
3. Ažurno odločati o denarnih dajatvah in drugih pravicah na ravni ZZZS ter informirati zavarovane osebe o pravicah iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.
4. Nadgraditi sistem pravic in postopkov zagotavljanja medicinskih pripomočkov in obvladovati odhodke.
5. Zagotoviti možnost izbire osebnega zdravnika in dostop do programov zdravstvenih storitev v okviru dopustnih čakal-

nih dob, obnovitveno rehabilitacijo in zdravstvena letovanja za zavarovane osebe v okviru finančnih zmožnosti.

6. Opravi načrtovane finančno-medicinske in območne nadzore nad uresničevanjem pogodb z izvajalci zdravstvenih storitev.
7. Zagotoviti zavarovanim osebam zdravila in obvladovati odhodke zanje.
8. Spremljati uresničevanje letnih in strateških ciljev ter ob odklonih sproti ukrepati.
9. Zagotoviti realizacijo finančnega načrta.
10. Zagotoviti pravilne računovodske informacije o poslovanju ZZZS.
11. Zagotoviti nemoteno in varno delovanje informacijskega sistema ZZZS.
12. Učinkovito upravljati s kadri in organizacijo ZZZS.
13. Zagotavljati izvajanje pravnih nalog ZZZS.
14. Zagotavljati pogoje za delovanje službe ZZZS.
15. Zagotoviti obveščanje javnosti o obveznem zdravstvenem zavarovanju in poslovanju ZZZS, krepiti ugled in prepovednost ZZZS v javnosti ter izvajati informacijsko-dokumentacijsko dejavnost.

Poleg teh operativnih ciljev je ZZZS za leto 2021 opredelil tudi aktivnosti za doseganje strateških rezultatov, ki izhajajo iz strateških aktivnosti, opredeljenih v SRP za obdobje 2020 do 2025:

- SA1: Izboljšati informiranje in zmanjšati neenakost med zavarovanimi osebam.
- SA2: Uveljaviti zdravstvo kot prioriteto v družbi z zadostnimi viri financiranja.
- SA3: Razvijati in uveljaviti nove modele plačevanja.
- SA4: Spodbujati kakovost zdravstvenih storitev.
- SA5: Krepiti vlogo ZZZS kot aktivnega kupca zdravstvenih programov in izboljševati dostop zavarovanih oseb do zdravstvene oskrbe.
- SA6: Izboljšati odzivnost in učinkovitost organizacije ZZZS.
- SA7: Pospešiti digitalizacijo poslovanja ZZZS in se aktivno vključiti v razvoj nacionalnih rešitev.
- SA8: Vzpostaviti razvojno naravnane kadrovske dejavnosti ZZZS.
- SA9: Zmanjševati administrativna bremena izvajalcev.
- SA10: Razširiti in nadgraditi uporabo podatkov pri odločanju v ZZZS.

4. Merjenje uspešnosti

Uspešnost doseganja ciljev ZZZS se presoja na podlagi fizičnih, vrednostnih in kvalitativnih kazalcev. Osnova za merjenje uspešnosti doseganja ciljev so ciljne vrednosti po posameznih ciljnih oziroma vsebinskih področjih, ciljne vrednosti strateških aktivnostih in strateških rezultatov ter opisne ocene v skladu s sprejetimi sodili.

Vsi kazalci za kontrolo strateških aktivnosti in strateških rezultatov so navedeni v SRP 2020–2025. Njihova realizacija bo predstavljena v letnem poročilu.

Tatjana Kolenc
Damjan Kos

Finančno poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2020 v zahtevnih razmerah zaradi epidemije COVID-19

1. Ocena finančnega poslovanja ZZZS v letu 2020

Skupščina Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) je na seji 8. 1. 2020 sprejela Finančni načrt ZZZS za leto 2020, nanj pa je Vlada Republike Slovenije dala soglasje 30. 1. 2020. Prvotni Finančni načrt ZZZS je predvideval primanjkljaj prihodkov nad odhodki v višini 10,4 milijona evrov, obseg načrtovanih odhodkov pa v višini 3.320 milijonov evrov. Spremenjene razmere poslovanja med letom 2020 so bistveno odstopale od prvotno predvidenih tako na strani prihodkov kot odhodkov in so rezultirale k večjemu primanjkljaju prihodkov nad odhodki. Slabši pogoji poslovanja so predvsem posledica večjega prenosa plačil obveznosti iz leta 2019 v leto 2020 (višji izdatki v letu 2020), razglasitve epidemije nalezljive bolezni covid-19, spremenjenih globalnih makroekonomskih izhodišč za leto 2020, sprejema Aneksa št. 1 k Splošnemu dogovoru za pogodbeno leto 2020 (uveležitve višje plačne lestvice v zdravstvu, višjega regresa in dodatnih sredstev za delovno uspešnost delavcev v zdravstvu, širitev in boljše vrednotenje programov) in povečanja nekaterih odhodkov nad načrtovanimi vrednostmi (Vlada Republike Slovenije je 3. 9. 2020 sprejela predlog sprememb Odloka o okviru za pripravo proračunov sektorja država za obdobje od 2020 do 2022, na podlagi česar je Državni zbor RS povečal največji obseg izdatkov za zdravstveno blagajno za leto 2020 za 50 milijonov evrov (iz 3.320 milijonov evrov na 3.370 milijonov evrov).

Podlage za pripravo rebalansa finančnega načrta so bile tekom leta zelo negotove. ZZZS je zato tekom leta tekoče spremljal finančno poslovanje, se prilagajal in ukrepal. Predlog rebalansa finančnega načrta je bil tako predložen organom upravljanja ZZZS v obravnavo v mesecu novembru 2020, nanj pa je Vlada RS dala soglasje 21. 12. 2020. Z rebalansom finančnega načrta so bili prihodki načrtovani v višini 3.222,4 milijona evrov, odhodki v višini 3.343,1 milijona evrov, načrtovan pa je bil tudi

primanjkljaj prihodkov nad odhodki v višini 120,7 milijona evrov, ki naj bi bil pokrit iz sredstev rezervnega sklada 34,8 milijona evrov in iz sredstev splošnega sklada 85,9 milijona evrov.

Prvi, preliminarni podatki o finančnem poslovanju ZZZS v letu 2020 izkazujejo **primanjkljaj prihodkov nad odhodki v višini 87 milijonov evrov**. Prihodki so realizirani v višini 3.255,6 milijona evrov in so za 33,2 milijona evrov večji od načrtovanih, **odhodki so realizirani v okviru načrtovanih v višini 3.342,6 milijona evrov**. Glede na negotove pogoje poslovanja je ZZZS **dokaj uspešno zaključil poslovno leto 2020, saj je poravnal vse svoje obveznosti do izvajalcev zdravstvenih storitev ter za uresničevanje pravic zavarovanih oseb iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Na dan 31. 12. 2020 ZZZS ni izkazoval dolga (brez zadolžitve)**.

Večji prihodki v primerjavi z načrtovanimi so predvsem posledica večjih prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje, večjih prihodkov po mednarodnih sporazumih z drugimi državami ter večjih prihodkov iz naslova regresnih zahtevkov.

S Splošnim dogovorom za pogodbeno leto 2020 ter Aneksom št. 1 k temu dogovoru so bila zagotovljena dodatna sredstva v višini 94 milijonov evrov za zdravstvene programe na prednostnih področjih (večja dostopnost do zdravstvenih storitev), boljše vrednotenje nekaterih programov, za povečanje obsega programov z daljšimi čakalnimi dobami, dodatna sredstva za uskladitev plač v cenah zdravstvenih storitev z veljavno plačno lestvico, višje vrednotenje regresa, sredstva za delovno uspešnost ter stroške povezane z epidemijo.

V prilogi (tabela 1) so povzeti realizirani finančni učinki začasnih ukrepov, ki so bili določeni z interventno zakonodajo za omilitev posledic epidemije covid-19 z vidika poslovanja ZZZS do konca leta 2020. ZZZS je v letu 2020 iz naslova začasnih ukrepov prejel skupaj za 62 milijonov evrov transfernih prihodkov iz državnega proračuna, ki predstavljajo povračil-

lo za oprostitev plačila prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje (28. in 38. člen ZIUZEOP) v višini 61,9 milijona evrov in 163.000 evrov za povračilo izplačila dodatka za nevarnost in posebne obremenitve v času epidemije (71. člen ZIUZEOP in 39. člen KPJS), in imajo vpliv na prihodke ZZS.

Pri izvajanju določenih ukrepov po interventni zakonodaji pa je imel ZZS samo vlogo posrednika (agenta) pri zbiranju podatkov in plačevanju stroškov. Tako je bilo preko ZZS upravičencem v letu 2020 izplačanih za 181,4 milijona evrov sredstev prejetih iz državnega proračuna za pokrivanje stroškov povezanih z epidemijo, in sicer za:

- izpad 80 % programa izvajalcem zdravstvene dejavnosti zaradi izpada opravljanja dejavnosti na podlagi 76. člena ZIUOOPE v višini 105 milijonov evrov;
- stroške brisov za potrditev okužbe z virusom SARS-CoV-2 za čas trajanja epidemije (od 12. 3. 2020 do 31. 5. 2020) v višini 4,9 milijona evrov na podlagi sklepa Vlade RS, sprejetega na 31. redni seji 10. 9. 2020;
- povrnitev materialnih stroškov za obvladovanje nalezljive bolezni covid-19 izvajalcem zdravstvenih storitev na podlagi 67. člena ZIPRS 2020 in 2021 v višini 45,1 milijona evrov;
- mikrobiološke preiskave na prisotnost virusa SARS-CoV-2 na podlagi 41. člena ZZUOOP v višini 3,6 milijona evrov;
- cepljenje proti sezonski gripi in stroške nakupa cepiva na podlagi 38. člena ZZUOOP v višini 4,1 milijona evrov;
- povračilo izplačanih nadomestil za bolniške odsotnosti od prvega dne v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja na podlagi 56. člena ZIUZEOP v višini 18,6 milijona evrov;
- povračilo izplačanih nadomestil za čas kratkotrajne odsotnosti z dela zaradi bolezni (do 3 dni) brez potrdila na podlagi 20. člena ZZUOOP v višini 46.500 evrov.

2. Prihodki ZZS v letu 2020

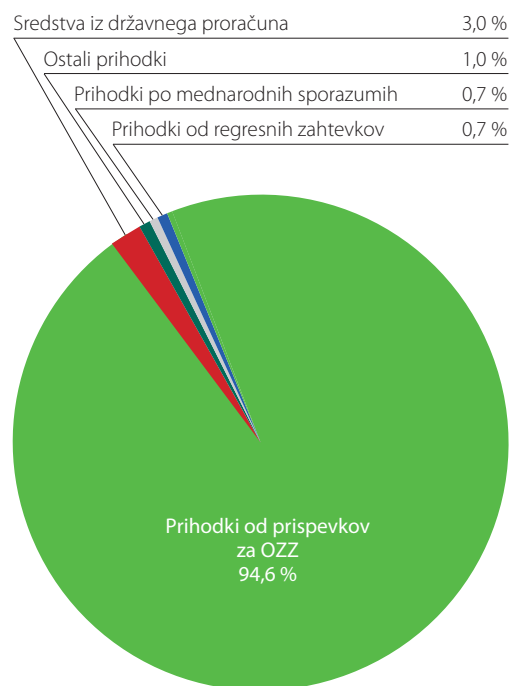
Celotni prihodki ZZS v obdobju januar – december 2020 znašajo 3.255,6 milijona evrov in so za 152 milijonov evrov oziroma za 4,9 % večji glede na preteklo leto (od tega so večji prihodki od prispevkov za 132,4 milijona evrov, transferni prihodki iz državnega proračuna za 10,1 milijona evrov, prejeta sredstva na temelju dogovorov s farmacevtskimi družbami o ceni in povračilu stroškov za zdravila za 6,6 milijona evrov in prihodki po mednarodnih

sporazumih z drugimi državami za 4 milijone evrov). Celotni prihodki so za 33,2 milijona evrov večji od načrtovanih, največ zaradi večjih prihodkov od prispevkov.

Prihodki od prispevkov znašajo 3.080 milijonov evrov (predstavljajo 94,6 % vseh prihodkov) in za 29,2 milijona evrov presegajo načrtovane. Stopnja rasti prihodkov od prispevkov je za 0,9 odstotne točke manjša od rasti povprečne bruto plače v Republiki Sloveniji v letu 2020 predvsem zaradi upada gospodarske aktivnosti in začasnih interventnih ukrepov na področju prispevkov, vezanih na omilitev posledic epidemije na gospodarstvo.

Drugi prihodki ZZS znašajo 175,1 milijona evrov (predstavljajo 5,4 % vseh prihodkov) in za 3,9 milijona evrov presegajo načrtovane vrednosti, največ zaradi večjih prihodkov po mednarodnih sporazumih (za 3,1 milijona evrov).

Največji delež med drugimi prihodki predstavljajo sredstva iz državnega proračuna v višini 96,5 milijona evrov za povračilo že izplačanih sredstev za plače in nadomestila plače pripravnikov in specializacije zdravnikov in za povračilo plačila zdravstvenih storitev do polne vrednosti storitev za socialno ogrožene. Sledijo plačila po dogovorih o cenah in povračilu stroškov za zdravila, ki jih je ZZS sklenil z nekaterimi dobavitelji zdravil v višini 28,1 milijona evrov, prihodki po mednarodnih sporazumih v višini 24 milijonov evrov in prihodki od regresnih zahtevkov v višini 21,8 milijona evrov.



Slika 1. Struktura prihodkov ZZS v letu 2020.

3. Odhodki ZZZS v letu 2020

Odhodki ZZZS so izkazani po načelu denarnega toka in v letu 2020 znašajo 3.342,6 milijona evrov. V primerjavi s predhodnim letom so večji za 9,5 % oziroma za 289,7 milijona evrov. Takšen porast je tudi zaradi omejitve porabe po Odloku v letu 2019 in prenosa dela zapadlih obveznosti iz leta 2019 v 2020 v višini 63 milijonov evrov. Največjo rast odhodkov (16,4 %) izkazujejo odhodki za nadomestila plače zaradi začasne zadržanosti od dela, sledijo odhodki za cepiva (16,3 %), odhodki za zdravila (15,3 %), odhodki za medicinske pripomočke (9,5 %) in odhodki za zdravstvene storitve (8,6 %).

a) Odhodki za zdravstveno dejavnost

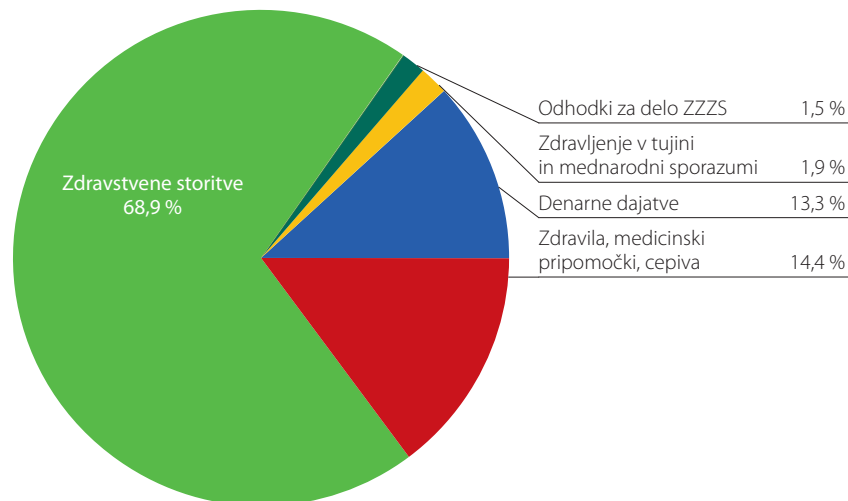
Odhodki za zdravstvene storitve, zdravila, medicinske pripomočke, cepiva, odhodki za zdravljenje v tujini in odhodki po mednarodnih sporazumih predstavljajo 85,2 % vseh odhodkov ZZZS.

V strukturi celotnih odhodkov ZZZS imajo **odhodki za zdravstvene storitve** 68,9 % delež in v letu 2020 znašajo 2.302,7 milijona evrov. V primerjavi z letom 2019 so večji za 8,6 % oziroma za 181,6 milijona evrov. Končni obračun za opravljene programe zdravstvenih storitev za leto 2020 bo izveden do konca meseca januarja 2021 in takrat bodo znani tudi podatki o vseh obveznostih ZZZS za programe zdravstvenih storitev za leto 2020 (plačilo oziroma odhodek bo izkazan v letu 2021).

Odhodki za zdravila, medicinske pripomočke in cepiva so znašali 479,8 milijona evrov in so v okviru načrtovanih. V primerjavi z letom 2019 so večji za 14,3 % oziroma za 59,9 milijona evrov. Ti odhodki v strukturi vseh odhodkov ZZZS predstavljajo 14,4 % delež.

Največji delež v tej skupini odhodkov predstavljajo **odhodki za zdravila**. V letu 2020 znašajo 388,6 milijona evrov. V primerjavi z letom 2019 so večji za 15,3 % oziroma za 51,6 milijona evrov in za 0,9 % oziroma za 3,5 milijona evrov presegajo načrtovane vrednosti. Če bi bile v letu 2019 poravnane vse zapadle obveznosti za zdravila (zamik plačil iz 2019 v 2020 je znašal 12,1 milijona evrov) bi bila rast odhodkov 7,8 %.

Odhodki za medicinske pripomočke so znašali 82,8 milijona evrov in so za 3,4 % pod načrtovanimi. V primerjavi z letom 2019 so za 9,5 % ali 7,2 milijona evrov večji, kar pa je posledica povečanja števila zavarovanih oseb, ki so upravičene do teh pripomočkov v breme sredstev



Slika 2: Odhodki za zdravstveno dejavnost.

obveznega zdravstvenega zavarovanja pri zdravljenju in medicinski rehabilitaciji posameznih vrst obolenj ter prenosa plačil zapadlih obveznosti iz 2019 v leto 2020 v znesku 1,1 milijona evrov.

Odhodki za cepiva so v letu 2020 znašali 8,4 milijona evrov in so za 16,3 % oziroma za 1,2 milijona evrov večji od realiziranih v letu 2019. V primerjavi z načrtovanimi so manjši za 1,2 milijona evrov, ker je z interventno zakonodajo državni proračun prevzel stroške za nakup cepiva za cepljenje proti sezonski gripi ob koncu leta 2020.

Odhodki za zdravljenje v tujini in iz naslova mednarodnih sporazumov so v letu 2020 znašali 64,8 milijona evrov in so enaki kot v letu 2019. V primerjavi z načrtovanimi so ti odhodki manjši za 1,7 milijona evrov, predvsem zaradi manj napotenih na zdravljenje v tujino konec leta 2020 (za 18,4 %).

b) Odhodki za povračilo denarnih dajatev

Odhodki za povračilo denarnih dajatev za pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja (nadomestila, potni stroški) so realizirani v višini 445,9 milijona evrov in so za 16,1 % ali za 61,9 milijona evrov večji v primerjavi z letom 2019 in presegajo načrtovane vrednosti za 1,8 milijona evrov.

Največji delež (99,6 %) predstavljajo **odhodki za nadomestila plače zaradi začasne zadržanosti od dela**. V letu 2020 so znašali 444,2 milijona evrov in presegajo načrtovane vrednosti za 2,2 milijona evrov oziroma za 0,5 %. Glede na leto 2019 ti odhodki izkazujejo 16,4 % rast oziroma so večji za 62,7 milijona evrov. Na takšno rast je vplival prenos plačila dela obveznosti iz 2019 v 2020, višja nadomestila zaradi bolezni in poškodb izven dela ter nege družinskih čla-

nov ter poslabšanja epidemioloških razmer v zadnji tretjini leta 2020 (stroški izolacije zaradi covid-19 so znašali 8,5 milijona evrov).

V obdobju junij–december 2020 je ZZZS v skladu s 56. členom ZIUZEOP za nadomestila plač od prvega dne odsotnosti za čas od 11. aprila do 31. maja 2020, izplačal 18,6 milijona evrov, državni proračun je do 31. 12. 2020 ta sredstva tudi povrnil. ZZZS je konec decembra na podlagi 20. člena ZZUOOP izplačal tudi prva povračila nadomestil za čas kratkotrajne odsotnosti z dela zaradi bolezni (do 3 dni) brez potrjila, v višini 46.500 evrov. Ta sredstva bodo s strani državnega proračuna povrnjena v letu 2021.

c) Odhodki za delo službe ZZZS

Odhodki za delo službe ZZZS so v letu 2020 znašali 49,4 milijona evrov in so v okviru načrtovanih. Ti odhodki predstavljajo 1,5 % delež vseh odhodov ZZZS.

4. Zaključne ugotovitve

ZZZS je leto 2020 zaključil s primanjkljajem prihodkov nad odhodki v višini 87 milijonov evrov, ki je za 33,7 milijona evrov nižji od na-

črtovanega in ki ga je ZZZS pokril iz lastnih virov sredstev. **ZZZS je tako kljub slabšim in nepredvidljivim pogojem poslovanja dokaj uspešno zaključil poslovno leto 2020, saj je poravnal vse svoje obveznosti do izvajalcev zdravstvenih storitev, za uresničevanje pravic zavarovanih oseb iz obveznega zdravstvenega zavarovanja ter za obvladovanje epidemije covid-19. Na dan 31. 12. 2020 ZZZS ni izkazoval dolga (brez zadolžitve).**

ZZZS je med letom tekoče spremljal finančno poslovanje, se hitro prilagajal in ukrepal. Z namenom obvladovanja nalezljive bolezni covid-19 sta Vlada RS in Državni zbor RS v letu 2020 (tudi na pobudo ZZZS) sprejela vrsto interventnih zakonov, na podlagi katerih se je del stroškov povezanih z obvladovanjem nalezljive bolezni covid-19 financiral iz državnega proračuna, kar je imelo na poslovanje zdravstvene blagajne in na zdravstvo kot celoto ugoden vpliv, saj je prejelo pomembna in nujno potrebna finančna sredstva iz državnega proračuna.


Tatjana Kolenc
Barbara Pišek
Damjan Kos

Priloga: Tabela 1. Vpliv začasnih ukrepov za omilitev posledic epidemije z vidika poslovanja ZZZS.

Ukrep	Podlaga	Vrednost v mio € na dan 31. 12. 2020	Učinek na bilanco v mio €	Vir sredstev
1. Oprostitev plačila prispevkov za ZZ od nadomestila plače delavcem na začasnem čakanju na delo in zaradi višje sile od 13. marca do 31. maja 2020	28. člen ZIUZEOP	44,3	DA	državni proračun
2. Oprostitev plačila prispevkov za ZZ za samozaposlene osebe in kmete za obdobje 13. 3. do 31. 5.2020	38. člen ZIUZEOP	17,6	DA	državni proračun
3. Plače in nadomestila plač v javnem sektorju – dodatek za nevarnost in posebne obremenitve v času epidemije	71. člen ZIUZEOP 39. člen KPJS	0,16	DA	državni proračun
4. Odlog plačila prispevkov samozaposlene osebe brez zaposlenih in za kmete za zapadlost v mesecu april, maj in junij 2020	12., 12.a in 13. člen ZIUPPP	0	DA/ -9,9	zavezanci
SKUPAJ prilivi iz državnega proračuna, ki imajo neposredni vpliv na prihodke ZZZS		62,06		
5. Izpad 80% programa izvajalcem zdravstvene dejavnosti	76. člen ZIUOOPE	105	NI	državni proračun
6. Stroški brisov za potrditev okužbe v času epidemije	Sklep Vlade RS št. 41011-87/2020/2, z dne 10. 9. 2020	4,9	NI	državni proračun
7. Materialni stroški povezani z obvladovanjem nalezljive bolezni COVID-19	67. č člen ZIPSR 2020-2021	45,1	NI	državni proračun
8. Mikrobiološke preiskave na virus Sars-CoV-2 – stroški brisov	41. člen ZZUOOP	3,6	NI	državni proračun
9. Cepljenje proti sezonski gripi in stroški nakupa cepiva	38. člen ZZUOOP	4,1	NI	državni proračun
10. Nadomestilo za bolniško odsotnost od prvega dne v breme OZZ od 11. aprila do 31. maja 2020	56. člen ZIUZEOP	18,6	NI	državni proračun
Nadomestilo za kratkotrajno bolniško odsotnost do 3 dni	20. člen ZZUOOP	0,05	NI	državni proračun
SKUPAJ prilivi iz državnega proračuna, ki nimajo učinka na bilanco prihodkov in odhodkov ZZZS (agentski posli)		181,35		

Izjava o oceni notranjega nadzora za leto 2019

IZJAVA O OCENI NOTRANJEGA NADZORA JAVNIH FINANC	
v / na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
(sedež proračunskega uporabnika, šifra in matična številka)	
MIKLOŠIČEVA CESTA 024, 1000 LJUBLJANA	
Šifra:	27405
Matična številka:	5554195000
Podpisani se zavedam odgovornosti za vzpostavitev in stalno izboljševanje sistema finančnega poslovanja in notranjih kontrol ter notranjega revidiranja v skladu s 100. členom Zakona o javnih finančah z namenom, da obvladujem tveganja in zagotavljam doseganje ciljev poslovanja in uresničevanje proračuna.	
Sistem notranjega nadzora javnih financ je zasnovan tako, da daje razumno, ne pa tudi absolutnega zagotovitve o doseganju ciljev: tveganja, da splošni in posebni cilji poslovanja ne bodo doseženi, se obvladujejo na še sprejemljivi ravni. Temelji na nepretrganem procesu, ki omogoča, da se opredelijo ključna tveganja, verjetnost nastanka in vpliv določenega tveganja na doseganje ciljev in pomaga, da se tveganja obvladujejo uspešno, učinkovito in gospodarno.	
Ta ocena predstavlja stanje na področju uvajanja procesov in postopkov notranjega nadzora javnih financ v / na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVOD ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
Oceno podajam na podlagi:	
* ocene notranje revizijske službe za področja:	
-	
* samoocenitev vodij organizacijskih enot (vodij - direktorjev področij in sektorjev, PE IC ter sekretarja Zavoda) za področja:	
<ul style="list-style-type: none"> tveganj poslovnih procesov in tveganj, da se cilji ne bodo uresničili, kontrolnega okolja, opredeljenosti in merljivosti ciljev, sistema notranjega kontroliranja in kontrolnih aktivnosti, ki zmanjšujejo tveganja, sistema informiranja in komuniciranja, sistema nadziranja. 	
* ugotovitev (Računskega sodišča RS, proračunske inšpekcije, Urada RS za nadzor proračuna, nadzornih organov EU,...) za področja:	
-	
V / Na (naziv proračunskega uporabnika)	
ZAVODU ZA ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE SLOVENIJE	
je vzpostavljen(o):	
1. primerno kontrolno okolje (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	X
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljeno, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljeno, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
2. upravljanje s tveganji:	
2.1. cilji so realni in merljivi, to pomeni, da so določeni indikatorji za merjenje doseganja ciljev (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	X
b) na pretežnem delu poslovanja,	
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še niso opredeljeni, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še niso opredeljeni, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
2.2. tveganja, da se cilji ne bodo uresničili, so opredeljena in ovrednotena, določeni je način ravnanja z njimi (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	X
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še niso opredeljena, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še niso opredeljena, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
3. na obvladovanju tveganj temelječ sistem notranjega kontroliranja in kontrolne aktivnosti, ki zmanjšujejo tveganja na sprejemljivo raven (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	X
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
4. ustrezen sistem informiranja in komuniciranja (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	
b) na pretežnem delu poslovanja,	X
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
5. ustrezen sistem nadziranja, ki vključuje tudi primarno (lastno, skupno, pogodbeno) notranje revizijsko službo (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) na celotnem poslovanju,	X
b) na pretežnem delu poslovanja,	
c) na posameznih področjih poslovanja,	
d) še ni vzpostavljen, pričeli smo s prvimi aktivnostmi,	
e) še ni vzpostavljen, v naslednjem letu bomo pričeli z ustreznimi aktivnostmi	
6. notranje revidiranje zagotavljam v skladu s Pravilnikom o usmeritvah za usklajeno delovanje sistema notranjega nadzora javnih financ (predstojnik izbere eno od naslednjih možnosti):	
a) z lastno notranjerevizijsko službo,	X
b) s skupno notranjerevizijsko službo,	
c) z zunanjim izvajalcem notranjega revidiranja,	
d) nisem zagotovil notranjega revidiranja.	

ad b) Navedite naziv skupne notranjerevizijske službe:	
Sedež in matična številka skupne notranjerevizijske službe:	
	Matična številka:
ad c) Navedite naziv zunanjega izvajalca notranjega revidiranja:	
Sedež in matična številka zunanjega izvajalca notranjega revidiranja:	
	Matična številka:
Ali (sprejeti) finančni načrt (proračun), za leto na katerega se Izjava nanaša, presega 2,086 mio evrov (če da, navedeno predstojnik označi v polje):	
	X
Datum zadnjega revizijskega poročila zunanjega izvajalca notranjega revidiranja je:	
(dan XY, mesec XY in leto 20XY)	
ad d) Notranjega revidiranja nisem zagotovil, ker:	
V letu 2019 (leto, na katere se Izjava nanaša) smo na področju notranjega nadzora izvedli naslednje pomembne izboljšave (navedite: 1, 2 oziroma 3 pomembne izboljšave):	
<p>A. Izboljšali smo sistem notranjih kontrol z novimi in dograjenimi računalniškimi rešitvami, in sicer:</p> <ol style="list-style-type: none"> zaključen projekt EESSI – izmenjava "obrazcev" v elektronski obliki v aplikaciji RINA, uvaden e-bolniški list z dodatnimi kontrolami v aplikaciji Nadomestila (15 kontrol) in pri zapisu v on-line sistem, uvaden nov sklop Zavodovega analitskega sistema KRON-OS, s čimer je omogočeno enostavno pridobivanje podatkov o izdatkih OZZ po osebi in s tem dodatne kontrole na več področjih, izveden prenos delovanja informacijskega sistema na rezervno lokacijo in na podlagi ugotovitev izboljšani in optimizirani postopki prenosa. <p>B. Izdelali in prenovili smo večje število splošnih aktov. V splošne akte smo vključili oz. dopolnili notranje kontrole, ki nam omogočajo obvladovanje operativnih tveganj in zagotavljajo večjo enotnost pri delu. Med pomembnejšimi splošnimi akti, ki so bili izdelani oz. prenovljeni velja omeniti:</p> <ol style="list-style-type: none"> novi Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju uveljavljanja pravice do načrtovanega zdravljenja v tujini, novi Navodilo za zajem in posredovanje podatkov iz Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela v sistem on-line (eBol) in Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela za tuje zavarovane osebe (Bol za TZO), ki skupaj s tehničnim navodilom določa kontrole pri zapisu eBol, Pravilnik o postopku, izrednem odpisu sredstev in obveznosti do virov sredstev ter razpolaganju z odpadnimi premičninami, Posodobitev kontrolnih listov (računovodske kontrole, kontrolni list za obračun osebnih prejemkov), posodobitev standardov za knjiženje in posodobitev in dopolnitve usmeritev za knjiženje po kotnih, stroškovnih mestih in internih nalozih. 	
Kljub izvedenim izboljšavam ugotavljam, da obstajajo naslednja pomembna tveganja, ki jih še ne obvladujem v zadostni meri:	
<ol style="list-style-type: none"> Najpomembnejše tveganje, ki se kljub nenehnim prizadevanjem za pridobitev ustreznih kadrov in kljub iskanju novih rešitev nadaljuje iz preteklih let, je omejenost kadrovskih virov. Limitiran kadrovski načrt in neustrezna sistemizacija oz. vrednotenje posameznih delovnih mest, pa tudi nezmožnost pridobitve kadra določene specialnosti, predvsem zdravnikov, na trgu dela, predstavlja tveganje za realizacijo rednih in razvojnih nalog predvsem zaradi povečanja pripada zadev (npr. bolniški staleži), novih nalog (npr. aktivnosti v zvezi s novim sistemom MP, vsebinsko skrbništvo za eBOL) in načrtovanih številnih razvojnih aktivnosti v okviru strateškega razvojnega programa za naslednje srednjeročno obdobje, vedno zahtevnejših in kompleksnejših nalog (npr. podrobno vsebinsko poznavanje zavodskih aplikacij z vsemi vgrajenimi kontrolami) kot tudi zaradi pričakovanih po sodelovanju in pomoči zunanjim deležnikom (npr. ministrstvu pri pripravi zakonodaje) vpliva na pravočasno in kakovostno izvajanje rednih nalog ter omejuje razvoj zdravstvenega zavarovanja. Poleg tega je izključno zaradi nezadostnega števila in neuspešnega pridobivanja dodatnih specifičnih kadrov – zdravnikov v letu 2019 prihajalo do nekaterih zamud v postopku odločanja o pravicah zavarovanih oseb. Ukrepi: korektura sistemizacije, določitev vsebinskih prioritiet, zahteva po odpravi omejitev oz. povečanju kadrovskega načrta, pravočasna izvedba nadomestnih zaposilcev zaradi prejete dela, izenačitev statusa zdravnika na Zavodu z zdravnikom v klinični praksi in pravočasna izvedba strateške aktivnosti SA8. Tveganja, povezana s spremembami izhodišč ali zakonodaje ter Splošnega dogovora po sprejemu finančnega načrta ZZS, kar lahko vodi v preseganje finančnih zmoglosti ZZS in s tem v nezmožnost poravnave obveznosti ob zapadlosti in v prenos plačil iz enega leta v drugo leto. Ukrepi: Pravočasna pobuda službe in organov upravljanja ZZS za spremembo najvišjega obsega izdatkov za zdravstveno blagajno v Odloku o okviru za pripravo proračunov sektorja države, sprejem rebalansa finančnega načrta ZZS, stalno poročanje in opozarjanje pristojnega ministrstva. 	
Predstojnik oziroma poslovodni organ proračunskega uporabnika:	
	Marjan Sušelj, univ. dipl. psih., generalni direktor
Datum podpisa predstojnika:	20. 1. 2020
	
<p>Posajnilo k točki 6.: Pravilnik o usmeritvah za usklajeno delovanje sistema notranjega nadzora javnih financ omogoča zagotavljanje notranjega revidiranja z lastno notranjerevizijsko službo, s skupno notranjerevizijsko službo ali z zunanjim izvajalcem notranjerevizijskih storitev (10. do 12. člen, Uradni list RS, št. 72/2002).</p> <p>Lastne notranjerevizijske službe so dolžni ustanoviti predlagatelji finančnih načrtov po drugem odstavku 19. člena ZIF (npr. ministrstva). Lastna notranjerevizijska služba slednjih je tudi lastna notranjerevizijska služba tistih njihovih organov v sestavi, ki imajo svoje lastne notranjerevizijske službe.</p> <p>Skupna notranjerevizijska služba je lahko ustanovljena v okviru enega proračunskega uporabnika ali kot samostojna strokovna služba proračunskih uporabnikov in izvaja notranje revidiranje na podlagi aktov o ustanovitvi in poslovanju, ki določajo tudi pravice in obveznosti ustanoviteljev, ki so sopodpisniki teh aktov ali so pristopili k skupni notranjerevizijski službi kasneje na podlagi mandatnih pogodb. V primeru, da proračunski uporabnik ni podpisnik aktov skupne notranjerevizijske službe, ni podpisal mandatne pogodbe oziroma skupna notranjerevizijska služba nima pravne podlage za vključitev proračunskega uporabnika v svoje revizijsko okolje, proračunski uporabnik nima zagotovljenega notranjega revidiranja s strani skupne notranjerevizijske službe.</p> <p>Proračunski uporabniki, razen tistih, ki so v skladu z ZIF dolžni ustanoviti lastno notranjerevizijsko službo, si lahko zagotovijo notranje revidiranje svojega poslovanja tudi na podlagi oddaje javnega naročila zunanjemu izvajalcu notranjerevizijskih storitev.</p> <p>Vsi proračunski uporabniki so dolžni zagotoviti funkcijo notranjega revidiranja, in sicer, če odhodki in finančnem načrtu presegajo 2.086.463 evrov, vsakoletno, drugače pa na tri leta.</p>	

Mnenje Računskega sodišča RS na računovodske izkaze in pravilnost poslovanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2018

V skladu z Zakonom o računskem sodišču je Računsko sodišče RS izvedlo revizijo računovodskih izkazov in pravilnosti poslovanja ZZZS za leto 2018. Računsko sodišče RS je 16. 12. 2020 izdalo revizijsko poročilo. Računsko sodišče je o računovodskih izkazih ZZZS za leto 2018 izreklo **pozitivno mnenje**, saj izkazi v vseh pomembnih pogledih resnično in pošteno prikazujejo stanje sredstev in obveznosti do virov sredstev na dan 31. 12. 2018 ter prihodke in odhodke oziroma prejemke in izdatke ZZZS za tedaj končano leto v skladu z Zakonom o računovodstvu.

O pravilnosti poslovanja ZZZS v letu 2018 je računsko sodišče izreklo **mnenje s pridržkom**, ker je ugotovilo:

1. v Pravilniku o sistemizaciji delovnih mest je v nasprotju z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju opredelil višješolsko izobrazbo (prejšnjo) kot zahtevano izobrazbo za vsa delovna mesta iz tarifnega razreda VII/1, delavce s takšno izobrazbo pa opredelil kot delavce z ustrezno izobrazbo za zasedbo delovnih mest v tarifnem razredu VII/1 ter v nasprotju z Zakonom o splošnem upravnem postopku za javne uslužbenke, ki zasedajo delovna mesta, za katera se kot dodatno znanje zahteva opravljen strokovni izpit iz upravnega postopka, določil daljši rok, v katerem so ta izpit dolžni opraviti, kot ga določa zakon, pri čemer dvema javnima uslužbencema v pogodbi o zaposlitvi ni določil roka, v katerem sta morala opraviti strokovni izpit iz upravnega postopka, trije javni uslužbenci pa so ta izpit opravili več kot 3 mesece po sklenitvi delovnega razmerja;
2. v sedmih objavah prostih delovnih mest ni opredelil vseh oziroma pravih pogojev za opravljanje dela in s tem ni zagotovil enakopravne dostopnosti delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji in izbiro najbolj strokovno usposobljenega kadra, v enem primeru pa pred sklenitvijo pogodb o zaposlitvi ni javno objavil prostega delovnega mesta pri zavodu za zaposlovanje, pri čemer javna uslužbenka ni izpolnjevala vseh zahtevanih pogojev za zasedbo prostega delovnega mesta;
3. javnim uslužbencem je izplačal delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela v znesku 56.492 evrov, čeprav generalni direktor ni sprejel pisne odločitve o povečanem obsegu dela javnega uslužbenca in o plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za posamezen mesec in/ali pred izplačilom plače za posamezen mesec, poleg tega pa je zaposlenim določil dodatek za dvojezičnost v višini 6 % osnovne plače javnega uslužbenca, čeprav je bila zahtevana le osnovna raven znanja jezika narodne manjšine;
4. trem javnim uslužbencem, ki v mesecu sklenitve delovnega razmerja niso bili zaposleni celotni mesec, je določil in izplačal sorazmerni del regresa za letni dopust;
5. odločbe o priznanju pravice do povračila stroškov specialističnega in bolnišničnega zdravljenja, nabave medicinskih pripomočkov in zdravil v tujini je izdajal več kot dva meseca po prejemu vlog ter izplačeval ostala povračila stroškov opravljenih zdravstvenih storitev in nabavljenih medicinskih pripomočkov v Sloveniji, ki niso temeljila na izdani odločbi in so bila izplačana pred izdajo obvestila o povračilu stroškov;
6. v pogodbah o izvajanju programa zdravstvenih storitev je določil letni obseg in način obračuna nekaterih programov zdravstvenih storitev v nasprotju z določili Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2018, začetek izvajanja novega programa zdravstvenih storitev med letom 2018 in povečanja pogodbeno dogovorjenega obsega programov zdravstvenih storitev za leto 2018 ni določil s sklenitvijo aneksa k pogodbi, v končnem obračunu za leto 2018 pa obračuna nekaterih zdravstvenih storitev ni izvedel v skladu z merili iz Splošnega dogovora za pogodbeno leto 2018 ter izvajalcem priznal prenizko ali previsoko ceno za opravljene storitve, več oziroma manj zdravstve-



REPUBLIKA SLOVENIJA
RAČUNSKO SODIŠČE

REVIZIJSKO POROČILO

Računovodski izkazi in pravilnost poslovanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije v letu 2018

nih storitev, kot je bilo opravljenih v letu 2018, in plačilo programa zdravstvenih storitev za obdobje, za katero izvajalec ni predložil ustreznih dokazil, zato je izvajalcem za opravljene storitve in ločeno zaračunljiv material plačal za 14.093 evrov premalo in za 14.034 evrov preveč;

7. ni odločal o pravici zavarovanih oseb do skupinske obnovitvene rehabilitacije v upravnem postopku, ampak je pristojnost za odločanje prenesel na organizatorje skupinske obnovitvene rehabilitacije; dveh vlagateljev, katerih vlogi nista v celoti izpolnjevali vseh zahtev iz javnega razpisa za izbiro organizatorjev sofinancirane skupinske obnovitvene rehabilitacije v letu 2018, ni pozval k dopolnitvi vlog in vlog tudi ni zavrnil, ampak ju ocenil kot ustrezni in vlagateljema na podlagi sklenjenih pogodb v letu 2018 izplačal 1.183.928 evrov;
8. v nasprotju s predpisi o javnem naročanju je ravnal pri nabavi materiala in storitev v znesku najmanj 74.533 evrov;
9. v postopkih oddaje poslovnih prostorov v najem, pri sklepanju najemnih pogodb za poslovne prostore in določanju najemnin ni ravnal v skladu z Zakonom o stvarnem premoženju države in samoupravnih lokalnih skupnosti, svojim notranjim aktom in najemnimi pogodbami, zato je najemnikom v letu 2018 zaračunal za najmanj 1.204 evrov premalo najemnin.

Razen vpliva navedenih nepravilnosti na pravilnost poslovanja Računsko sodišče meni, da je ZZZS v letu 2018 v vseh pomembnih pogledih posloval v skladu s predpisi.

V roku 90 dni po prejemu revizijskega poročila mora ZZZS predložiti računskemu sodišču odzivno poročilo z izkazanimi popravljivimi ukrepi.

V odzivnem poročilu mora ZZZS izkazati, da je:

- a.) uskladil akt o sistemizaciji delovnih mest z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju



in Zakonom o splošnem upravnem postopku;

- b.) izdelal načrt aktivnosti z navedbo aktivnosti, odgovornih oseb in roka za izvedbo posamezne aktivnosti, po katerem bo zavod najkasneje do 30. 9. 2021 z najemnikom Zdravstveni dom dr. Adolfa Drolca Maribor uredil plačevanje najemnine za vse poslovne prostore, ki jih najemnik dejansko uporablja, ter ugotovil, od kdaj je najemnik uporabljal dodatne poslovne prostore, za katere ni plačeval najemnine, in dogovoril plačilo premalo zaračunane najemnine za nazaj, oziroma vložil tožbo, če ne bo uspel z najemnikom dogovoriti ureditev razmerja izvensodno.

Barbara Pišek
Tatjana Kolenc

Neprekinjeno poslovanje ZZS tudi v času epidemije nalezljive bolezni covid-19

Leto 2020 bi lahko na kratko opisali kot leto ohromitve celega sveta. Decembra 2019 je na Kitajskem izbruhnila prva epidemija SARS-CoV-2 (COVID-19), katere resnosti smo se v Evropi začeli zavedati šele marca 2020, ko je bila potrjena prva okužba v Sloveniji in kmalu zatem je bila 12. marca 2020 razglašena epidemija. Posledično so bili v Sloveniji sprejeti prvi epidemiološki ukrepi: postopno zapiranje države, omejitve gibanja na ogroženih območjih, kasneje na občino stalnega ali začasnega prebivališča, ukinitve javnega prevoza, zaprtje vzgojno-izobraževalnih ustanov, spopadanje s pomanjkanjem zaščitne opreme. Na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZS) smo zato že konec februarja 2020 sprejeli prve ukrepe – usmeritve za ravnanje v primeru pojava koronavirusa. Na podlagi Načrta neprekinjenega poslovanja in okrevanja poslovnih procesov ZZS pa je bila imenovana posebna delovna Skupina za okrevanje.

1. Vzpostavitev in delovanje Skupine za okrevanje – prvič v zgodovini ZZS

Epidemija nalezljive bolezni SARS-Cov-2 (v nadaljnjem besedilu: covid-19) je močno vplivala tudi na poslovanje ZZS. Še pred razgla-

sitvijo spomladanske epidemije smo o tem pričeli s preventivnim obveščanjem delavcev ZZS preko LN aplikacije Promocija zdravja. Zaradi zagotavljanja neprekinjenega poslovanja vseh ključnih poslovnih področij in podpornih funkcij ZZS pa je generalni direktor ZZS 9. 3. 2020 imenoval posebno delovno Skupino za okrevanje (v nadaljnjem besedilu: SO) s ciljem zagotoviti pogoje za neprekinjeno poslovanje ZZS tudi ob pojavu epidemije covid-19. SO je bila ustanovljena na podlagi Načrta neprekinjenega poslovanja in okrevanja poslovnih procesov ZZS in na podlagi Politike upravljanja kriznih situacij v ZZS. Kot vodja SO je bila imenovana Tanja Lovšin, preostali člani pa so bili še Verica Rupnik, Branko Rudolf, Ladislav Golouh, Miran Bizjak, Damjan Kos, Radmila Krunic, Vojko Breznik in Evgen Gržanič. Sestankov skupine se je udeleževala tudi Suzana Jarc kot pooblaščenka delavka za neprekinjeno poslovanje ZZS.

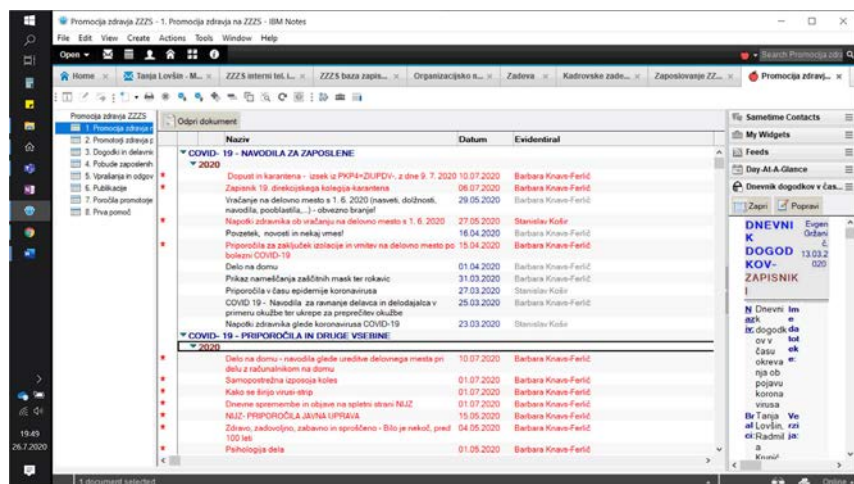
Pristojnosti SO so bile:

1. izvajanje aktivnosti, potrebne za okrevanje poslovnega procesa,
2. vodenje dnevnika dogodkov v času okrevanja,
3. poročanje o stanju okrevanja generalnemu direktorju oziroma kontaktni osebi kolegija Direkcije, ki jo imenuje generalni direktor,
4. priprava poročila o krizni situaciji.

Prioritetne naloge SO so bile zagotoviti izvajanje poslovnih procesov v ZZS, varno delovno okolje, informiranje delavcev o zaščitnih ukrepih ter ravnanju v primeru potrjene okužbe.

SO se je redno sestajala in se ažurno odzivala na hitro se razvijajočo situacijo. Obravnavala je teme glede zaposlenih na ZZS (zagotovitev pravnih in tehničnih pogojev za delo od doma in nujne procese, ki morajo potekati na sedežu delodajalca), glede dostopnosti ZZS za stranke (elektronske storitve, klicni centri in način poslovanja s strankami v času epidemije) ter zagotavljanje zaščitne opreme, razkužil in dodatnega čiščenja prostorov.

Vodja SO in nekateri člani so o poteku dela skupine redno poročali na sestankih direktorj-



Slika 1: SO je pripravila navodila za zaposlene, ki so bila objavljena v aplikaciji Promocija zdravja (zavihek COVID), poleg tega pa tudi priporočila in druge vsebine.

skega kolegija generalnega direktorja ZZZS in kolegija ZZZS. Delo SO je bilo zaključeno maja 2020 in je bilo ocenjeno kot zelo uspešno, saj so:

1. sprejeti ukrepi pripomogli, da se covid-19 ni razširil med delavci ZZZS (do jeseni 2020 je bil dokumentiran le en primer okužbe delavca ZZZS, ki pa se ni okužil na ZZZS in okužba se ni razširila med zaposlenimi).
2. uspešno sodelovanje preko članov SO iz PE Informacijski center je pripomoglo k hitri in uspešni zagotovitvi tehnične opreme in podpore pri dostopu do informacijskega sistema ZZZS za nemoteno delo od doma.
3. ključen je bil tudi prispevek člana SO, zdravnika Ladislava Golouha ter drugih članov SO, ki so v času velikega pomanjkaja zagotovili dovolj zaščitne opreme.

S koncem maja 2020 se je hkrati z zaključkom epidemije ukinilo tudi delo SO. Izdelana so bila številna priporočila in informacije za delavce ZZZS, ki zagotavljajo neprekinjeno poslovanje ZZZS tudi danes. V LN aplikaciji Promocija zdravja tako priporočamo zlasti upoštevanje priporočil v naslednjih dokumentih:

- Nasveti za zaposlene na ZZZS za preprečevanje prenosa okužbe s covidom-19 (obvestilo vsem delavcem ZZZS)
- Pooblastila in dolžnosti zaposlenih za preprečevanje prenosa okužbe na ZZZS (vodje, zaposleni)
- Navodila za delo z obiskovalci v sejnih sobah in pisarnah ZZZS (splošna za organizatorje obiskov)
- Pooblastila za delo z obiskovalci za preprečevanje prenosa okužbe na ZZZS (receptorji, poslovni sekretarji, vodje, organizatorji obiska)
- Uporaba službenih vozil v času epidemije covida-19.

2. Prilagojeno poslovanje ZZZS in uspešno obvladovanje okužb med delavci

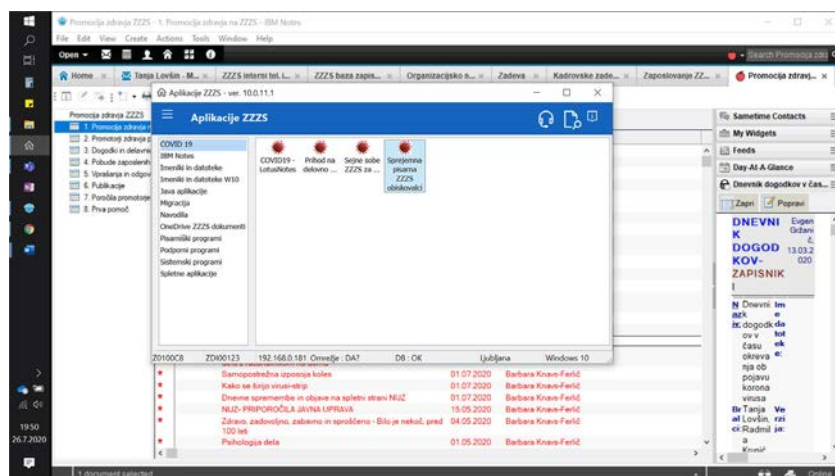
Vodstvo ZZZS je za varovanje zdravja zaposlenih že marca 2020 sklenilo, da vsi sodelavci, ki jim narava dela dopušča, opravljajo delo od doma, za ostale sodelavce pa smo fizično oddaljenost poskušali zagotoviti z rotacijo med sodelavci v pisarnah ter nameščanjem zaščitnih pregrad. S strani čistilnih servisov imamo zagotovljeno dodatno razkuževanje prostorov in najbolj izpostavljenih javnih površin, priskrbeli pa smo tudi ročne dezinfektorje.

Sestanki in izobraževanja potekajo po novem virtualno preko aplikacij MS Teams in Zoom. Oprli smo se na digitalizacijo, ki nam je omogočila, da smo se prilagodili dani situaciji in

poskušali čim bolj optimizirati delovne procese in svoje poslovanje.

Z aktualnimi ukrepi nas je seznanjala skupina za okrevanje, zlasti glede pravilne rabe zaščitnih mask, razkuževanja in pravilnega umivanja rok, pripravili smo video posnetke, plakate ter druga gradiva, ki si jih zaposleni lahko ogledate v LN aplikaciji »Promocija zdravja«, pod rubrikama COVID 19-navodila za zaposlene ter COVID-19 priporočila in druge vsebine.

Seveda pa ni potekalo vse tekoče. Zaradi pogostega spreminjanja navodil države in medicinske stroke so bile posamezne službe in oddelki pred veliko preizkušnjo. Sektor za splošne in pravne zadeve je kljub velikemu pomanjkanju zaščitnih sredstev, s katerimi smo se ubadali na državni ravni, zagotovil, da so bile maske in razkužila dostopna vsem sodelavcem. Kadrovske službe so se soočale z velikim obsegom dodatnega dela (odredbe, aneksi, komuniciranje z medicino dela, prometa in športa v primeru okužbe, obsežnejša priprava podatkov za obračun plač, itd.). PE Informacijski center je za nemoteno delo poskušal v največjem možnem številu zagotoviti sodelavcem manjkajoče prenosne računalnike ali premik stacionarnih računalnikov na domačo lokacijo, pomagal nam je pri naših številnih klicih in vprašanjih. Vendar to še zdaleč niso edine službe, ki so se soočale z vsakodnevnimi izzivi, z njimi smo se soočali prav vsi; vsak posameznik, izpostava, služba, oddelek, področje, enota. Epidemija nas je vsekakor prikrajšala za skupna druženja bodisi ob jutranji kavi, vsakodnevemu skupnemu razgibanju na delovnem mestu, druženja, ki smo jih načrtovali z Načrtom promocije zdravja in navsezadnje tudi neposrednega kontakta s sodelavci ter strankami. V drugem



Slika 2: Ob zaključku epidemije je SO zagotovila tudi dodatna navodila za vračanje na delovno mesto, v obliki več videov, ki so dostopni na Aplikacijah ZZZS/COVID 19.

jesenskem valu smo v letu 2020 na ZZZS zaznali skupaj 84 okuženih oseb. V drugem jesenskem valu epidemije bi v Sloveniji lahko 142.000 delavcev opravljalo delo od doma. Podatki Eurostata kažejo, da je odstotek delavcev, ki delajo od doma, nižji, kot je bil v prvem valu. Enak podatek ugotavljamo tudi za ZZZS.

Če smo v prvem valu epidemije občutili strah pred vsem novim, tako epidemijo kot organizacijo dela od doma, pa so v drugem valu prisotne še dodatne okoliščine. Epidemija se je začela že oktobra 2020 in zaradi krajših dnevo, nizkih temperatur in slabšega vremena smo tako rekoč prisiljeni večina časa preživeti v zaprtem prostoru. Veliko sodelavcev poleg dela od doma sočasno opravlja še vlogo vzgojitelja, učitelja ter starša, kar prispeva k dodatni izčrpanosti. Veliko ljudi, ki delajo od doma, praktično ne zna več ločiti zasebnega časa od službenega, obe področji sta postali integrirani bolj kot kadarkoli prej, obvezno je potrebno najti ločnico in se je držati.

Kako naprej? Vedeti in biti ozaveščen sta besedi, ki se razlikujeta. Ljudje delamo največkrat napako, da se pravil obnašanja držimo v trgovini, zunaj, pri uporabi javnega prevoznega sredstva, na delovnem mestu, pozabimo pa na ista pravila obnašanja doma, na malici, v kadihnicah... Zadeva je enostavna, držimo se pravil obnašanja in jih dosledno izvajamo. Bodimo pozorni na svoje zdravje. Ob znakih bolezni ne čakajte, ampak se že ob blažjih oblikah simptomov pojdite testirati ali obiščite izbranega oseb-

nega zdravnika. Zračite prostore, vzemite si čas zase, pojdite v naravo na sprehod, ne pozabite na razgibanje tako doma kot v službi, pa četudi za pisalno mizo.

Iz epidemije bomo izšli močnejši, naučili se bomo ohraniti povezanost, pa čeprav včasih le preko tehnologije, postali bomo bolj prilagodljivi, predvsem pa bomo znali ceniti trenutke, ko jih bomo lahko spet preživljali v živo.

Skupaj nam bo uspelo!

“Ko začnemo ceniti sedanjí trenutke, začnemo spoznavati, kako izjemna stvar je življenje, pa naj bodo okoliščine kakršne koli že.”

Greg Anderson

“Največja nevarnost v času turbulentnih sprememb ni turbulenca, temveč odločanje z včerajšnjo logiko.”

Peter Drucker

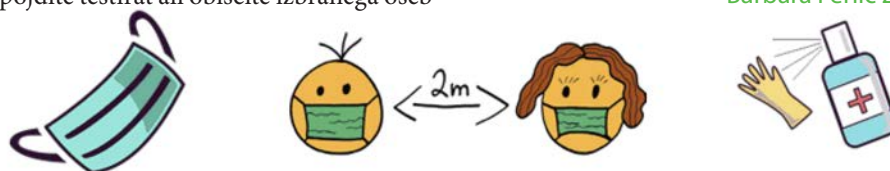
“Življenje ni problem, ki ga moramo rešiti, temveč resničnost, ki jo moramo izkusiti.”

Yann Martel

“Življenje je navadna mešanica. Moramo ga sprejeti, kakšno je, ga poskušati razumeti, nato pa izboljšati.”

Rabindranath Tagore

Tanja Lovšin
Barbara Ferlič Žgajnar



Spoštovani sodelavci in sodelavke,

stanje v državi in tudi v našem Zavodu se iz epidemiološkega stališča slabša. Da nas vse kar najbolje zaščitimo, prosimo, da upošteвате ukrepe za preprečevanja širjenja okužb.

V primeru slabega počutja in pojava simptomov bolezni covid-19 (npr. slabo počutje, prehladni znaki, kašelj, vročina, težko dihanje, prebavne motnje) ostanite v domači samoizolaciji in po telefonu kontaktirajte svojega osebnega zdravnika, ki vam bo podal nadaljnja navodila. O odsotnosti obvestite neposredno vodjo – OSTANITE DOMA!!

Če zbolite na **delovnem mestu z znaki akutne okužbe dihal** (npr. vročina, kašelj, težko dihanje), obvestite neposredno vodjo, zapustite delovno mesto in po telefonu pokličite svojega izbranega zdravnika ter se posvetuje glede svojega zdravstvenega stanja.

V primeru **pozitivnega testa oziroma potrditve suma na okužbo s strani epidemiologa**, čim prej obvestite pristojno **kadrovsko službo**. Prav tako obvestite, če zboli kdo od družinskih članov (visoko rizični kontakt).

Sodelavci, ki ste bili z okuženim delavcem v tesnem stiku, opazujte svoje zdravstveno stanje 14 dni po stiku. **V primeru pojava znakov okužbe dihal ali poslabšanja počutja ostanite doma** in pokličite svojega osebnega zdravnika ter pristojno kadrovsko službo.

Hvala za vaš trud in prispevek k varnemu delovnemu okolju.

KAJ JE KORONAVIRUS?

Koronavirus povzroča virusno bolezen, ki se kaže s simptomi, podobnimi gripi. Pri približno 80 % okuženih poteka v lažji obliki, težji potek naj bi imelo približno 20 % zbolelih. Ocenjuje se, da je smrtnost po okužbi približno 2 %. Za potrditev ali izključitev okužbe z novim koronavirusom je potrebno mikrobiološko testiranje.

SIMPTOMI

glavobol in povišana temperatura
izcedek iz nosu
kašelj
težave z dihanjem
slabo počutje in bolečine v mišicah

PRENOS VIRUSA

kapljično s kašljanjem ali kihanjem, varna razdalja vsaj 1,5 m.
s tesnejšim stikom z okuženo osebo
lahko tudi ob stiku z onesnaženimi površinami

PREVENTIVA

Redno si umivajte roke z vodo in milom.
Kašljajte v rokev
Izogibajte se zaprtih prostorov, kjer se zadržuje veliko ljudi.
Redno zračite zaprte prostore.
Glede na trenutno epidemiološko situacijo splošna uporaba zaščitnih mask ni potrebna.

RIZIČNE SKUPINE:

Najbolj so ogroženi starejši ljudje in tisti z že obstoječimi zdravstvenimi stanji (kot je sladkorna bolezen, bolezni srca itd.).

POMEMBNO:

V primeru pojava bolezenskih znakov pokličite osebnega zdravnika ali zdravstveno službo.

Pred odhodom v Italijo preverite stanje ukrepov v ciljni destinaciji, saj se razmere in ukrepi za zajezitev virusa hitro spreminjajo.

Slovenskim državljanom in državljanom, ki se vračajo iz ali preko Italije, priporočamo previdnost in dosledno upoštevanje ukrepov lokalnih oblasti, po vrnitvi pa upoštevanje ukrepov Nacionalnega inštituta za javno zdravje.

Svetujemo spremljanje zdravstvenega stanja 14 dni po povratku iz Italije, posebno iz območij, kjer so potrdili primere novega koronavirusa. Če se pri vas pojavijo bolezenski znaki, se po telefonu posvetujte z zdravstveno službo.

Če pri sebi ne opazite bolezenskih znakov, ukrepi niso potrebni.

Vlada Republike Slovenije

Slika 1. Informacija NIJZ državljanom, februar 2020.

Poslovanje ZZS s strankami zaradi nalezljive bolezni COVID-19

V Uradnem listu RS, št. 183/2020 z dne 10. 12. 2020, je bil objavljen **Odlok o začasnih ukrepih za zmanjšanje tveganja okužbe in preprečevanje širjenja nalezljive bolezni COVID-19 v upravnih zadevah** (v nadaljevanju: **Odlok**), ki velja od **11. 12. 2020 do konca epidemije (oz. najdlje do 11. 3. 2021)**. S tem odlokom se zaradi zmanjšanja tveganja okužbe in preprečevanja širjenja nalezljive bolezni COVID-19 določajo začasni ukrepi za zavarovanje položaja strank in omogočanja odločanja organov v upravnih zadevah, ki posegajo v določbe Zakona o splošnem upravnem postopku (v nadaljnjem besedilu: ZUP).

Na podlagi navedenega Odloka ter zaradi zagotavljanja varnosti zavarovanih oseb in nemotenega uresničevanja pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja ZZS s strankami posluje na način, da se omeji fizični stik s strankami in uradnimi osebami.

Stranke prosimo, da zadeve v zvezi z urejanjem zavarovanja in uveljavljanjem pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja urejajo elektronsko, po elektronski ali navadni pošti oziroma prek telefona, in se pri območnih enotah ali izpostavah ZZS osebno zglašijo le, če je to nujno potrebno in nimajo znakov okužbe. Za izvajalce zdravstvenih storitev, dobavitelje medicinskih pripomočkov in druge partnerje v zdravstvu ima ZZS uveljavljeno elektronsko poslovanje kot prevladujoč način poslovanja, zato jih naprosamo, da stike z ZZS vršijo izključno »na daljavo« oziroma prek telefona.

ZZS v 10 območnih enotah in 45 izpostavah posluje tako, da se omeji fizični stik s strankami in uradnimi osebami. Fizični obiski strank v prostorih ZZS so dovoljeni le v primerih, ko je to zaradi vodenja postopkov ali uveljavljanja pravic stranke nujno potrebno (praviloma na podlagi predhodnega telefonskega dogovora). Stranka lahko svoje zahtevke, ki niso vezani na rok, oddaja v nabiralnik ob vходу v prostore območnih enot in izpostav ZZS, omogočena je tudi telefonska povezava s strokovnimi delavci ZZS.

Poslovanje ZZS v upravnih zadevah (na podlagi Odloka):

1. VLAGANJE VLOG

Poleg že uveljavljenih načinov vlaganja vlog brez neposrednega fizičnega stika, ki jih omogoča že sam Zakon o splošnem upravnem poslovanju (t.j. po pošti – navadno ali priporočeno, ter po elektronski pošti z varnim elektronskim podpisom), je **omogočeno tudi vlaganje vlog po elektronski pošti brez varnega elektronskega podpisa (po navadni elektronski pošti)**. ZZS v tem primeru preveri identiteto vložnika z enoličnim identifikatorjem (ZZS številka, EMŠO, davčna številka).

Hkrati se omejuje neposredno (osebno) vlaganje vlog. Za čas veljavnosti Odloka (do 11. 3. 2021) so zaprta vsa vložišča in delovišča, kjer se sprejema stranke. Oddajanje vlog je tako načeloma mogoče samo po pošti in elektronski pošti. Strankam, še posebno pa ranljivim skupinam, kot so starejši, invalidi ipd., uradne osebe na območnih enotah ZZS preko telefona ali elektronske pošte nudijo pomoč pri izpolnjevanju vlog. Samo v nujnih zadevah območne enote ZZS strankam še nadalje omogočajo, da podajo vloge osebno na ZZS, kot so na primer izdaja potrdil o zavarovanju zaradi izgube kartice zdravstvenega zavarovanja, vloge za pridobitev profesionalnih kartic ZZS, ki vsebujejo kvalificirano digitalno potrdilo.

2. VROČANJE

Če se ZZS in stranka tako dogovorita, se odločbe, sklepi in drugi dokumenti lahko vročajo z uporabo elektronske pošte (ni potrebno, da ima stranka varen elektronski predal). Strinjanje stranke se zabeleži z uradnim zaznamkom.

3. VPOGLED V SPIS

Stranki, ki zahteva vpogled v spis, se pošlje kopija dokumentov zadeve. Če zaradi obsežnosti dokumentacije ali drugih razlogov ni mogoče zagotoviti kopij, se stranki omogoči vpogled v prostorih ZZS. Stranke morajo pri vpogledu uporabljati zaščitno opremo.

4. PODALJŠANJE ROKOV

Rok za izdajo in vročitev odločbe se lahko podaljša za največ dva meseca, če odločbe zaradi razlogov, ki so povezani s preprečevanjem tveganja okužbe ali širjenja nalezljive bolezni COVID-19, ni mogoče izdati in vročiti v zakonitem roku.

Na zahtevo stranke se lahko podaljša tudi rok za izpolnitev obveznosti, določene z odločbo, če stranke obveznosti iz upravičenega razloga ne more izpolniti pravočasno.

5. USTNA OBRAVNAVA

Ustne obravnave v upravnih postopkih se lahko izvajajo, zaradi varovanja zdravja udeležencev postopka pa se lahko izključi javnost iz ustne obravnave in drugih procesnih dejanj. Vse osebe, prisotne na ustni obravnavi ali drugih procesnih dejanjih, morajo uporabljati zaščitno opremo.

ZZS poziva stranke, da zadeve v zvezi z urejanjem zavarovanja in uveljavljanjem pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja urejajo ali preverjajo:

* elektronsko preko spletne strani www.zzs.si:

- naročanje slovenske kartice zdravstvenega zavarovanja,
- naročanje evropske kartice zdravstvenega zavarovanja,
- preverjanje urejenosti zavarovanja (obvezno in dopolnilno zdravstveno zavarovanje, zadržane pravice zaradi nerednega plačevanja prispevkov),
- preverjanje veljavnosti potrdila A1 za napotene na delo v tujino,
- elektronsko vlaganje refundacijskih zahtevkov za nadomestila plač preko sistema SPOT (e-VEM),
- dostopnost do zdravil in cene zdravil, doplačila k zdravilom (Centralna baza zdravil),
- vpogled v osebne podatke zavarovane osebe,
- sistem "e-Polizvedbe" - elektronsko posredovanje osebnih podatkov upravičencem z ustrezno pravno podlago,
- avtomatsko obveščanje o delovanju informacijskega sistema neposrednega (on-line) dostopa do podatkov zdravstvenega zavarovanja,

* preko telefona,

* preko elektronske pošte in navadne pošte lahko posredujejo različne vloge, na primer:

- obrazci za prijavo, spremembo in odjavo iz zavarovanja zavezanca, ki prijave na vloga elektronsko preko sistema SPOT (e-VEM),
- obrazec za uveljavljanje povračila potnih stroškov zaradi zdravljenja v drugem kraju,
- obrazec za uveljavljanje povračila stroškov zdravstvenih storitev, opravljenih v Sloveniji,
- obrazci in vloge za uveljavljanje povračila stroškov zdravstvenih storitev, opravljenih v tujini,
- vloge za izplačilo nadomestila plače samostojnih zavezancev,
- zahteva delavca za neposredno izplačilo nadomestila plače,

Stranke prosimo za razumevanje in njihovo odgovorno sodelovanje pri preprečevanju nalezljive bolezni COVID-19.

Slika2. Informacija strankam ZZS, december 2020.

Priloga 1: Priporočila za ureditev delovnega mesta pri delu od doma.

**PRIPOROČILA ZA UREDITEV DELOVNEGA MESTA
PRI DELU OD DOMA
V ČASU ŠIRJENJA VIRUSA SARS-CoV-2**

1. UREDITEV DELOVNEGA PROSTORA

- Če je mogoče, si za delo najдите miren prostor, kjer boste imeli dovolj prostora za delo (odlaganje dokumentov, prostor za računalnik, itd.).
- Delovni prostor naj bo primerno osvetljen z naravno svetlobo ali umetno svetlobo oziroma kombinacijo obeh.
- Morebitno moteče bleščanje si zastrite s senčili ali z ustrezno postavitvijo zaslona.

2. POSTAVITEV ZASLONA

- Če je mogoče, naj bo oddaljenost zaslona od telesa za približno več kot celotno dolžino roke, naklon zaslona pa naj bo takšen, da je spodnji del zaslona bližje telesu, kot zgornji, vendar ne preveč, da ne pride do bleščanja zaradi luči na stropu.
- Če je mogoče, naj zaslon ne bo obrnjen proti oknu ali od okna, da ne pride do dodatnega bleščanja ali motečega zrcaljenja na zaslonu.

3. PRAVILNA UPORABA STOLA

- Če ima stol možnost nastavljive višine, si jo prilagodimo tako, da je višina sedežne površine v ravnini z višino pogačice, če se postavimo v stoječ položaj ob stol.
- Če stol nima nastavljive višine, naj bodo stopala sproščeno položena ob tla.
- Če ima stol naslonjalo za roke, ga nastavimo tako, da je to v ravnini s komolcem in z višino mize oziroma tipkovnice.
- Če stol nima naslonjala za roke, kot oporo uporabimo mizo.

4. PRAVILNA DRŽA PRI SEDEČEM DELU

- Pri delu z računalnikom ne pozabimo na pravilno držo telesa. Ta naj bo pokončna in vzravnana. **Pravilno držo je treba ves čas ozaveščati**, še zlasti pa na začetku, ko mišice niso niti dovolj okrepljene niti navajene pravilnega položaja.
- Hrbtenica naj bo vzravnana, če je mogoče, naj bo hrbet naslonjen na stol. Sedimo tako, da je kot med telesom in nogami večji ali enak 90°.
- Zgornji del rok naj bo ob telesu (kot v komolčnem sklepu naj bo ≥ 90°, vendar ne večji od 110°); podlaket naj bo skoraj vodoravna.
- Kot v kolenskem zgibu naj bo ≥ 90°, vendar ne večji od 110° (noge v kolenskem sklepu naj bodo nekoliko odprte).
- Vrat naj ne bo nagljen preveč naprej ali nazaj; držati se je potrebno vzravnano.

5. OBČASNI ODMORI

- Telesu in koncentraciji bomo koristili, če vsaj vsako uro vstanemo in se nekaj minut gibljemo – občasno delamo raztezne vaje, saj vemo, da sproščujoča telovadba človeka pomiri in sprosti.

6. PRIMERI RAZGIBALNIH VAJ PRI SEDEČEM DELU

1. DVIIG IN SPUST RAMEN

Izvedba:
Z vdihom dvignemo ramena in jih z izdihom spustimo.
Vajo lahko kombiniramo tako, da izmenično dvigamo najprej levo ramo, nato desno ramo.



2. DOTIK RAME

Izvedba:
Ob vdihu se z levo roko dotaknemo desnega ramena, pri tem desna roka služi kot opora (vodilo), z izdihom se vrnemo v začetni položaj. Enako storimo z desno roko.



3. STEGNJENI ROKI

Izvedba:
Prste obeh rok prepletemo tako, da so dlani obrnjene od našega obraza in z vdihom potisnemo roki od sebe v višini ramen. Z izdihom premaknemo roki v začetni položaj



4. PRETEGOVANJE

Izvedba:
Prste obeh rok prepletemo tako, da so dlani obrnjene od našega obraza in z vdihom premaknemo roki nad glavo v položaj pretegovanja. Za trenutek lahko v tem položaju zadržimo dih in z izdihom vajo zaključimo.



5. ROKI ZA VRAT

Izvedba:
Z obema rokama se primemo ob vdihu za vrat, z izdihom pa damo roki v osnovni položaj (roki na stegnih, dlani obrnjene navzgor).



6. ROKI NA HRBET

Izvedba:
Roki damo na hrbet in objamemo desno zapestje. Z vdihom potegnemo desno roko v smeri navzdol, ko ne moremo več, z izdihom zaključimo. Enako ponovimo z drugo roko.



7. STISK PESTI

Izvedba:
Z vdihom dvignemo roki v višino glave in močno stisnemo pesti. Z izdihom sprostimo pesti in roki damo v začetni položaj.



DRŽITE SE NAVODIL, OStanite MOČNI, OStanite ZDRAVI!

Navodila glede ureditve delovnega mesta pri delu z računalnikom na domu

Klimatizacija:

- Temperatura prostora naj bo v poletnih mesecih od 24 do 27 stopinj Celzija in od 20 do 23 stopinj Celzija v zimskih mesecih. Relativna vlažnost zraka naj bo med 40 in 70 %.
- Optimalna hitrost pretoka zraka naj bo 0,1 m/s ali manj. Če je tok zraka iz klimatske naprave moteč, se lahko uporabijo razne premične pregrade za preusmeritev toka zraka.
- Poskrbljeno naj bo za dobro prezračevanje prostora in redno čiščenje.

Monitor – slikovni zaslon:

- Zelo pomembna je prilagoditev višine monitorja – slikovnega zaslona. Vrhnji rob ohišja monitorja naj bo v isti višini ali nekoliko nižje od višine oči. Uporabniki prenosnih računalnikov naj prilagodijo kot zaslona monitorja tako, da najdejo optimalni položaj za gledanje.
- Monitor naj bo postavljen vsaj 50 cm stran od oči. Namig: optimalna razdalja od oči do zaslona monitorja je približno dolžina roke.
- Višina in nagnjenost zaslona monitorja naj bo taka, da se čim bolj zmanjšajo bleščanje in odsevi.
- Za lažje gledanje na zaslonu naj se uravnava svetlost in kontrast slike. Če je treba, naj se poveča velikost črk na zaslonu za izboljšanje berljivosti.
- Za boljši nadzor nad jakostjo naravne svetlobe, ki pada na delovno mesto, naj se uporabijo žaluzije ali zavese. Po možnosti naj se uporabijo ustrezne luči, ki ne povzročajo odseva na zaslonu.
- Izogibati se je treba pretiranemu kontrastu med zaslonom in neposrednim vidnim poljem okoli njega.

Ure dela z računalnikom:

- Priporočen je odmor 10 do 15 minut po vsaki uri nepretrganega intenzivnega dela z računalnikom. Če to ni mogoče, si je treba vzeti vsaj 1 do 2 minuti odmora enkrat ali dvakrat na uro.
- Pogosto menjavanje položaja telesa je dober ukrep proti bolečinam. Delavec naj občasno zapusti delovno mesto in naredi nekaj raztegovnih vaj. Delavec si lahko občasno spočije oči tudi tako, da nekaj minut gleda v daljavo.

Naprave za vnos podatkov:

- Tipkovnica in miška naj bosta postavljeni na udobno razdaljo. Miška naj bo postavljena zraven tipkovnice. Obe napravi za vnos podatkov morata imeti enako višino.
- Višina tipkovnice naj bo nastavljena tako, da bodo zapestja zravnana in podlahti vzporedne s tlemi.
- Pred tipkovnico in miško naj bo na mizi dovolj prostora.
- Naslonjala za roke na stoličih morajo biti nastavljena na ustrezno višino, da ni dodatnih obremenitev na telo (ramena, vrat, hrbet).
- Velikost in oblika tipkovnice ter miške naj bo taka, da ustreza značilnostim delavčevega telesa. Na primer prevelika miška naj se zamenja z manjšo.
- Pri uporabi prenosnega računalnika naj se uporablja zunanja miška. Uporaba interne miške sili k majhnim gibom, ki lahko povzročijo težave. Če prenosni računalnik uporabljate dlje časa, je priporočena tudi uporaba zunanje tipkovnice.

Stol in miza:

- Uporabljajo naj se stoli z nastavljivo višino in naklonom sedalne površine. Stol naj ima ustrezno naslonjalo, ki je nastavljivo po višini in naklonu in podpira delavca predvsem v ledvenem delu hrbta. Podvozje naj bo premično in dovolj stabilno (5-krako).
- Če stola ni mogoče nastaviti dovolj nizko in noge ne dosežejo tal (s celim podplatom), naj se uporabi ustrezna opora za noge, ki naj bo nastavljiva.
- Delavci morajo biti podučeni, kako pravilno nastaviti stol in mizo.

Delovni prostor:

- Stvari, ki so postavljene na delovno površino, naj bodo urejene, tako da bo dovolj prostora za delo z računalnikom in druga pisarniška dela. Stvari, ki niso potrebne ali jih delavci le redko uporabljajo, naj bodo pospravljene z delovne površine (npr. v omaro).
- Uporablja naj se miza – delovna površina, ki je dovolj velika. Površina mize ali delovne površine naj bo vsaj 800 mm × 1200 mm, po možnosti raje večja.
- Tudi pod mizo naj ne bo nereda, tako da bo delavec imel dovolj prostora za noge.
- Delovno mesto naj se redno čisti in ureja.

Stres in duševne obremenitve:

- Poskrbeti je treba, da delavci niso izpostavljeni večjim psihosocialnim tveganjem (stres, izgorelost, prezentizem itd.). Večja avtonomija delavcev pri delu na daljavo sicer omogoča razporeditev posameznih opravil, hitrosti dela ipd., vendar je znano, da gre pri takem delu pogosto za opravljanje dela po koncu uradnega delovnega časa, za porabo prostega časa za opravljanje dela, nezadostne počitke in odmore med delom.
- Poskrbeti je treba, da obseg in intenzivnost dela nista prevelika. Do tega pojava pogosto prihaja zaradi neustrezno določenega obsega dela, določanja ad-hoc nalog, konstantne dosegljivosti delavca, preobila informacij ipd.
- Posebno pozornost je treba nameniti usklajevanju poklicnega in zasebnega/družinskega življenja.
- Zavedati se je treba, da je za delavce, ki delajo na daljavo, značilna višja prisotnost tesnob, utrujenosti, glavobolov, prezentizma in stresa kot pri delavcih, ki delo opravljajo pri delodajalcu. Te težave so običajno posledica prekomernega obsega dela, previsoke intenzivnosti dela, pritiska sodobne informacijsko-komunikacijske tehnologije ter psihičnega pritiska.

Priloga 2: Priporočila za psihološko pomoč in za primer tesnobe.

TESNOBA

V današnjih časih moramo nameniti pozornost duševnemu zdravju in od tega najpogostejšemu stanju v tem času: tesnobi ali anksioznosti. Po eni od teorij človek začuti tesnobo, kadar naleti na **oviro**. To je tedaj, ko želiš nekaj narediti, a tega ne moreš.

Nekdo, ki je doma in bi se rad srečal s sodelavci na delovnem mestu, bo zato ob tej želji začutil tesnobo. Drugi, ki gre po hodniku in ga je strah, da bi se okužil od druge osebe na hodniku, bo začutil tesnobo, ker je virus majhen, neviden in na začetku bolezenski znaki niso prisotni, zato se prebudi znani občutek: šibek sem naproti virusu – zato začuti **tesnobo**.

Tesnoba kot tudi pozneje depresija imata to lastnost, da se *simptomi poglobljajo, če ostanemo sami*.

Na Zavodu strmimo k temu, da **ohranimo medsebojno komunikacijo** tudi v času epidemije s koronavirusom, ne glede na to, ali čas preživljamo doma na čakanju, delamo od doma ali smo nepogrešljivi kader, ali smo na delovnem mestu.

Po opravljeni komunikaciji se *namreč naša zavest – občutek vrne na izhodišče* že z enim samim klicem, ki traja več kot 20 sekund, med katerim sporočimo dodatno naslednji sporočili:

- A. **»Varen si!« »Varna si,«** neglede na to, ali si doma, delaš od doma ali si na delovnem mestu. Varnost dosežemo z osebno zaščito in z zagotovitvijo, da bo delo nemoteno potekalo naprej po koncu epidemije tudi na tvojem delovnem mestu.
- B. **Simptomi**, ki jih v tem času doživljaš, **niso nevarni**. Predvidevamo, da doživljaš simptome tesnobe, ki ne puščajo posledic, ne ogrožajo telesnega zdravja in bodo minili brez posledic.

Večinoma simptomi, ki jih začutiš, ko si sam-a, **minejo že med pogovorom** z drugo osebo. Zato ob koncu pogovora ali tega sporočila vprašajmo:

Se sedaj dobro **počutiš**?

Se počutiš **bolje** kot prej?

Skoraj vedno bomo dobili iskreni odgovor DA. Ker to preprosto **tako deluje!** Komunikacija, izražanje, bližina, zavedanje, da nisi sam-a – tako deluje: **prežene simptome** tesnobe. Ima preventivni učinek. Vrne te v **izhodiščno zdravo stabilno stanje**.

Prekine tok poglobljanja, ki sem ga omenil zgoraj; *ki bi se nadaljeval: če ostaneš sam v krogu lastnih skrbi brez pomirjujoče komunikacije*.

V tem času je prvo in osnovno pravilo: preprečujemo širjenje koronavirusa tako, da preprečujemo fizične kontakte in s tem prenos.

Neglede na to, ali veliko delaš ali ti v tem času ni potrebno delati – je tvoja vrednost enaka.

Vsi smo povezani.

Potrebujemo se.

Zavedamo se vseh sodelavcev znotraj oddelka, znotraj enote in na ravni celega Zavoda.

Si del nas, si del skupnosti ZZZS.

Pripravil: Ladislav Golouh, zdravnik.

Več o tesnobi si lahko preberete na spletni stani NIJZ:

<https://www.nijz.si/sl/anksioznost-ali-tesnoba>

Psihološka podpora ob epidemiji covid-19

Pozdravljeni.

V začetku novembra je bil ponovno vzpostavljen Telefon za psihološko podporo prebivalcem ob epidemiji COVID-19.

Na brezplačni telefonski številki 080 51 00, 24 ur na dan, vse dni v tednu nudijo strokovno pomoč izkušeni psihologi, psihoterapevti in drugi strokovnjaki s področja duševnega zdravja.

Telefon je namenjen krajšim pogovorom za:

- * čustveno podporo pri obvladovanju tesnobe, strahu, jeze in drugih
- * čustvenih stanj ter z njimi povezanih odzivov;
- * podporo obolelim in svojim oseb z boleznijo COVID-19;
- * podporo ob izgubi bližnjega zaradi bolezni COVID-19;
- * podporo ob soočanju z izgubo zaposlitve, med čakanjem na delo, ali pri težavah, povezanih z delom od doma;
- * priporočila in podporo pri usklajevanju delovnih obveznosti in družinskega življenja;
- * podporo pri srečevanju z osebnimi stiskami in s težavami v medosebnih odnosih v času izolacije;
- * podporo pri drugih izzivih, ki jih prinašajo trenutne razmere.

Telefon je nastal v sodelovanju Nacionalnega inštituta za javno zdravje in Društva psihologov Slovenije, Rdečega križa Slovenije, Slovenske krovne zveze za psihoterapijo, Zaupnega telefona Samaritan, Združenja zakonskih in družinskih terapevtov in Zveze prijateljev mladine Slovenija – TOM telefon.

Nadaljnje informacije o skrbi za duševno zdravje v času epidemije so dostopne tudi na spletni strani: <https://www.nijz.si/sl/koronavirus-dusevno-zdravje>

Telefon za psihološko podporo ob epidemiji COVID-19

Ker pogovor daje moč.

080 51 00



24 ur, vsak dan.
Klic je brezplačen.



Nacionalni inštitut za javno zdravje



SKUPAJ ZA ZDRAVJE



DRUŠTVO PSIHOLOGOV SLOVENIJE



RDEČI KRIŽ SLOVENIJE



TOM



ZVEZA PRIJATELJEV MLADINE SLOVENIJA



DRUŠTVO ZAKONSKIH IN DRUŽINSKIH TERAPEVTOV

Promocija zdravja na delovnem mestu v ZZZS v letu 2020

Zakaj je zdravje pomembno?

Ko spregovorimo o načrtovanju in izvajanju promocije zdravja pri delu, se najprej soočamo z vprašanjem, kaj zdravje dejansko je in kdo je zanj odgovoren. V našem času in prostoru, ki ga opredeljuje vedno bolj hiter in aktiven način življenja, je še vedno premočno zakoreninjeno pojmovanje, da se z zdravjem pričemo ukvarjati, ko že občutimo primanjkljaje. Preventivna skrb za zdravje je za povprečnega zaposlenega človeka pogostokrat splošen teoretičen pojem, s katerim se ne ukvarja. Svoj čas, ki je namenjen delu, smo dejansko vajeni posvečati delu v vseh pogledih. Nehote zapostavljamo skrb zase, čeprav se zavedamo, da smo nosilci delovnega procesa in smo pravzaprav motor in vsebina vsega.

Aktivnosti promocije zdravja so namenjene ozaveščanju, informiranju, trenutnemu vzgibu in vsem ciljem promoviranja, ki naj bi posameznika vodili do zavedanja, kako pomembno je njegovo zdravje. Ne le zanj osebno, ampak tudi za proces dela, za delovne rezultate in za celotno skupino sodelavcev znotraj delovne organizacije. Zdravje je podlaga za dobro in uspešno življenje in delo tako za posameznika kot za organizacijo.

Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je smotrna, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež. Promocija zdravja na delovnem mestu so skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To dosežemo s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

Odgovornost za zdravje je v rokah posameznika

Promocija zdravja v in ob delovnem procesu ne pomeni, da mora delodajalec skrbeti za zdravje zaposlenih. Kot smo uvodoma ugotovili, je skrb za zdravje v rokah vsakega posameznika. Resnična moralna in konkretna zakonska dolžnost delodajalca je aktivnost pri formiranju strategij za izboljšanje zdravja ter posredovanje informacij zaposlenim. Dejansko gre pri promociji zdravja za proces ozaveščanja, informiranja, izobraževanja in usposabljanja posameznikov z namenom, da vzpostavijo bolj zdrav način lastnega delovanja. Pomemben del tega procesa, ki ga posameznik sam ne more spremeniti, temveč

je v rokah delodajalca, je oblikovanje in ustvarjanje ustreznega podpornega okolja. Podporno okolje je splet pogojev v delovnem okolju, ki ponujajo možnosti za napredek pri pridobivanju ali skrbi za zdravje, naj bodo to pripomočki, veljavne vrednote, razumevanje družbe ali zavest širšega okolja. Cilj oblikovanja takšnega okolja je omogočiti, da so med različnimi možnostmi lažje dostopne tiste, ki so usmerjene v zagotavljanje zdravja.

Kaj je promocija zdravja na delovnem mestu?

Promocija zdravja pri delu torej promovira uvajanje načrtovanih sprememb, ki koristijo zdravju, neposredno v delovno okolje, v katerem zaposleni preživijo približno tretjino svojega življenja. Posredno z vzpostavljanjem novih navad promocija zdravja prinaša tudi možnost za izboljševanje zdravje izven delovnega okolja.

Promocija zdravja je lahko učinkovita na vseh področjih, vpliva na zdravje zaposlenih, torej na področjih zdrave prehrane in gibanja, preprečevanja poškodb pri delu, delovnega okolja in odnosov, upravljanja s stresom ter na področju preprečevanja bolezni, povezanih z delom in življenjskim slogom. Zdravi zaposleni so bolj zadovoljni, bolj motivirani za delo ter bolj pripadni podjetju in skupnosti. Zmožni so boljših medsebojnih odnosov, so bolj ustvarjalni, bolj inovativni, bolj produktivni in manj odsotni z dela.

V skladu z vsemi navedenimi izhodišči, na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11) in tudi iz sprejetega Načrta ukrepov promocije zdravja v ZZZS za leto 2020 (v nadaljnjem besedilu: Načrt) izhaja, da je poglobitveni namen ukrepov promocije zdravja v ZZZS prispevati k boljšemu počutju in zdravju zaposlenih ter spodbujati k zdravim življenjskim navadam. Glede na še vedno po-



dane zaskrbljujoče razmere v zvezi z epidemijo covid-19, s katero smo se v prvem valu soočali že spomladi leta 2020, je bila temu ustrezno podrejena tudi izvedba aktivnosti v zvezi s promocijo zdravja med zaposlenimi. Nekatere od aktivnosti so bile v času epidemije covid-19 in z namenom preprečevanja širitve okužb izvedene v omejenem obsegu oziroma na drugačen način, nekatere aktivnosti pa so bile začasno ustavljene.

Iz naslova promocije zdravja na delovnem mestu v ZZZS so bile na podlagi Načrta v letu 2020 glede na navedeno v omejenem obsegu izvedene naslednje aktivnosti:

- aktivni krajši odmori med delovnim časom z izvajanjem kratkih razteznih vaj na delovnem mestu;
- Dan Zavoda (17. 10. 2019) – Aktivni na varni razdalji;
- spodbujanje k zdravemu prehranjevanju – sezonsko sadje 3x v letu (banane, češnje, hruške);
- zdrav slovenski zajtrk (na dan hrane – 16. 10. 2020) – črna žemlja, maslo, med, marmelada, jogurt, sadna ploščica in polnozrnat testenine;
- ozaveščanje o zdravem živilu – zeliščni čaj za dobro počutje (v decembru 2020);
- zagotavljanje zdravih prigrizkov in napitkov v samopostrežnih prehranskih avtomatih;
- objavljane gradiv, člankov in koristnih informacij o zdravem prehranjevanju in spodbujanju zdravega življenjskega sloga v LN aplikaciji Promocija zdravja ZZZS;
- izobešanje plakatov z vsebino promocije zdravja – ozaveščanje o zdravi prehrani, higieni umivanja rok, zadostni hidraciji, škodljivosti kajenja in koristi prenehanja kajenja, plakati z razteznimi vajami na delovnem mestu, spodbujanje aktivnih k udeležbi na preven-



programih; spodbujanje k redni telesni aktivnosti in gibanju v naravi;

- spodbujanje vožnje s kolesom na delo – možnost parkiranja koles v bližini poslovne stavbe;
- nabava kolesarskih čelad za zaposlene – spodbujanje varne vožnje s kolesom in gibanja (v juliju 2020);
- ozaveščanje zaposlenih o posameznih svetovnih, evropskih oziroma slovenskih dnevih in tednih zdravja z objavo zanimivih prispevkov v LN aplikaciji Promocija zdravja ZZZS: svetovni dan možganov (22. julij); svetovni dan prve pomoči (11. september); evropski teden mobilnosti (tretji teden v septembru); svetovni dan hrane (16. oktober); svetovni dan sladkorne bolezni (14. november);
- organizacija internih izobraževanj – pridobivanje novega znanja, ozaveščanje in skrb za zdravo življenje, krepitev in vzdrževanje zdravja, motiviranje za spremembe življenjskega sloga, pomen gibanja za boljše razpoloženje in več energije, pridobivanje zdravih prehranjevalnih navad, izmenjava informacij, preprečevanje in obvladovanje stresa, učenje specifičnih veščin.



V Načrtu promocije zdravja na delovnem mestu za leto 2020 so bila predvidena in tudi realizirana različna izobraževanja (večina je bila zaradi ukrepov v zvezi z epidemijo covid-19 organizirana v virtualni obliki):

Vpliv notranje in zunanje komunikacije na razvoj naših možganov;

- Asertivna komunikacija;
- Adijo stres, razhajava se;



- Harmonija zdravja in vitalnosti;
- Krepitev odpornosti na stres;
- Zdravje je v nas;
- Joga smeha;
- Enostavna priprava rastlinske hrane;
- Zdrava hrbtenica;
- Kako pravilno negovati ustno votlino;
- Samopregledovanje kožnih znamenj in zaščita pred soncem;
- Tečaj oživljanja ter uporaba defibrilatorja;
- Sindrom izgorelosti.

Podrobnejša poročila s posameznih delavnic so v rubriki Kadri in znanje nadaljevanju tega Občasnika.

V letu 2020 so bila za promocijo zdravja porabljena sredstva v višini 39.618,35 evra, kar predstavlja 64,8 % načrtovanih sredstev glede na finančni načrt. Ob tem je potrebno poudariti, da je bila realizacija izobraževanja iz naslova promocije zdravja dosežena v obsegu 98,2 % načrtovanih sredstev, pri promociji zdravja (brez izobraževanja) pa je realizacija 55,8 %. Razlogi za manjšo realizacijo načrtovanih sredstev so bili predvsem epidemiološke razmere v letu 2020 ter dejstvo, da je bilo cepljenje proti gripi zagotovljeno kot pravica iz obveznega zdravstvenega zavarovanja oziroma je stroške cepljenja poravnal državni proračun.

Zaključek

Promocija zdravja na delovnem mestu lahko pomembno vpliva na delovno učinkovitost zaposlenih. Poleg dobrih delovnih pogojev je pomembno tudi to, da zaposlene motiviramo za zdrav življenjski slog v zasebnem življenju. Smiselno je, da jim o tem nudimo koristne informacije ter jim na delovnem mestu omogočamo, da skrbijo za zdrav življenjski slog.

Menimo, da je koristno, da v zvezi s promocijo zdravja vodstveni delavci nudijo zgled ostalim zaposlenim, saj se na ta način povečuje motivacija zaposlenih. Kontinuirano je potrebno skrbeti za pozitivno delovno klimo, saj to pripomore k boljši delovni storilnosti in zadovoljstvu zaposlenih.

S preprostimi ukrepi (npr. sadje na delovnem mestu, aktivni krajši odmori na delovnem mestu...) lahko pripomoremo k boljšemu zdravju in boljšemu počutju zaposlenih. Promocijo zdravja je potrebno prilagoditi glede na delovno mesto zaposlenih in glede na razpoložljiva finančna sredstva. Zavedati pa se je potrebno dejstva, da promocija zdravja ni enkratno dogodek, ampak je proces, ki dolgoročno vsekakor lahko privede do pozitivnih rezultatov.

Nataša Cugelj Štemberger
s sodelavci skupine za promocijo zdravja

Dan ZZZS 2020

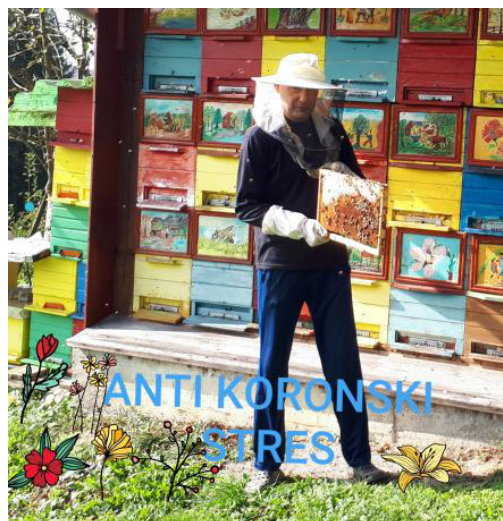
– Aktivni na varni razdalji

Letošnji dan ZZZS (sobota, 17. oktober 2020) je zaradi strogih zaščitnih ukrepov za preprečevanje širjenja okužb z novim koronavirusom in omejitve druženja potekal povsem drugače kot v preteklih letih. V okviru prizadevanj za izboljšanje zdravja in počutja zaposlenih ter v sklopu obeležitve svetovnega dneva hoje so bili vsi zaposleni prijazno povabljeni, da na Dan ZZZS vsak zase individualno oziroma v krogu svojih najbližjih domačih na kakršenkoli način aktivno preživijo dan v naravi.

Veseli smo, da ste se zaposleni v ZZZS v tako velikem številu pozitivno odzvali in delili svoje »sobotne utrinke« v obliki čudovitih fotografij, video posnetkov in kratkih zapisov o tem, kako in kje ste vsak zase poskrbeli za zdravo in dobro počutje sebe in svojih najbližjih domačih.

Glede na vaše posredovane povratne informacije ste dokazali, da je tudi v takšnih izrednih razmerah še vedno veliko možnosti in idej za raznovrstne aktivnosti – tek v naravi, kolesarjenje, osvojen bližnji hrib oziroma vrh, sprehodi po gozdnih in poljskih poteh (tudi v spremstvu štirinožnih kosmatincev), obiranje oljk in grozdja, nabiranje kostanja in gob, delo na vrtu, v čebelnjaku, ...

Na tem mestu objavljamo le nekaj fotografij z ovekovečenimi aktivnostmi v naravi, prav vse



fotografije z razgibanimi sobotnimi utrinke Dneva ZZZS (skupaj jih je objavljenih kar 238) pa so na podlagi podanih soglasij udeležencev objavljene na direktoriju I://DanZavoda 2020 oziroma na naslednji povezavi <\\zzzs.si\Souporaba\Centrala\ZZZS\DanZavoda2020>.

Priporočamo vam, da si ogledate tudi druge objavljene fotografije na zgoraj navedenih mestih. Morda boste med njimi našli še kakšno dobro idejo za vaše nadaljnje izlete in odkrivanja novih poti.

Vsi sodelavci, ki so delili svoje sobotne utrinke tega posebnega dne, so prejeli za aktivno udeležbo praktično nagrado – športno majico z napisom »ZZZS 2020 – Aktivni na varni razdalji«.

Vsakodnevno gibanje je vsekakor pomemben del zdravega načina življenja. Strokovnjaki priporočajo vsaj 30 minut hoje dnevno, če je ta v naravi, so učinki za zdravje še toliko večji.

Vsem vam želimo veliko zdravja še naprej, ob tej priložnosti pa ob koncu še eno spodbudno misel:

»Ko se življenje spremeni in postane težko, spremeni sebe in postani močnejši.«

(vir: Pozitivne misli)

Nataša Cugelj Štemberger
s sodelavci skupine za promocijo zdravja







Spremembe Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije je dočakal spremembe, ki so bile objavljene 2. novembra 2020 v Uradnem listu RS, št. 158 z začetkom veljavnosti 17. 11. 2020 (v nadaljnjem besedilu: ZIntPK-C). Po obsegu gre za kar obsežne spremembe in dopolnitve, a zelo velikih sprememb, ki bi vplivale na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in na nas, zaposlene, zakon ni prinesel. Nekaj pa je tudi takšnih, ki smo jih dolžni upoštevati, zato so navedeme v nadaljevanju.¹

Uvodoma si oglejmo nekatere pojmi iz 4. člena ZIntPK, ki jih je dobro poznati, saj so naše obveznosti vezane nanje:

1. »**družinski člani**« so zakonec, otroci, posvojenci, starši, posvojitelji, bratje, sestre in osebe, ki s posameznikom živijo v skupnem gospodinjstvu ali v zunajzakonski skupnosti;
2. »**poslovodne osebe**« so direktorji ..., javnih zavodov, ...;
3. »**uradne osebe**« so ... uradniki na položaju in drugi javni uslužbenci,...;
4. »**osebe, odgovorne za javna naročila**« so osebe, ki jih naročniki imenujejo v strokovne komisije za oddajo javnega naročila in osebe, ki odločajo, potrjujejo in predlagajo vsebino razpisne dokumentacije, ocenjujejo ponudbe oziroma naročniku predlagajo izbor ponudnika, kadar gre za javna naročila, za katera je potrebno v skladu z zakonom, ki ureja javno naročanje, izvesti postopek javnega naročanja in pod pogojem, da je **ocenjena vrednost posameznega naročila enaka ali višja od 100.000 evrov brez DDV**, ne glede na to, ali so ta naročila ali del dokumentacije o javnem naročilu v skladu z zakonom, ki ureja tajne podatke, označeni s stopnjo tajnosti. Za osebe, odgovorne za javna naročila, se štejejo tudi osebe, ki v skladu s to definicijo sodelujejo pri javnem naročanju in niso v delovnem razmerju pri naročniku;
5. »**nasprotje interesov**« so okoliščine, v katerih zasebni interes uradne osebe ali osebe, ki jo subjekt javnega sektorja imenuje kot zunanje člana komisije, sveta, delovnih skupin ali drugega primerljivega telesa, vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko in objektivno opravljanje njenih javnih nalog;
6. »**zasebni interes osebe**« iz prejšnje točke pomeni premoženjsko ali nepremoženjsko korist zanjo, za njene družinske člane in za druge fizične ali pravne osebe, s katerimi ima, ali je imela ta oseba ali njen družinski član osebne, poslovne ali politične stike;
7. »**lobiranje**« je delovanje lobistov, ki za interesne organizacije izvajajo nejavno vplivanje na odločanje državnih organov, ... in nosilcev javnih pooblastil pri obravnavi in sprejemanju predpisov in drugih splošnih aktov ter na odločanje državnih organov, ... ter nosilcev javnih pooblastil o drugih zadevah razen tistih, ki so predmet sodnih in upravnih postopkov, postopkov, izvedenih po predpisih, ki urejajo javna naročila, in drugih postopkov, pri katerih se odloča o pravicah ali obveznostih posameznikov. **Za dejanje lobiranja šteje vsak nejavni stik lobista z lobiranci, ki ima namen vplivati na vsebino ali postopek sprejemanja prej navedenih odločitev;**
8. »**lobiranci oziroma lobiranke**« (v nadaljnjem besedilu: lobiranci) so funkcionarji in javni uslužbenci v državnih organih, ... ter pri nosilcih javnih pooblastil, ki odločajo, ali sodelujejo pri obravnavi in sprejemanju predpisov, drugih splošnih aktov in odločitev iz 14. točke 4. člena ZIntPK, s katerimi z namenom lobiranja komunicira lobist.

Prepovedi in omejitve sprejemanja daril

V ZZZS smo sicer sprejeli generalno odločitev, da ne sprejemamo daril, vendar naj kljub temu

¹ Vir: spletna stran Komisije za preprečevanje korupcije.

omenim določbe spremenjenega ZIntPK. Po novem se prepovedi in omejitve v zvezi s sprejemanjem daril v javnem sektorju nanašajo na **vse uradne osebe** (glej predhodno 3. točko) **in njihove družinske člane**, ki bi bilo povezano z opravljanjem dela uradne osebe.

Spreminjajo se tudi mejne vrednosti daril, ki jih je dovoljeno sprejemati in o katerih je treba poročati organu (delodajalcu)² oziroma Komisiji za preprečevanje korupcije (v nadaljnjem besedilu: Komisija). V sezname prejetih daril, ki jih vodijo subjekti javnega sektorja, se po novem vpisujejo darila, **katerih vrednost presega 50 evrov** (prej 25 evrov), prav tako se **na 100 evrov** (prej 75 evrov) zvišuje najvišja vrednost darila, ki se tradicionalno ali običajno izroča ob določenih dogodkih (kulturnih, slavnostnih, ob zaključkih izobraževanja, usposabljanja, ob praznikih ipd.) ter ga uradna oseba lahko sprejme. Seznime vseh prejetih daril subjekti javnega sektorja kot doslej **posredujejo do 31. marca za preteklo leto**,³ Komisija pa bo tudi za to področje pravočasno pripravila ustrezne obrazce za poročanje.

Zakon po novem v četrtem in petem odstavku 35. člena podrobneje določa tudi dolžnost zavrnitve ponujenega darila. Še podrobneje bo področje daril urejal pravilnik o načinu razpolaganja z darili, ki ga bo v šestih mesecih od uveljavitve zakona sprejelo pristojno ministrstvo. Do sprejema novega pravilnika veljata sedanji *Pravilnik o omejitvah in dolžnostih funkcionarjev v zvezi s sprejemanjem daril* in *Uredba o omejitvah in dolžnostih javnih uslužbencev v zvezi s sprejemanjem daril*, če nista v nasprotju z novelo ZIntPK.

Lobiranje

Po novem so o **lobističnih stikih dolžne poročati** tudi interesne organizacije (z izjemo neprofitnih interesnih organizacij, ki nimajo zaposlenih), in sicer v primerih, ko zanje lobira

neregistrirani lobist (zaposleni pri interesni organizaciji, njen zakoniti zastopnik ali izvoljeni predstavnik). Interesne organizacije (torej, če bi ZZZS lobiral) lahko Komisiji o stikih poročajo sproti ali najkasneje do 31. januarja za preteklo leto. Spreminja se tudi rok za poročanje lobističnih stikov, in sicer imajo po novem lobiranci (če pride kdo k nam lobirat) namesto treh dni za poročanje na voljo **osem dni**. Novost je tudi pri lobiranju po elektronski pošti, saj v tem primeru o lobističnem stiku poroča le prvo naslovljeni lobiranec, pri čemer o tem obvesti tudi ostale naslovnike.

Premoženjsko stanje

Spremembe zakona določajo **nove zavezance za poročanje premoženjskega stanja Komisiji**, in sicer se mednje po novem štejejo tudi člani Državnega sveta RS ter člani organov nadzora v javnih podjetjih in gospodarskih družbah, v katerih imata država ali lokalna skupnost večinski delež ali prevladujoč vpliv (doslej so bili zavezanci nadzorniki po določbah ZSDH-1). Zaradi spremenjenih definicij funkcionarjev in uradnikov na položaju, opredeljenih v 4. členu ZIntPK-C, se krog zavezancev širi tudi na generalnega sekretarja vlade, generalnega sekretarja predsednika republike, šefa kabineta predsednika republike, namestnika generalnega sekretarja predsednika republike, svetovalca predsednika republike, če funkcijo opravlja poklicno, generalnega sekretarja državnega zbora in sekretarja državnega sveta (kot funkcionarje) ter na osebe s posebnimi pooblastili v Banki Slovenije (kot uradnike na položaju). Novi zavezanci morajo Komisiji prvič poročati premoženjsko stanje v dveh mesecih od uveljavitve zakona, torej do 17. 1. 2021. Do priprave novih elektronskih obrazcev zavezanci Komisiji poročajo tako kot doslej.

Omejitve poslovanja

V povezavi z institutom omejitev poslovanja opozarjam na novi peti odstavek 35. člena, ki pravi, da fizična ali odgovorna oseba poslov-

² Seznam vodimo in poročamo v skladu s sklepom generalnega direktorja ZZZS.

³ Rok velja za ZZZS, ko pošilja poročilo Komisiji.

nega subjekta – ki posluje z zavezanci na podlagi predpisov, ki urejajo javno naročanje, ali v postopku podeljevanja koncesije ali v drugi obliki javno-zasebnega partnerstva – poda pisno izjavo o tem, da **fizična oseba oziroma poslovni subjekt ni povezan s funkcionarjem in po njenem vedenju ni povezan z družinskim članom funkcionarja** kot poslovodja, član poslovodstva, zakoniti zastopnik neposredno ali prek drugih pravnih oseb v več kot pet odstotnem deležu pri ustanoviteljskih pravicah, upravljanju ali kapitalškemu deležu.

Organi in organizacije javnega sektorja morajo Komisiji v dveh mesecih po uveljavitvi zakona (torej do 17. 1. 2021) posredovati podatke iz šestega odstavka 35. člena ZIntPK-C, ki se nanašajo na omejitve poslovanja funkcionarjev. Po 5. točki 4. člena v ZZZS zaposleni nismo funkcionarji, smo uradne osebe in imamo poslovodno osebo – generalnega direktorja. Je pa pomembno, kako mi delujemo na relaciji do funkcionarjev.

Nasprotje interesov

Novela v 40. členu uvaja **spremembe v povezavi z veljavnostjo določb o nasprotju interesov**. Te se po novem uporabljajo tudi za osebe, ki jih subjekt javnega sektorja imenuje kot zunanje člane komisij, sveta, delovnih skupin ali drugih primerljivih teles, kadar ti opravljajo javne naloge oziroma naloge iz delovnega področja subjekta javnega sektorja.

Pri tem velja tudi omeniti, da **novela posledično spreminja definicijo nasprotja interesov**, saj jo širi na zgoraj navedene osebe. Po novi definiciji so »nasprotje interesov« okoliščine, v katerih zasebni interes uradne osebe ali

osebe, ki jo subjekt javnega sektorja imenuje kot zunanje člane komisije, sveta, delovnih skupin ali drugega primerljivega telesa, vpliva ali ustvarja videz, da vpliva, na nepristransko in objektivno opravljanje njenih javnih nalog. Definicijo zasebnega interesa novela zakona v 12. točki novega 4. člena širi tudi na premoženjsko ali nepremoženjsko korist za druge fizične ali pravne osebe, s katerimi ima, ali je imel družinski član uradne osebe osebne, poslovne ali politične stike.

Določbe noveliranega 38. člena ZIntPK določajo tudi roke za sprejemanje odločitve nadrejene osebe oziroma predstojnika uradne osebe v povezavi s prejetim obvestilom o obstoju okoliščin nasprotja interesov, in sicer **mora ta najkasneje v petih dneh obrazloženo odločiti, ali naj uradna oseba z delom v zadevi nadaljuje**. Na novo v 3. odstavku 38. člen ureja način odločanja v primerih, ko je uradna oseba del kolektivnega organa.

Prehodne in končne določbe novele ZIntPK vsebujejo določilo, da preneha veljati 38.a člen ZGD-1, če se nanaša na poslovodne osebe in člane organov upravljanja, vodenja ter nadzora v gospodarskih družbah, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država ali lokalna skupnost. Za te družbe po novem velja novela ZIntPK-C in je za presojo nasprotja interesov pristojna Komisija.

Neuradno prečiščeno besedilo ZIntPK je objavljeno na spletu in dostopno na povezavi:

<http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5523>

Suzana Jarc

Preprečevanje goljufij v obveznem zdravstvenem zavarovanju v letu 2020

Na podlagi Pravilnika o preprečevanju goljufij na ZZZS od leta 2015 dalje redno obravnavamo različne sume goljufij¹ v sistemu obveznega zdravstvenega zavarovanja (v nadaljnjem besedilu OZZ). Obravnavo oziroma postopek podpira računalniška aplikacija z nazivom Preprečevanje goljufij (v nadaljnjem besedilu aplikacija PG). Aplikacija PG omogoča elektronsko prijavo, evidentiranje in obravnavo sumov goljufij, ki jih pri rednem delu zaznajo zaposleni na ZZZS ali pa na osnovi zunanjih prijav. Tovrstne obravnave so na eni strani posledica različnih nadzornih aktivnosti na specifičnih področjih izvajanja OZZ, kot na primer pri urejanju zavarovanja, pri plačevanju prispevkov, pri izvajanju/obračunu zdravstvenih storitev, izdaji/obračunu zdravil in medicinskih pripomočkov, pri uveljavljanju pravice do denarnih nadomestil in drugih področjih. Po drugi strani pa od leta 2016 dalje, ko smo uvedli možnost (anonimnih) spletnih prijav tovrstnih nepravilnosti prek spletne aplikacije oziroma portala ZZZS, aplikacija PG omogoča tudi obravnavo elektronskih prijav različnih zunanjih prijaviteljev. Gre predvsem za uporabnike s slabimi izkušnjami pri uveljavljanju pravic in za izvajalce sistema OZZ, tudi »žvižgače« iz zdravstva. Tovrstne prijave, ki so praviloma anonimne, pred sprožitvijo postopka odgovorne osebe (praviloma vodje – direktorji območnih enot in vodje – direktorji področij in sektorjev na direkciji) predhodno preverjajo z zbiranjem dodatnih informacij o dejstvih in okoliščinah domnevne nepravilnosti. Če pridobljene informacije potrjujejo navedbe iz prijav, se sproži postopek obravnave sumov goljufije v aplikaciji PG. V nasprotnem primeru se prijave označijo kot neveljavne.

V nadaljevanju so predstavljeni osnovni podatki o številu in vrsti prijav sumov goljufij ter določene vsebinske podrobnosti o obravnavanih sumih goljufij v letu 2020. Dodane so tudi nekatere aktualne vsebine iz mednarodnega sodelovanja na tem področju.

Število prijavljenih sumov goljufij

Na število in vsebino prijav sumov goljufij je v letu 2020 v marsičem vplivala epidemija covid-19 oziroma ukrepi, ki so se izvajali z namenom preprečevanja širjenja korona virusa. Iz Tabele 1 je razvidno, da se je skupno število prijav sumov goljufij med letoma 2019 in 2020 znatno povečalo, pri čemer je število veljavnih oziroma obravnavanih prijav v primerjavi z

letom 2020 ostalo enako: 8 primerov sumov goljufij, ki so bili obravnavani v aplikaciji PG. V času od 1.1. do 31. 12. 2020 je bilo podanih skupno 210 prijav (v celotnem letu 2019: 165 prijav), od tega na osnovi nadzornih aktivnosti ZZZS 4 prijave, 206 prijav pa je bilo pridobljenih prek spletne aplikacije e-prijave. Od skupno 206 e-prijav so bile veljavne 4 prijave, ki so bile kot domnevni sumi goljufij nato obravnavane v aplikaciji PG. Na podlagi vsebinskega preverjanja vsakega primera posebej je bilo v koordinaciji z vodji-direktorji organizacijskih enot prepoznanih skupno 191 neveljavnih e-prijav (v letu 2019: 157). Od teh je bilo 35 vsebinsko nepopolnih oziroma brez zadostnih podatkov o primeru (kdo, kaj, kako, kdaj in kje). V 129 primerih se je na podlagi dodatnih preverjanj izkazalo, da ne gre za sum goljufije, v 19 primerih pa so bili prepoznani drugi razlogi za neveljavnost (18). Ob zaključku leta 2020 je bilo 11 prijav še neobdelanih – gre v večini za prijave, prejete v zadnjih tednih leta 2020.

Tabela 1. Prijave sumov goljufij na ZZZS v letu 2019 in 2020

Število prijav	2019	2020*
Glede na vir:	165	210
– redne aktivnosti	4	4
– e-prijave	161	206
Veljavne glede na vir:	8	8
– redne aktivnosti	4	4
– e-prijave	4	4
Neveljavne:	157	191
– vsebinsko nepopolne	25	35
– ne gre za sum	120	137
– drugo	12	19
E-prijave še v postopku obdelave (neobdelane)	–	11
Veljavne dodeljene:	8	8
– OE	8	6
– Direkcija, IC		2

Opomba: zajeto obdobje 1. 1.–31. 12. 2020

Vrste sumov goljufij, zaznana tveganja in ukrepi

Skupno je bilo v letu 2020 v aplikaciji PG obravnavanih 8 primerov sumov goljufij (8 tudi v letu 2019), od katerih je bilo 6 obravnavanih v OE, 2 pa na direkciji. 6 postopkov obravnave je bilo zaključenih, obravnava 2 primerov pa še poteka.

¹ Goljufijo na kratko opredeljujemo kot namerno nepravilnost oziroma zavestno kršenje predpisov oziroma pravil ravnanja na različnih področjih sistema obveznega zdravstvenega zavarovanja z namenom pridobivanja materialnih ali nematerialnih koristi.

Od obravnavanih so se 4 primeri nanašali na sume goljufij izvajalcev zdravstvenih storitev, 2 primera na sum goljufije zavarovanih oseb in 2 primera na sum goljufije zavezancev za prijavo v OZZ (Tabela 2). Pri sumih goljufije izvajalcev zdravstvenih storitev so bile v letu 2020 v treh primerih v ospredju različne nepravilnosti pri obračunu zdravstvenih storitev, v enem primeru pa je šlo za problematiko domnevno sporne povezanosti dejavnosti okulistike in optike oziroma izdajo naročilnic pri okulistu za dobavo očal zavarovanim osebam v »lastni« optiki, o čemer smo poročali že v letu 2019, ko je bil ta pojav zaznana v 2 OE. Pri sumih goljufij zavarovanih oseb oziroma zavezancev za prijavo v zavarovanje so prevladovali primeri listinskih poverb, pri čemer kaže izpostaviti, da so bile v letu 2020 ponovno zaznane poverbe zavezancev pri prijavah delavcev napotnih v tujino (obrazec A1), ki smo jih zaznali že v letu 2019.

Tabela 2. Vrste obravnavanih sumov goljufij na ZZZS, 2019 in 2020

Vrste sumov goljufij	2019	2020
1. Sumi goljufij zavarovanih oseb:	2	2
– listinske poverbe	1	2
– zlorabe BS	1	–
2. Sumi goljufij zavezancev:	1	2
– listinske poverbe (obr. A1)	1	2
– za plačilo prispevka	–	–
3. Sumi goljufij izvajalcev ZS:	5	5
– pri obračunu	3	3
– drugo (okulistika/optika)	52	1
4. Sumi goljufij pri izdaji zdravih (lekarne):	–	–
5. Drugo	–	–
SKUPAJ obravnavanih sumov:	8	8

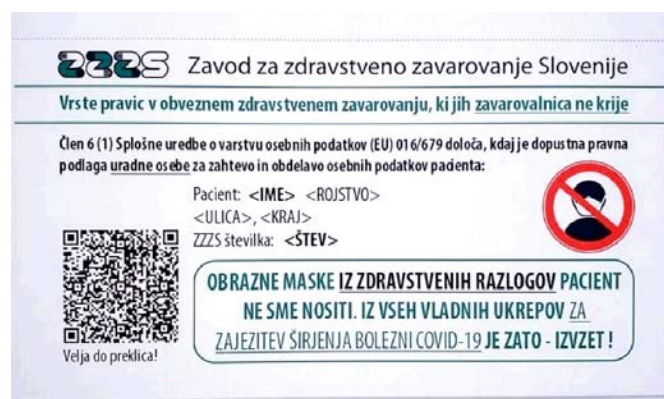
V nadaljevanju so predstavljena osnovna tveganja po posameznih vrstah goljufij, ki so bila zaznana pri obravnavanih primerih sumov goljufij v letu 2020, skupaj s kratkimi povzetki posameznih primerov ter izvedenimi ukrepi:

1. Sumi goljufij zavarovanih oseb

– **Ponarejanje datuma veljavnosti EU kartice zdravstvenega zavarovanja (EU KZZ).** Konkretna poverba je bila odkrita pri preverjanju stroškov za storitve opravljene v tujini (Črna Gora) na podlagi mednarodnega zdravstvenega zavarovanja. Ugotovljeno je bilo, da se datum izteka veljavnosti, zabeležen na EU KZZ ni ujemal z datumom iz evidence izdane listine. Izkazalo se je, da je bil ponarejen datum izteka veljavnosti na sami kartici. Podana je bila kazenska ovadba. S primerom so bili seznanjeni delavci ustreznih organizacijskih enot ZZZS.

– **Zloraba imena ZZZS in spletna goljufija.** V koronskem letu 2020 so na spletu zaokrožile fotografije nekakšnih novih kartic ZZZS (glej sliko 1), ki naj bi dovoljevale oziroma opravičevale neuporabo mask v zaprtih prostorih in tam, kjer so obvezne. Kartice so zaradi kriznih okoliščin vzbudile veliko zanimanje

javnosti, zato sta se ZZZS in MZ takoj odzvala s posebnimi izjavami za javnost, namreč da gre za lažno obvestilo. Ker je obstajal sum, da ne gre le za zlorabo imena ZZZS ali širjenje bizarnih/lažnih informacij po spletu v času krize, temveč tudi



Slika 1. Lažna kartica ZZZS

sum goljufije zaradi možnosti nabave teh kartic prek spleta, je ZZZS zadevo prijavil ustreznim organom. Postopek obravnave tega suma še ni zaključen.

2. Sumi goljufij zavezancev:

– **Poverbe obrazca A1.** V letu 2020 sta bila obravnavana dva primera poverbe listine A 1 za napotovanje delavcev v tujino. V prvem primeru je bilo na podlagi elektronske prijave ugotovljeno, da je delodajalec ponarejal podpise odgovornih oseb ZZZS na obrazcih A 1. V drugem primeru, ki je bil sprožen s strani tujega organa za zdravstveno zavarovanje, pa je bila na ponarejenem obrazcu A 1 navedena napačna osebna identifikacijska številka. ZZZS je v obeh primerih zadeve prijavil ustreznim organom, izvedel pa tudi informiranje ustreznih služb ZZZS.

3. Sumi goljufij izvajalcev zdravstvenih storitev:

– **Obračun storitve, ki ni bila opravljena.** V letu 2020 sta bila obravnavana dva tovrstna primera. Prvi je bil sprožen z e-prijavo zavarovane osebe, ki nas je na podlagi pregleda svojih epizod oskrbe na portalu ZZZS obvestila, da je bila med obračunanimi storitvami v okviru specialistične obravnave navedena tudi storitev, ki ni bila opravljena. Na podlagi prijave je ZZZS pri izvajalcu opravil izredni finančno medicinski nadzor in ugotovil, da opravljeni specialistični pregled ni bil ustrezno obračunan, zato obračun ni bil priznan. V postopku pa sum namerne nepravilnosti (goljufije) ni bil potrjen, saj je bil neustrezno obračunan poseg (globlja endoskopska preiskava) že v postopku dopolnitev, ki bi možnost uporabe šifre za tovrstne posege dovoljevale. Na osnovi ugotovitve, da je šlo za administrativno napako, se je primer zaključil z nepriznavanjem obračuna oziroma ustreznim povračilom. Tudi drug primer je bil sprožen na podlagi e-prijave zavarovane osebe, ki je preverjala obračune svoje oskrbe na portalu ZZZS in domnevala, da naj bi bil obračunan specialistični pregled, ki ni bil opravljen. V postopku obravnave tudi ta sum goljufije ni bil potrjen, saj je

bilo na podlagi preverjanja na terenu ugotovljeno, da pregled v ambulanti sicer ni bil opravljen, opravljena pa je bila konzultacija po telefonu in obračunana skladno z novimi pravili ZZZS – storitev je bila uvedena v času korona krize v letu 2020.

– **Neupravičeno zaračunavanje storitev:** V letu 2020 je bil obravnavan en tak primer. Primer je prijavila zavarovana oseba, ki je zavarovana v tujini, v času obiska v Sloveniji pa je zbolela za covidom-19. V treh zdravstvenih ustanovah je niso hoteli obravnavati na podlagi EU KZZ oziroma bi jo obravnavali samoplačniško. Na podlagi podane prijave je pristojna OE ZZZS opravila ustrezne poizvedbe in razgovore z vsemi vpletenimi (prijavitelj, izvajalec zdravstvenih storitev, tuja zavarovalnica) ter izvedla tudi izreden nadzor. V postopku je bilo ugotovljeno, da ni šlo za namerne nepravilnosti, temveč posledico neseznajnosti izvajalcev s pravili izvajanja mednarodnega zavarovanja. Primer se je zaključil s sporazumnim povračilom stroškov zavarovani osebi s strani izvajalca.

– **Sporne izdaje naročilnic okulista za dobavo očal pri optiku.** Poleg domnevno spornih povezav med dejavnostjo okulistike in optike, ki je bila značilnost tovrstnih primerov že v letu 2019, je anonimni prijavitelj primera suma goljufije v letu 2020 očital konkretnemu izvajalcu okulistike (in povezanemu optiku) tudi neupravičeno izdajo naročilnic oziroma izdajo naročilnic brez ustreznega okulističnega pregleda. Postopke obravnave tega suma še ni končan.

Izvedba ciljne analize

Zaradi ponovnih zaznav poneverb listin A 1 za zaposlovanje delavcev v tujino na področju urejanja zavarovanj za te delavce in možnih zlorab pravic iz OZZ je bila skladno z akcijskim programom za preprečevanje goljufij v letu 2020 izvedena ciljna analiza, katere namen je bil na podlagi podrobnejših podatkov o uveljavljanju pravic teh kategorij zavarovancev odkriti in/ali preprečiti možne zlorabe sistema OZZ. V ospredju analize so bile možne zlorabe pri urejanju zavarovanja in zlorabe bolniškega staleža oziroma različnih denarnih nadomestil oziroma pravic iz OZZ.

V prvi fazi so bili križani podatki iz podatkovne baze o zavarovanih osebah (evidence OZZ) in aplikacije Odločanje imenovanih zdravnikov in zdravniške komisije, z namenom identificirati primere oziroma posameznike, ki so neposredno po ureditvi (vključitvi ali spremembi statusa) zavarovanja začeli z daljšo bolniško odsotnostjo od dela v trajanju 3 mesece in več oziroma začeli prejemati denarna nadomestila v breme ZZZS. Na tej osnovi je bilo z analizo ugotovljenih 350 primerov (od teh 70 tujih delavcev, ki so bili vključeni v OZZ na podlagi A1 obrazca), ki so ustrezali navedenim pogojem oziroma v roku enega meseca po ureditvi statusa zavarovanja začeli prejemati nadomestilo. V drugi fazi, ki še traja, OE ZZZS podrobneje preverjajo vse primere z namenom odkriti posamezne zlorabe, opredeliti osnovne vzorce spornih ravnanj (povezanih predvsem s t.i. fiktivnimi zaposlitvami, fiktivnimi vključitvami v OZZ in posledičnimi različnimi zlorabami pravic iz OZZ) in

tveganj povezanih z možnimi goljufijami na tem področju. V zadnji fazi je predvidena obravnavna rezultatov analize in oblikovanje ustreznih ukrepov za odkrivanje in preprečevanje zlorab na tem področju. S prepoznavo določenih tveganj pa bo možna tudi vzpostavitev avtomatičnega sistema kontrole, ki bo opozarjal in preprečeval možnost zlorab na tem področju.

Mednarodno sodelovanje

ZZZS je že vrsto let član Evropske mreže za boj proti goljufijam in korupciji v zdravstvu (v nadaljnjem besedilu EHFCN). EHFCN združuje različne vladne in nevladne organizacije iz držav EU, ki izvajajo nadzorne ali inšpekcijske aktivnosti v zdravstvu. Osnovni namen EHFCN je v odprti komunikaciji omogočiti vsem članom izmenjavo ustreznih ekspertskih informacij, znanj in izkušenj o odkrivanju in preprečevanju goljufij ter korupcije v zdravstvu. V letu 2020 je imela EHFCN skupno 23 članov iz 15 evropskih držav.

Zaradi omejitev v času epidemije covid-19 so v letu 2020 praktično vse predvidene mednarodne aktivnosti v okviru EHFCN potekale le prek spleta. Predstavniki ZZZS smo se v septembru udeležili generalne skupščine in konference EHFCN, ki je potekala on-line. Od vsebinskih tem je bila v ospredju obravnavana vprašanja povezanih z odkrivanjem in preprečevanjem goljufij in korupcije v zdravstvu v času korona krize. Vsi člani smo v ta namen predhodno podali kratke opise stanja glede preprečevanja širjenja epidemije v državi, poročali o ukrepih za nemoteno delovanje zdravstvenega sistema v času covid-19 in izpostavili nekatera že izkazana tveganja za različne nepravilnosti povezane s kriznim stanjem. Kot je pokazala razprava, so v praktično v vseh državah članicah EHFCN v času epidemije zaznali sorodna tveganja, in sicer predvsem na treh področjih: (1) tveganja povezana s korupcijo pri nabavi različne medicinske opreme, (2) tveganja povezana z zlorabo donacij ali lažnimi donacijami in (3) tveganja povezana z obračuni storitev v času krize (napačne uporabe šifer, napačno uveljavljanje novih pravil – npr. za digitalizirane storitve, preveliko kodiranje -v ospredju spet digitalne storitve, idr.).

V zadnji četrtini leta 2020 smo se predstavniki ZZZS udeležili tudi treh spletnih izobraževanj, ki jih je organiziral EHFCN («EHFCN webinar»). Seminarji so namenjeni predstavitvi primerov dobrih praks iz posameznih držav članic. Na prvem, ki je potekal 23. oktobra, sta predstavnika iz Belgije (NIHDI) in Francije (CNAM) predstavila pristopa, kako v njihovih organizacijah ocenjujejo finančne vplive (preprečitev škode) ukrepov za odkrivanje in preprečevanje goljufij v zdravstvu. Na drugem (27. 11. 2020) so bile v ospredju pristopi za preprečevanje goljufij in zlorab na področju predpisovanja zdravil – opioidov. Na tretjem (4. 12. 2020) sta bila predstavljena statistična modela ocenjevanja finančne škode zaradi goljufij v zdravstvu, ki ju uporabljajo v Franciji in Belgiji. Gradiva iz seminarjev so zainteresiranim na voljo pri avtorju tega poročila.

Boris Kramberger

Seznam objavljenih pravnih aktov, navodil in okrožnic ZZZS v obdobju od januarja do decembra 2020

Za boljšo obveščenost zaposlenih objavljamo seznam pravnih aktov, navodil in okrožnic Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki so bili v obdobju od zadnje objave v občasniku, od januarja do vključno decembra 2020 objavljeni ali vsebinsko posodobljeni v Lotus Notes aplikaciji »E-gradiva« (po kronološkem vrstnem redu glede na datum objave).

Ob tej priložnosti vse vsebinske skrbnike posameznih pravnih aktov na Direkciji pozivamo k dosledni in sprotni objavi vseh novih ali posodobljenih pravnih aktov v aplikaciji »E-gradiva« ter k rednemu posodabljanju neuradnih čistopisov pravnih aktov, ki so objavljeni na spletni strani ZZZS (skladno s predpisi o dostopu do informacij javnega značaja).

Iva Štirn

Pravni akti ZZZS:

- Sklep o pripravi Poslovnega poročila Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2018; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 1. 2020)
- Sklep o pripravi Poslovnega poročila Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije za leto 2019; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 1. 2020)
- Pravilnik o spremembah Pravilnika o kartici zdravstvenega zavarovanja, profesionalni kartici in pooblastilih za branje in zapisovanje podatkov v zalednem sistemu (neuradni prečiščeno besedilo št. 3);
- (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 1. 2020, Uradni list RS, št. 79/2019; datum objave: 24. 12. 2019)
- Navodilo za zajem in posredovanje podatkov iz Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela v sistem on-line (eBOL) in Potrdil o upravičeni zadržanosti od dela za tuje zavarovane osebe (BOL za TZO); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 1. 2020)
- Sklep o določitvi cen standardnih materialov za zobozdravstvene storitve; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 1. 2020)
- Navodilo o povračilu in plačilu stroškov vrednosti zdravil in živil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 1. 2020)
- Sklep o določitvi terapijske skupine zdravil nizkomolekularnih heparinov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 1. 2020)
- Pravilnik o receptih za osebno rabo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 31. 1. 2020)
- Pravilnik o spremembi Pravilnika o napredovanju delavcev ZZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 6. 2. 2020)
- Pravilnik o spremembah Pravilnika o razvrščanju živil za posebne zdravstvene namene na listo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 2. 2020, Uradni list RS, št. 4/2020; datum objave: 24. 1. 2020)
- Spremembe in dopolnitve Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020, Uradni list RS, št. 4/20 z dne 24. 1. 2020)
- Pravilnik o komisijah za medicinske pripomočke; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020)
- Pravilnik o seznamu in izhodiščih za vrednosti medicinskih pripomočkov iz obveznega zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020, Uradni list RS, št. 4/20 z dne 24. 1. 2020)
- Sklep o javnem razpisu za izvajanje programov izdaje in izpisoje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020)
- Sklep o osnovnih zahtevah kakovosti za medicinske pripomočke iz obveznega zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020, Uradni list RS, št. 4/20 z dne 24. 1. 2020)
- Sklep o zdravstvenih stanjih in drugih pogojih za upravičenost do medicinskih pripomočkov iz obveznega zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 2. 2020, Uradni list RS, št. 4/20 z dne 24. 1. 2020)
- Navodilo o izdaji naročilnice za medicinski pripomoček in reverza za medicinski pripomoček; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 2. 2020)
- Navodilo o izdaji naročilnice za medicinski pripomoček za izboljšanje vida; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 2. 2020)
- Politika varstva podatkov pri uporabi spletnih strani ZZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 3. 2020)
- Načrt neprekinjenega poslovanja in okrevanja poslovnih procesov ZZZS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 3. 2020)
- Pravilnik o varstvu osebnih podatkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 6. 3. 2020)
- Politika upravljanja kriznih situacij (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 3. 2020)
- Seznam zahtevnejših medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 4. 2020)
- Sklep o predpisovanju medicinskih pripomočkov na obnovljivo naročilnico; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 4. 2020)
- Navodilo za uveljavljanje pravic do zdravstvenih storitev z delovnim nalogom; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 4. 2020)
- Navodilo za uveljavljanje pravice do zdravstvenih storitev z napotnico; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 4. 2020)

- Poslovnik o delu imenovanih zdravnikov, zdravstvene komisije in zdravnikov izvedencev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (neuradno prečiščeno besedilo št. 8); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 5. 2020)
- Sklep o izbiri dobaviteljev za izvajanje programov izdaje in izposoje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 6. 2020)
- Navodilo za izvajanje 78.a člena Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (neuradno prečiščeno besedilo št. 4); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 6. 2020)
- Pravilnik o načrtovanju in letnem poročilu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 6. 2020)
- Sklep o začasnih ukrepih pri preskrbi z medicinskimi pripomočki iz obveznega zdravstvenega zavarovanja zaradi zajezi-tve in obvladovanja epidemije COVID-19; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 6. 2020)
- Sklep o začasni prerazporeditvi delovnega časa; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 6. 2020)
- Pravilnik o spremembah Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest v Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 7. 2020)
- Sklep o določitvi redne delovne uspešnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 7. 2020)
- Navodilo o spremembah in dopolnitvah Navodila za uveljavljanje pravice zavarovanih oseb do prevoza z reševalnimi in drugimi vozili v obveznem zdravstvenem zavarovanju; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 7. 2020)
- Sklep o imenovanju nadzornih skupin; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 7. 2020)
- Spremembe in dopolnitve Navodila o izdaji naročilnice za medicinski pripomoček in reverza za medicinski pripomoček; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 8. 2020)
- Sklep o spremembi Sklepa o določitvi cenovnih standardov medicinskih pripomočkov iz obveznega zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 8. 2020)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za živila za posebne zdravstvene namene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 9. 2020)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za skupine medsebojno zamenljivih zdravil in za terapevtske skupine zdravil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 9. 2020)
- Sklep o preklicu 4. točke Sklepa o začasnih ukrepih za obvladovanje širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19) in zagotavljanja varnega in zdravega okolja za zaposlene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 9. 2020)
- Sklep o spremembah in dopolnitvah Sklepa o načrtovanju, beleženju in obračunavanju zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 9. 2020)
- Pravilnik o izvajanju informacijsko dokumentacijske dejavnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 10. 2020)
- Sklep o določitvi višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri opravljanju dela na domu za obdobje od 12. 3. 2020 do 31. 7. 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 10. 2020)
- Sklep o začasnih ukrepih za obvladovanje širjenja nalezljive bolezni SARS-CoV-2 (COVID-19) in zagotavljanja varnega in zdravega okolja za zaposlene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 10. 2020)
- Sklep o višini plačila izvedencem, ki izdajajo izvedenska mnenja v zvezi z uveljavljanjem pravice zavarovanih oseb do psa vodiča slepih; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 10. 2020)
- Sklep o spremembi načina poslovanja s strankami; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 10. 2020)
- Navodilo o obsegu elektronskega podpisovanja dokumentov v ZZSZ; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 10. 2020)
- Sklep o določitvi višine nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri opravljanju dela na domu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 10. 2020)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za živila za posebne zdravstvene namene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 30. 10. 2020)
- Sklep o določitvi seznama pooblaščenih zdravnikov za predpisovanje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 30. 10. 2020)
- Sklep o imenovanju članov komisije za razvrščanje zdravil na liste; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 11. 2020)
- Sklep o višini plačil zdravnikom, ki opravljajo naloge na podlagi pogodbe o delu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 11. 2020)
- Sklep o določitvi najvišjih priznanih vrednosti za skupine medsebojno zamenljivih zdravil in za terapevtske skupine zdravil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 11. 2020)
- Sklep o spremembah in dopolnitvah Sklepa o načrtovanju, beleženju in obračunavanju zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 11. 2020)
- Sklep o začasnih ukrepih pri preskrbi z medicinskimi pripomočki iz obveznega zdravstvenega zavarovanja zaradi preprečitve širjenja nalezljive bolezni COVID-19; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 11. 2020)
- Pravilnik o sejinah in povračilih stroškov (neuradno prečiščeno besedilo št. 1); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 11. 2020)
- Pravilnik o spremembah Pravilnika o opravljanju dela na domu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 11. 2020)
- Sklep o začasni spremembi premakljivega delovnega časa; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 11. 2020)
- Pravilnik o nadzorih; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 12. 2020)
- Navodilo o načinu izvajanja pravice do sobivanja v zdravstvenem zavodu ob hospitaliziranem otroku; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 12. 2020)
- Sklep o javnem razpisu za izvajanje programov izdaje in izposoje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 12. 2020)
- Spremembe in dopolnitve Poslovnika Skupščine Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 12. 2020)
- Pravilnik o receptih za osebno rabo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 12. 2020)
- Sklep o določitvi seznama pooblaščenih zdravnikov za predpisovanje medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 12. 2020)
- Sklep o rokih plačil avansov v letu 2021; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 12. 2020)
- Pravilnik o izvajanju nadzorov nad dobavitelji medicinskih pripomočkov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 12. 2020)
- Krovna politika varovanja informacij; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 12. 2020)
- Politika upravljanja uporabniških identitet; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 12. 2020)
- Sklep o imenovanju strateške skupine za politiko varovanja informacij in Sklep o imenovanju vodje in koordinatorja informacijske varnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 12. 2020)

- Pravilnik o spremembi Pravilnika o kartici zdravstvenega zavarovanja, profesionalni kartici in pooblastilih za branje in zapisovanje podatkov v zalednem sistemu; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 12. 2020, Uradni list RS, št. 179/20 z dne 3. 12. 2020) .
- Pravilnik o modelih plačevanja zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 12. 2020)
- Poslovnik o projektih in projektnih nalogah; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 12. 2020)
- Sklep o določitvi kriterijev za upravičenost dodatka za delo v rizičnih razmerah v obdobju razglašene epidemije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 12. 2020)
- Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju povračil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 12. 2020)
- Pravilnik o nepremičninah; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 12. 2020)
- Pravilnik o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za zaposlene v Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 31. 12. 2020)

Okrožnice in navodila ZZZS:

- Okrožnica ZAE 1/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 1. 2020)
- Okrožnica ZAE 2/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 1. 2020)
- Okrožnica ZAE 3/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 1. 2020)
- Navodila – povračilo stroškov zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 1. 2020)
- Uporabniško navodilo za podatkovno skladišče in aplikacijo ZAS KRON-OS; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 2. 2020)
- Okrožnica MP št. 1/2020: Navodilo o izdaji naročilnice za MP in reverza za MP in Navodilo o izdaji naročilnice za MP za izboljšanje vida; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 2. 2020)
- Interno navodilo o izvedbi razpisa in postopkih sklepanja pogodb za zdravstveno letovanje otrok in šolarjev in skupinske obnovitvene rehabilitacije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 2. 2020)
- Okrožnica ZAE 4/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 2. 2020)
- Tehnični pogoji za dostop do portala za pobudnike in njegova uporaba; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 2. 2020)
- Baza znanja za RA pisarne in SPK (kvalificirana digitalna potrdila); (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 3. 2020)
- Navodila za uporabo Microsoft Teams; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 3. 2020)
- Postopek in merila za predpis proteze z mikroprocesorsko krmiljeno kolensko enoto; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 20. 3. 2020)
- Uporabniško navodilo za delo na portalu ZZZS za MP; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 3. 2020)
- Odlok o začasnih ukrepih pri izvajanju obveznega zdravstvenega zavarovanja zaradi zaježitve in obvladovanje epidemije COVID-19; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 30. 3. 2020)
- Okrožnica ZAE 5/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 31. 3. 2020)
- Poenostavitev postopkov pri ugotavljanju začasne zadržanosti od dela; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 4. 2020)
- Navodila za shranjevanje dokumentov in osnovno diagnostiko pri delu od doma in iz službe; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 4. 2020)
- Organizacijsko navodilo za delo študentov in dijakov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 4. 2020)
- Navodilo za zajem in posredovanje podatkov o predpisanih in izdanih MP v sistem on-line; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 4. 2020)
- Navodilo za uporabo portala ZZZS za izvajalce in dobavitelje; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 4. 2020)
- Organizacijsko navodilo o postopkih obračuna dejanskih stroškov poslanih v tujino po zakonodaji EU, EGP in Švice; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 4. 2020)
- Organizacijsko navodilo o načinu dela na področju uveljavljanja pravice do načrtovanega zdravljenja v tujini. (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 5. 2020)
- Okrožnica MP št. 2/2020 – spremembe s 1. 6. 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 5. 2020)
- Okrožnica ZAE 6/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 5. 2020)
- Navodilo za pripravo obračuna pavšalnega povračila stroškov na Direkciji v aplikaciji MZZ za Bosno in Hercegovino, Črno goro, Makedonijo in Srbijo; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 5. 2020)
- Okrožnica ZAE 7/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 5. 2020)
- Okrožnica MP št. 3/2020: Spremembe kontrol v sistemu on-line od 1. 6. 2020 dalje; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 5. 2020)
- Navodilo za obračun, vprašanja in odgovori, št. 1/2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 1. 6. 2020)
- Španski naslov pristojen za reševanje obrazcev E126 SI; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 6. 2020)
- Okrožnica ZAE 8/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 15. 6. 2020)
- Tehnično navodilo za uporabo sistema on-line zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 6. 2020)
- Okrožnica ZAE 9/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 1. 7. 2020)
- Interno organizacijsko navodilo za izdajo mnenja Zavoda za podelitev koncesij za opravljanje javne službe v zdravstveni dejavnosti; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 2. 7. 2020)
- Uporabniško navodilo za podatkovno skladišče in aplikacijo SAB; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 7. 2020)
- Okrožnica MP št. 4: Preklic ukrepov, povezanih s COVID-19 pri predpisovanju MP in spremembe Navodila o izdaji naročilnice za medicinski pripomoček in reverza za medicinski pripomoček; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 8. 2020)
- Okrožnica ZAE 10/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 19. 8. 2020)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 25. 8. 2020)
- Okrožnica ZAE 11/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 3. 9. 2020)

- Tehnično navodilo za spletni dostop zdravnika do kazalnikov kakovosti predpisovanja zdravil in podatkov o predpisovanju; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 9. 2020)
- Seznam farmacevtskih svetovalcev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 9. 2020)
- Seznam izvajalcev specialne fizioterapevtske obravnave; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 29. 9. 2020)
- Obrazec za nova izdajna mesta in šifranti za izmenjavo podatkov o artiklih – dobavitelji izbrani na razpisu po letu 2010; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 6. 10. 2020)
- Dodatni podatki za lekarne; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 10. 2020)
- Okrožnica ZAE 12/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 10. 2020)
- Okrožnica ZAE 13/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 10. 2020)
- Interno navodilo za prestrukturiranje in prenos programov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 10. 2020)
- Navodilo za izvajanje obveznega zdravstvenega zavarovanja zaradi preprečitve širjenja nalezljive bolezni COVID-19; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 10. 2020)
- Okrožnica ZAE 14/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 27. 10. 2020)
- Tehnično navodilo za uporabo sistema on-line zdravstvenega zavarovanja (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 10. 2020)
- Okrožnica ZAE 15/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 11. 2020)
- Navodila za namestitvev in uporabo Jabber mobilne aplikacije; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 11. 2020)
- Seznam zdravil z najvišjo priznano vrednostjo ter seznam najvišjih priznanih vrednosti za živila za posebne zdravstvene namene; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 11. 2020)
- Okrožnica ZAE 16/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 11. 2020)
- Struktura XML datoteke za elektronsko objavo šifrantov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 11. 2020)
- Tehnično navodilo za elektronski prenos podatkov o cenikih za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 11. 2020)
- Tehnično navodilo za elektronski prevzem podatkov cenikov za obračun zdravstvenih storitev; za zavarovalnice za PZZ (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 11. 2020)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 18. 11. 2020)
- Navodilo za zajem in posredovanje podatkov o izdanih zdravilih na recept v sistemu on-line; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 11. 2020)
- Okrožnica ZAE 17/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 11. 2020)
- Spremembe list zdravil in živil; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 12. 2020)
- Okrožnica MP št. 5/2020: Pooblastila za predpisovanje senzorjev in čitalnika za spremljanje glukoze v medceličnici; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 12. 2020)
- Okrožnica ZAE 18/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 12. 2020)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 12. 2020)
- Tehnično navodilo za uporabo sistema on-line zdravstvenega zavarovanja; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 12. 2020)
- Tehnično navodilo za elektronski prenos podatkov o cenikih za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 12. 2020)
- Spremembe seznama B; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 12. 2020)
- Okrožnica ZAE 19/20: Dopolnitve šifrantov za obračun zdravstvenih storitev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 21. 12. 2020)
- Organizacijsko navodilo o materialnem poslovanju; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 22. 12. 2020)
- Tehnično navodilo za pripravo in elektronsko izmenjevanje podatkov obračuna zdravstvenih storitev in izdanih materialov; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 23. 12. 2020)

Drugi dokumenti ZZSZ:

- Poslovni plan Zavoda za leto 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 8. 1. 2020)
- Katalog internih izobraževalnih programov za leti 2020 in 2021; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 17. 1. 2020)
- Katalog kazalcev za spremljanje Poslovnega plana 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 2. 2020)
- Katalog kazalcev za spremljanje uresničevanja SRP 2020-2025; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 4. 2. 2020)
- Finančni načrt ZZSZ za leto 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 2. 2020)
- Poročilo o uresničevanju Poslovnega plana I-XII 2019; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 26. 2. 2020)
- Katalog kazalnikov obsega dela – marec 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 5. 3. 2020)
- Plan kadrov 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 3. 2020)
- Izjava o uporabi oddaljenega dostopa do omrežja ZZSZ; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 13. 3. 2020)
- Poenotenje sklepa območnega sveta – imenovanje predstavnikov zavarovancev v svete JZZ; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 9. 7. 2020)
- Navodilo za pripravo predloga za imenovanje predstavnika ZZSZ v svet javnega lekarniškega zavoda; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 10. 7. 2020)
- Poročilo o uresničevanju Poslovnega plana I-V 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 31. 8. 2020)
- Datumi izplačila plač 2021; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 7. 12. 2020)
- Rokovnik prispevki 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 12. 2020)
- Rokovnik ZR 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 14. 12. 2020)
- Program dela Zavoda za leto 2021; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 28. 12. 2020)

Dogovori, sklenjeni z drugimi partnerji:

- Splošni dogovor za pogodbeno leto 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 11. 6. 2020)
- Aneks št. 1 k Splošnemu dogovoru za pogodbeno leto 2020; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 16. 11. 2020)
- SRBIJA-Dogovor o povračilu stroškov zdravstvenih storitev in vsebini dvojezičnih obrazcev; (LN aplikacija E-gradiva, datum objave: 24. 11. 2020)

Vir: ZZSZ, Lotus Notes aplikacija E-gradiva.

Uspešna nacionalna uvedba elektronskega bolniškega lista

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) je oktobra 2020 izdelal evalvacijo nacionalne uvedbe elektronskega bolniškega lista, ki ga je v sodelovanju z izvajalci zdravstvenih storitev uvedel 1. 1. 2020, od 1. 2. 2020 pa so delodajalci za svoje zaposlene že morali obvezno prevzeti elektronski bolniški list preko sistema SPOT (prej eVEM), ki ga upravlja Ministrstvo za javno upravo. Elektronski bolniški list je bil uveden tik pred začetkom epidemije covid-19, ko si načina dela po starem, z fizičnim vročanjem papirnatih bolniških listov zavarovanim osebam, ne moremo niti predstavljati več.

Uvedba elektronskega bolniškega lista je bila obsežna razvojna naloga, saj je bilo potrebno spremembe vpeljati pri izvajalcih zdravstvenih storitev, delodajalcih, pri Nacionalnem inštitutu za javno zdravje (v nadaljnjem besedilu: NIJZ), Finančni upravi RS (v nadaljnjem besedilu: FURS) in ZZZS. Izvedena je bila zelo celovito. Poskrbljeno je bilo za digitalizacijo tako zelenih kot modrih bolniških listov in za posodobitev vseh postopkov pri nastajanju in uporabi bolniških listov. Rešitve so prilagojene potrebam zdravstvenih delavcev, kar je rezultat ustvarjalnega sodelovanja predstavnikov izvajalcev zdravstvenih storitev. Z Ministrstvom za javno upravo so bile vzpostavljene kakovostne in zanesljive informacijske rešitve za prenos bolniških listov k delodajalcem. **Z elektronskim bolniškim listom so bile dosežene vse načrtovane pridobitve:**

- za zavarovane osebe: odpravljeni fizični obiski ambulante osebnega zdravnika ali pediatra zgolj zaradi pridobitve bolniškega lista; odpravljena obveznost zavarovane osebe, da dostavi papirnati bolniški list svojemu delodajalcu;

- za izvajalce zdravstvenih storitev: odpravljena uporaba predtiskanih, papirnatih obrazcev Bolniški list in s tem povezanih stroškov za nakup obrazcev in izpisovanje podatkov na obrazce; možnost izdaje bolniškega lista brez obiska pacienta, če zdravnik presodi, da za izdajo bolniškega lista ni potreben pregled pacienta; odpravljeno pošiljanje podatkov o bolniških listih na NIJZ za potrebe zdravstvene statistike;
- za zavezanca (delodajalca...): odpravljen ročni vnos podatkov iz bolniških listov za evidenco delovnega časa, kadrovske evidenco, obračun plač in uveljavljanje refundacije nadomestil plač pri ZZZS (pridobitev so dosegli zavezanci, ki so prenos bolniških listov avtomatizirali z uporabo vmesnika eBOL in nadgradili svoje informacijske sisteme za neposredno uporabo teh podatkov);
- za NIJZ: ažurni, točni in celoviti podatki za vodenje zbirke NIJZ »Evidenca začasne in trajne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege, spremstva in drugih vzrokov«;
- za FURS: ažurni, točni in celoviti podatki za pripravo predizpolnjenih obračunov prispevkov za samostojne zavezance in izvajanje kontrol obračuna prispevkov teh zavezancev;
- za ZZZS: poenostavljeni postopki obravnave elektronskih zahtevkov delodajalcev za refundacijo nadomestil plač z avtomatskim preverjanjem podatkov iz zahtevkov glede na podatke elektronskih bolniških listov; kakovostni podatki za spremljanje zadržanosti od dela in izdatkov za nadomestila plač.

Ob epidemiji covid-19 so bili sprejeti številni interventni ukrepi za preprečevanje širjenja okužb, med katerimi je bilo tudi omejevanje socialnih stikov. Elektronski bolniški list je omogočil

zagotavljanje te listine brez fizičnega stika med zdravniki in pacienti, ko so zdravniki ocenili, da o zadržanosti od dela lahko odločijo brez pregleda pacienta. Prav tako je bil omogočen prenos elektronskih bolniških listov k delodajalcem brez fizičnega stika med zavarovano osebo in zavezancem. Z elektronskim bolniškim listom je bila tako odpravljena potreba po številnih fizičnih stikih, ki bi predstavljali tveganje za širšo obolevnost.

V začetku januarja 2020 je večina (več kot 95 %) osebnih splošnih zdravnikov in pediatrov začelo izdajati elektronske bolniške liste. Za zadržanosti v letu 2019 in v januarju 2020 so zavarovane osebe v ambulanti prejele še papirnati izpis bolniškega lista, da so ga predložile delodajalcu. Za zadržanosti od vključno 1. februarja 2020 pa zavarovane osebe v ambulanti niso več prejele papirnatega izpisa, ker so zavezanci (delodajalci ...) morali te bolniške liste že prevzeti v elektronski obliki. V sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo sta bila v okviru sistema SPOT razvita postopka, s katerima zavezanci na varen način prevzamejo elektronske bolniške liste na spletnih straneh tega sistema ali z uporabo spletne storitve vmesnika eBOL. Vmesnik eBOL omogoča, da zavezanci prenos bolniških listov integrirajo v svoj informacijski sistem in postopek prenosa bolniških listov povsem avtomatizirajo. Rešitve so bile uvedene konec decembra 2019. Zavezanci so rešitve postopoma začeli uporabljati v januarju in februarju 2020. V novembru 2019 je bilo vzpostavljeno redno izmenjevanje podatkov iz elektronskih bolniških listov med ZZZS in NIJZ. V decembru 2019 so bile uvedene dopolnitve rešitev za elektronsko vlaganje zahtevkov za refundacijo nadomestil plač, s katerimi se je ta postopek za zavezance poenostavil, saj se večina podatkov zahtevka

prenese iz elektronskega bolniškega lista in zavezanci ne prilagajo več skeniranih bolniških listov na ZZZS. V marcu 2020 se je začelo redno izmenjevanje podatkov iz elektronskih bolniških listov samostojnih zavezancev med ZZZS in FURS. V maju 2020 je bilo vzpostavljeno redno obveščanje zdravnikov o poteku veljavnosti digitalnih potrdil, ki jih zdravniki uporabljajo za digitalno podpisovanje elektronskih bolniških listov. NIJZ je v juniju 2020 obvestil izvajalce zdravstvenih storitev, da jim ni več treba pošiljati podatkov, ker od ZZZS dobi kakovostne podatke iz elektronskih bolniških listov. S tem so bili izvajalci razbremenjeni mesečnega pošiljanja podatkov NIJZ, kar je bil eden od ciljev uvedbe elektronskega bolniškega lista. Za dostop zavarovanih oseb do lastnih elektronskih bolniških listov je ZZZS že tekom pilotne uvedbe lani jeseni vzpostavil ustrezno rešitev na spletnem portalu za zavarovane osebe (<https://moj.zzss.si>). Za dobro informiranost zavarovanih oseb je ZZZS v novembru in decembru 2020 razdelil vsem ambulantam družinske medicine in otroškim ter šolskim dispanzerjem tematske zloženke o spremembah in pridobitvah, ki jih elektronski bolniški list prinaša zavarovanim osebam, ter nadgradil svoje spletne strani in vzpostavil posebni klicni center (tel. št. 01 30 77 555). Iz evalvacije še izhaja, da so nekateri pacienti neupravičeno pričakovali, da se bo bolniški stalež v vseh primerih urejal kar po e-pošti brez pregledov pri zdravnikih, ter da se bo dolgotrajnim staležnikom posredoval elektronski bolniški list avtomatsko konec meseca. **Zato ponovno poudarjamo, da je primarno dolžnost zavarovane osebe, da si ustrezno uredi odsotnost z dela zaradi boleznih ali poškodb (obvestilo delodajalcu in obisk oziroma obvestilo izbranemu osebnemu zdravniku).**

POTRDILO O UPRAVIČENI ZADRŽANOSTI OD DELA ŠT.: 1000050

1 - IZVAJALEC Številka: 6831 Naziv: ZDRAVSTVENI DOM	2 - ZDRAVNIK Številka: 6420 Priimek in ime: NOVAK JANEZ Vrsta zdravnika: 2. NIVELJSKI
3 - ZAVAROVANA OSEBA ZZZS številka: 911000631 Priimek in ime: HORVAT FRANC Zavarovalna podlaga: 001000 Enota ZZZS zavarovanja: 25	4 - POVEZANA OSEBA Priimek in ime: GOLOB MARIJA Datum rojstva: 15. 01. 2009 Vrsta povezane osebe: 2 OTROK
5 - PRVI DAN ZADRŽANOSTI Prvi dan zadržanosti od: 01. 04. 2019 Prejšnja zadržanost od dela - recidiv od: do:	6 - ZADNJI DAN ZADRŽANOSTI Za diagnozo: DA Za razliko: DA
7 - ZAVEZANEC Naziv: PODJETJE, RAČUNALNIŠKI PROGRAMI IN INŽENIRING D.D. Registrska št.: 5115091321	8 - ODLOČBA Zadržan po odločbi št.: 731-2018-8 2 ZDRAVSTVENE KOMISIJE do: 26 08 2018

V obdobju januar – december 2020 so zdravniki izdali že več kot 1,65 milijona elektronskih bolniških listov. Do 31. 12. 2020 pa je vsaj en elektronski bolniški list digitalno podpisalo 1.746 zdravnikov. Informacijski sistem za podporo elektronskemu bolniškemu listu je deloval zelo zanesljivo (npr. 99,99763 % razpoložljivost v obdobju januar – junij 2020) in s sprejemljivimi odzivnimi časi (npr. 0,05488 sekunde za zapis bolniškega lista v maju 2020). Vsaj en bolniški list je preko sistema SPOT od vzpostavitve rešitev do 31. 12. 2020 preneslo 38.064 zavezancev (delodajalcev ...). Povprečni odzivni čas za prenose elektronskih bolniških listov s strani zavezancev je bil npr. 0,02 sekunde v mesecu maju 2020. Po podatkih Ministrstva za javno upravo je podpora za prenos elektronskih bolniških listov preko vmesnika eBOL zagotovilo 22 proizvajalcev kadrovskih in računovodskih aplikacij, 29 proizvajalcev pa jih to še načrtuje. Ker je podpora za oddajo elektronskih zahtevkov v letu 2020 vgradilo več proizvajalcev računovodskih aplikacij in je zaradi poenostavitve postopka več interesa pri delodajalcih, se je v letu 2020 začel opazno povečevati delež elektronskih zahtevkov, saj je le ta decembra 2019 znašal 33,61 %, decembra 2020 pa že 64,03 %. **Zavezanci (delodajalci...) so v obdobju januar – december 2020 vložili 101.388 elektronskih zahtevkov za refundacijo nadomestila plače v breme ZZZS.**

Z uvedbo elektronskega bolniškega lista sta bili poleg že opisanih pridobitev zagotovljeni tudi naslednji pomembni teh-

nični podlagi za širjenje elektronskega poslovanja v prihodnje:

- (1) Nadgrajen informacijski sistem ZZZS, ki vsebuje podporo za elektronsko podpisovanje, je podlaga za uvajanje drugih listin obveznega zdravstvenega zavarovanja v elektronski obliki, ki bodo digitalno podpisane s strani pooblaščenih zdravstvenih delavcev. Uporabiti jo je mogoče tudi za digitalno podpisovanje drugih dokumentov v zdravstvu.
- (2) Aplikacija PIN Manager omogoča prikladno digitalno podpisovanje z uporabo kvalificiranih digitalnih potrdil na profesionalni kartici in omogoča širjenje uporabe profesionalnih kartic za namen digitalnega podpisovanja in s tem še boljši izkoristek te tehnologije pri zdravstvenih delavcih.

Podatki iz elektronskih bolniških listov so kakovostni in ažurni in omogočajo razvoj analitskih rešitev za še podrobnejše spremljanje zadržanosti od dela in izdatkov za nadomestila plač.

ZZZS se zahvaljuje za odlično sodelovanje vsem partnerjem, še zlasti pa vsem izvajalcem zdravstvenih storitev na primarni ravni, Zdravniški zbornici Slovenije, Ministrstvu za javno upravo, delodajalcem, NIJZ in FURS ter zavarovanim osebam.

Ana Vodičar
Tomaž Marčun
Damjan Kos

Priznanje eNagrada 2020 za najboljšo elektronsko storitev

Priznanje eNagrada 2020 za najboljšo elektronsko storitev podeljena Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije za nacionalno uvedbo elektronskega bolniškega lista

V okviru 27. konference Dnevi slovenske informatike je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju: ZZS) 27. 10. 2020 prejel priznanje eNagrada 2020 za najboljšo elektronsko storitev, in sicer za nacionalno uvedbo elektronskega bolniškega lista. Strokovna komisija Slovenskega društva INFORMATIKA* je podelitev priznanja utemeljila s številom neposrednih uporabnikov, poenostavitvijo poslovanja, implementacijo poslovanja in ocenjenim prihrankom, pri čemer je pri projektu ZZS še posebej prevladal kriterij družbene koristi.

Elektronski bolniški list smo uvedli tik pred začetkom epidemije COVID-19, ko si načina dela po starem, s fizičnim vročanjem papirnatih bolniških listov zavarovanim osebam, ne moremo niti predstavljati več. Marjan Sušelj, generalni direktor ZZS je ob tem dejal:

»Uvedba elektronskega bolniškega lista je bila zares obsežna razvojna naloga, saj je bilo potrebno spremembe vpeljati pri izvajalcih zdravstvenih storitev, delodajalcih, pri Nacionalnem inštitutu za javno zdravje, Finančni upravi RS in ZZS. Izvedena je bila celovito, poskrbljeno je bilo za digitalizacijo tako zelenih kot modrih bolniških listov, in za posodobitev vseh postopkov pri nastajanju in uporabi bolniških listov. V sodelovanju z Ministrstvom za javno upravo so bile vzpostavljene kakovostne in zanesljive informacijske rešitve za prenos bolniških listov k delodajalcem.«

Vsebinske in tehnične rešitve uvedbe elektronskega bolniškega lista je ZZS intenzivno usklajeval s predstavniki Združenja zdravstvenih zavodov Slovenije, Zdravniške zbornice Slovenije in Slovenskega zdravniškega društva. Zdravniške organizacije so imenovalle svoje predstavnike v razširjeno projektno skupino. Ta je sproti pregledovala pripravljene načrte

in rešitve s ciljem, da bodo vsebovale vse potrebne funkcionalnosti in da bodo kar se da prilagojene postopkom v ambulanah in komunikaciji zdravnika s pacientom. Rešitve smo preizkusili v pilotnem projektu, kateremu je sledila evalvacija. Z anketami izvajalcev zdravstvenih storitev smo preverjali možnosti za izboljšave, številne smo tudi uvedli. Končne rešitve so zato v največji možni meri prilagojene potrebam zdravstvenih delavcev, kar je nedvomno rezultat ustvarjalnega intenzivnega sodelovanja s predstavniki izvajalcev zdravstvenih storitev. Za njihov prispevek izrekamo javno zahvalo! Za odlično sodelovanje se zahvaljujemo tudi vsem drugim partnerjem, še posebej ekipi Ministrstva za javno upravo in mini-

stru za javno upravo, gospodu Boštjanu Koritniku. Posebna zahvala gre ključnim sodelavcem ZZS, ki so vodili ta projekt, še zlasti mag. Ani Vodičar za vsebinsko in Tomažu Marčunu za vrhunsko tehnično izvedbo ter njunim sodelavcem.

eNagrada 2020 je priznanje za odlično medsebojno sodelovanje, zaupanje in trdno odločenost, da poslovanje z digitalizacijo še naprej poenostavljamo in ga delamo še bolj učinkovitega! Nagrado razumemo tudi kot povabilo, da skupaj zasadimo še več dreves.

Marjan Sušelj
Damjan Kos



Slika 1: S podelitve priznanja eNagrada 2020 v okviru v okviru 27. konference Dnevi slovenske informatike, 27. 10. 2020 (z leve proti desni: Boštjan Koritnik, minister za javno upravo, Marjan Sušelj, generalni direktor ZZS in Niko Schlamberger, predsednik Slovenskega društva INFORMATIKA).



Slika 2: Priznanje eNagrada 2020.

Prim. mag. Jurij Fürst, vodja oddelka za zdravila pri ZZS prejel priznanje Združenja za redke bolezni Slovenije

Ljubljana, 3. marec 2020 – V okviru nacionalne konference ob dnevu redkih bolezni v organizaciji Združenja za redke bolezni Slovenije ter Ministrstva za zdravje, je Združenje za redke bolezni med drugimi podelilo posebno priznanje prim. mag. Juriju Fürstu, dr. med., spec., vodji oddelka za zdravila pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Prim. mag. Jurij Fürst je priznanje prejel za dolgoletno odgovorno, strokovno in sočutno delovanje pri uspešnem uvajanju zdravil za redke bolezni v sistem obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZS) zagotavlja pacientom visoko dostopnost do novih zdravil. Zaradi uvajanja novih zdravil za redke bolezni so se izdatki za zdravila za redke bolezni v zadnjih 5 letih povečali za več kot trikrat na okoli 21 mi-

lijonov evrov letno. Da bi lahko ZZS v okviru omejenih javnih sredstev uvajal nova zdravila, izvaja ZZS številne ukrepe, med drugim tudi pogajanja s farmacevtskimi družbami za novo razvrščena zdravila ter za že razvrščena zdravila. Poleg tega si ZZS stalno prizadeva tudi za večjo uporabo generičnih in biološko podobnih zdravil. Z omenjenimi prizadevanji omogočamo pacientom redno vpeljavo novih zdravil, med njimi tudi »zdravil sirot« za zdravljenje redkih bolezni. Pri vseh teh aktivnosti je ključna vloga prim. mag. Jurija Fürsta, dr. med., spec., ki kot vodja oddelka za zdravila pri ZZS vodi in koordinira navedene aktivnosti ter tako zagotavlja, da Slovenija ohranja stik s sodobno medicino tudi na področju zdravljenja z zdravili.

Damjan Kos



Slika. Prim. mag. Juriju Fürstu, dr. med., spec. je priznanje ob dnevu redkih bolezni podelil prof. Jože Faganel, predsednik Združenja za redke bolezni.

Nacionalna konferenca o redkih boleznih pozvala k tesnemu sodelovanju med bolniki in stroko

V organizaciji Združenja za redke bolezni in Ministrstva za zdravje je 3. marca na Brdu pri Kranju potekala nacionalna konferenca o redkih boleznih. V uvodni razpravi so se zavzeli, naj gredo dejavnosti na področju teh bolezni predvsem v smeri tesnega povezovanja med bolniki in strokovnjaki, med medicino in socialnimi strukturami ter med zdravstvom in politiko.

“Zato smo kmalu spoznali, da je za uspešno življenje kljub redki bolezni nujen specifičen partnerski odnos med zdravstvenim sistemom in civilno družbo,” je v pozdravnem nagovoru opozoril predsednik Združenja za redke bolezni Slovenije Jože Faganel. Po njegovih besedah je partnerstvo med organizacijami bolnikov in stroko pripomoglo k dosegu ravni odličnosti.

Poudaril je, da redke bolezni strokovnjakov in zdravstvene oblasti zato, “ker jih je toliko po številu bolezni ali tako malo po številu bolnikov posamezne bolezni, ampak zaradi skokovitega napredka medicine, ki sedaj že davno natančno opisane redke bolezni zmore obravnavati tako, da je mnogim bolnikom že omogočeno ustvarjalno življenje”.

Predstavnica ministrstva za zdravje Kristina Kuhanec Tratar je postregla s podatki, da poznamo že okoli 8.000 različnih redkih bolezni in po ocenah od pet do osem odstotkov prebivalcev boleha za vsaj eno od teh bolezni. To pomeni, da v Sloveniji živi več kot 100.000, v EU pa okoli 30 milijonov ljudi z redkimi boleznimi.

Spomnila je, da bo konec letošnjega leta potekla veljavnost načrta dela na področju redkih bolezni iz leta 2012. Ministrstvo je zato po njenih besedah že imenovalo delovno skupino, ki bo pripravila načrt za obdobje 2021-2030. “Vsakodnevno raziskave odkrivajo nove

bolezni in nova zdravila, zato je izzivov na področju redkih bolezni veliko,” je dodala.

Leta 2017 so ustanovili 24 evropskih referenčnih mrež (ERM), ki povezujejo izvajalce zdravstvenih storitev iz vse Evrope s ciljem zdravljenja kompleksnih ali redkih bolezni. Kuhanec Tratarjeva je dejala, da ima Slovenija kot majhna država velik interes vključevanja v ERM, saj olajša dostop do vrhunskih zdravstvenih storitev ne glede na to, kje v EU biva posameznik.

Generalni direktor Zavoda za zdravstveno zavarovanje (v nadaljnjem besedilu: ZZZS), Marjan Sušelj je ocenil, da je področje redkih bolezni v EU in tudi v Sloveniji vse bolj urejeno. Po njegovih besedah ZZZS financiranja teh bolezni ne ločuje od financiranja drugih bolezni, zato večina med njimi spada v sklope bolezni, ki so v celoti plačane iz obveznega zdravstvenega zavarovanja.

Božidar Voljč iz Komisije RS za medicinsko etiko je dejal, da žal za vse redke bolezni še ni učinkovitih zdravil, zdravljenje je simptomatsko ter ostane predvsem dobro sodelovanje z zdravnikom in ustrezna prilagoditev življenja: “Bolnik zato potrebuje stalnega zdravnika, ki ga pozna, mu zaupa, ga je pripravljen poslušati in v razlagah ne uporablja strokovnega jezika.”

Evropska poslanka Tanja Fajon (S&D/SD) je pojasnila, da je EU v sedmem okvirnem programu in programu Obzorje 2020 zagotovila več kot 1,4 milijarde evrov za raziskave redkih bolezni v več kot 200 skupnih raziskovanih in inovacijskih projektih. Najpozneje do leta 2023 pa naj bi dobili tudi prenovljeno evropsko strategijo na tem področju.

Sicer se je tudi tokratna nacionalna konferenca, ki je že šesta po vrsti, navezuje na mednarodni dan redkih bolezni, ki ga

zaznamujemo 29. februarja. Zato so v letu 2020 v 13 slovenskih mestih potekali pohodi z rdečimi baloni, ki opozarjajo na enakovrednost otrok z redkimi boleznimi. Organizatorji so še posebej poudarili pomen psihološke pomoči za matere teh otrok.

Vir: STA



Korak v razvoju zavarovalniške medicine

Prvo izobraževanje o posebnih znanjih medicinskega izvedenstva in zavarovalniške medicine je potekalo od septembra 2018 do decembra 2019 na Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZZS) in s podporo vodstva ZZZS. Program izobraževanja je bil pripravljen v skladu z usmeritvami Pravilnika o posebnih znanjih Slovenskega zdravniškega društva (v nadaljnjem besedilu: SZD) in ga je potrdil Generalni strokovni svet SZD. S tem smo v slovenskem prostoru dobili celostno izobraževanje novega interdisciplinarnega področja medicine, ki vključuje tudi znanja ekonomije in prava.

Že prej so potekala redna izobraževanja finančno medicinskih nadzornikov in imenovanih zdravnikov ZZZS, ki jim je Zdravniška zbornica Slovenije (v nadaljnjem besedilu: ZZS) dodelila kreditne točke, a so bila usmerjena v predstavitev in obravnavo posamezne problematike.

Organizator izobraževanja je bila Sekcija za medicinsko izvedenstvo in zavarovalniško medicino pri SZD, ki ima svoj sedež na ZZZS, kjer je večina članov. Program je obsegal skupaj 400 ur izobraževanja, izvedbo pa je usmerjal in usklajeval Organizacijski odbor, ki smo ga sestavljali: Aleksandra Bola Natek, Majda Povše, Vesna Švab, Željko Valčić, Saba Battelino, Marica Ivić Alibegović, Jana Mrak (predsednica), Ticijana Prijon, Jurij Fürst, Marjana Gaber, Mojca Prisljan in Tomaž Čakš.

Organizatorji smo bili zelo veseli odziva strokovnjakov ZZZS in zunanjih strokovnjakov, ki so vsi po vrsti privolili v sodelovanje in pripravili zanimiva predavanja. Z nami so znanje delili prof. dr. Ivan Eržen, Boris Kramberger, prof. dr. Petra Došenović Bonča, Anka Patru, Sladjana Jelisavčić, mag. Jurij Fürst, Radmila Krunic, prof. dr. Marjan Bilban,

prof. dr. Grega Strban in drugi. ZZZS je prijazno odstopil svoje prostore in opremo za predstavitve. Marsikatero zadrego smo razrešili na sprotnih sestankih organizacijskega odbora in uspešno pripeljali prvo izobraževanje do zaključka.

Udeleženci in mentorji smo poslušali 50 ur predavanj s področja zavarovalništva, medicine, ekonomije in prava, ki so bila razporejena po sklopih na obdobje enega leta. Po koncu posameznih sklopov so potekale predstavitve seminarских nalog, v vmesnem času pa individualno delo z mentorji, finančno medicinski nadzori, odločanje o bolniškem staležu, zdraviliškem zdravljenju ipd. Tudi tokrat je bil program predložen ZZS, ki mu je dodelila 50 kreditnih točk. Zavedeli smo se, da oblikujemo še kako aktualno področje medicine, ki bo nedvomno zanimivo področje raziskovanja in predmet

zanimanja mlajših generacij kot poklicna usmeritev.

Zaključni izpiti so potekali v januarju in juniju 2020 pred 3-člansko komisijo, ki ji je predsedovala bodisi prof. dr. Vesna Švab bodisi izr. prof. dr. Saba Battelino. Skupaj 50 udeležencev izobraževanja je z uspešno opravljenim izpitom zaključilo program, izpitni zapisniki pa so bili poslani na SZD. Ko jih je Generalni strokovni svet SZD potrdil, je SZD izdalo diplome posebnih znanj oziroma potrdila o udeležbi. Po umiritvi epidemioloških razmer načrtujemo njihovo slovesno podelitev. Naslednje izobraževanje o posebnih znanjih medicinskega izvedenstva in zavarovalniške medicine bo predvidoma potekalo v letu 2022.

Jana Mrak
Marjana Gaber
Ticijana Prijon



Slika zgoraj. Udeleženci sklopa predavanj 21. septembra 2018.

Slika desno. Diploma posebnih znanj Slovenskega zdravniškega društva.

Slovensko zdravniško društvo

podeljuje

mag. ŽELJKU VALČIČU, dr. dent. med.

DIPLOMO



za posebno znanje s področja
**MEDICINSKEGA IZVEDENSTVA IN
 ZAVAROVALNIŠKE MEDICINE**

prof. dr. Radko Komadina, dr. med.
 predsednik Slovenskega zdravniškega društva

doc. dr. Maja Šoštarič, dr. med.
 predsednica Glavnega strokovnega sveta



Zaporedna številka: 0172

Ljubljana, 8. september 2020

Posodobljena tiskana brošura “Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja” za informiranje zavarovanih oseb, oktober 2020

Po 6 letih smo v tiskani obliki ponovno izdali vsebinsko posodobljeno brošuro “Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja” ki je namenjena boljši informiranosti in ozaveščenosti zavarovanih oseb o pravicah iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in načinu njihovega uresničevanja. Gre za temeljno predstavitveno publikacijo ZZS za zavarovane osebe, zato smo jo oktobra v večjih količinah posredovali vsem območnim enotam in izpostavam. Poslane količine naj bi zadostovale za 2-3 leti. Direktorji in vodje v območnih enotah in izpostavah prosimo, da to brošuro promovirajo tudi v širši javnosti svoje območne enote oziroma izpostave ter da jo sodelavci uporabljajo pri vsakdanjih stikih z zavarovanimi osebami. Namenjena je tudi članom območnih svetov ter različnim ustanovam v območnih enotah (npr. občine ...). Brošura zagotavlja zavarovanim osebam hiter in enostaven dostop do razumljivih informacij o sistemu obveznega zdravstvenega zavarovanja. Z izdajo si prizadevamo zmanjšati obseg nesporazumov in težav zavarovanih oseb pri uresničevanju

nju njihovih pravic ter izboljšati kakovost izvajanja ter delovanja javne zdravstvene službe. Publikacija opisuje vse ključne pravice in obveznosti zavarovanih oseb iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in je kot taka del redne zbirke tiskovin za informiranje zavarovanih oseb. Zavarovanim osebam omogočimo, da lahko brošuro brezplačno prevzamejo v poslovnih prostorih vseh območnih enot in izpostav ZZS v Sloveniji. Brošuro v elektronski obliki tudi redno posodabljammo na naši spletni strani (www.zzs.si/egradiva), predvidoma na vsakih nekaj let pa pristopimo tudi k ponatisu.

Večja količina brošur naj bi zadostovala za obdobje 2-3 let. Območne enote vodijo ustrezne zaloge na ravni celotne območne enote, zato se naj izpostave v primeru potreb po dodatnih količinah najprej obrnejo na sedež svoje območne enote. Dodatne izvode te ali drugih tiskovin ZZS lahko območne enote naročajo v Sektorju za informiranje in odnose z javnostmi (Nataša Grosar ali Iva Štirn).

Damjan Kos

Slika.
Naslovnica posodobljene tiskane brošure.



Pravice iz obveznega zdravstvenega zavarovanja



ZZZS

Zavod za zdravstveno
zavarovanje Slovenije
www.zzzs.si



Nova generacija kartic

Slovenski sistem kartice zdravstvenega zavarovanja je bil na nacionalni ravni uveden leta 2000. Zavarovane osebe smo opremili s karticami in vzpostavili podatkovne povezave med izvajalci zdravstvenih storitev in prostovoljnimi zdravstvenimi zavarovalnicami. Kartica je dobro sprejeta pri vseh uporabnikih sistema, je del vsakdanje rutinske uporabe in zato trdno vpeta v slovenski zdravstveni sistem. Namen uvedbe sistema, kot tudi njegova prenova v letu 2008, je bil informatizirati in posodobiti poslovanje, zagotoviti izvajalcem zdravstvenih storitev oziroma zdravstvenim delavcem varno in uporabno infrastrukturo za dostop do občutljivih podatkov v skladu z zakonodajo in s pravili ZZZS, da bi prihajalo do čim manj napak in goljufij. Tehnologija ob uvedbi prvih kartic (leta 2000) je omogočala hrambo določenih zavarovalniških in zdravstvenih podatkov na karticah in ureditev varnega dostopa do podatkov, shranjenih na njih. Ob prvi obnovi sistema leta 2008 je tehnologija omogočala, da se vsi zavarovalniški in zdravstveni podatki vodijo centralno, v bazah, dostopnih preko informacijskega sistema on-line in so kartice postale le varen ključ za dostop do teh podatkov. Poleg tega pa je tehnologija omogočila uvedbo še drugih rešitev (elektronski obračun, portali, uporaba elektronskih receptov in podobno).

Sistem kartice zdravstvenega zavarovanja je bil nazadnje temeljito prenovljen v letu 2008. Na ZZZS stalno spremljamo napredek tehnologije na tem področju, zato smo v izvedeno javno naročilo za nakup kartic v letu 2021 že vključili nekaj sprememb, ki jih lahko uresničimo kratkoročno, nekatere pa v daljšem obdobju, z razvojem novih aplikativnih rešitev in prihajajočo infrastrukturo (npr. mobilne in biometrične rešitve ipd.). Nove kartice bomo začeli izdajati v letu 2021.

Tako smo na ZZZS v sodelovanju z zunanjo tehnično pomočjo analizirali vse vidike možnih sprememb tehnične izvedbe in postopkov izdajanja kartice zdravstvenega zavarovanja (v nadaljnjem besedilu: KZZ) in profesionalne kartice (v nadaljnjem besedilu: PK), in sicer predvsem z namenom:

- poenostavitve uporabe KZZ in PK,
- zagotavljanja skladnosti kartic s standardi in regulativo,
- zagotavljanja ekonomske učinkovitosti uporabe obstoječih kartic in
- zagotavljanja dolgoročne uporabnosti in varnosti kartic z vključitvijo novih tehnologij.

Pregledali smo različne tehnološke, tehnične, normativne in standardizacijske možnosti, ki se dotikajo vseh komponent sistema kartice zdravstvenega zavarovanja, vključno s čitalniki, personalizacijo in aplikativnimi rešitvami, ki uporabljajo pa-

metne kartice. Nekatere spremembe bomo uresničili že v letu 2021, druge pa pridejo na vrsto v prihodnje:

1. Opustitev kompatibilnostnega applet-a – KZZ
 - Namen: zadostiti varnostnim priporočilom mednarodnih institucij, zmanjšati kompleksnost programja, ki operira s kartico.
 - Popolna opustitev kompatibilnostnega appleta na novi generaciji KZZ, obenem pa ohranjanje popolne združljivosti z vsemi predhodnimi generacijami kartic.
 - Z odstranitvijo kompatibilnostnega appleta z nove generacije kartice, so te:
 - bolj generične in zato na dolgi rok lažje uporabne tudi v drugih evropskih sistemih,
 - varnejše za uporabo, saj uporabljajo elektronske podpise z varnejšimi algoritmi in daljšimi dolžinami ključev in
 - posledično so lažje za uporabo, saj zanje ne zahtevamo več medsebojne avtentikacije s PK.
2. Zamenjava KZZ 1. generacije
 - Namen: izboljšanje varnosti kartic na osnovi priporočil Nacionalnega inštituta za standardizacijo in tehnologijo do leta 2023.
3. Standardizacija IAS applet-a – PK in KZZ
 - Namen: zagotoviti čim bolj standardno pametno kartico (neodvisnost od ponudnika kartic), ki je prepoznavna tudi širše.
4. Uporaba kartic in čitalnikov s tako stičnim kot brezstičnim vmesnikom – KZZ in PK
 - Namen: sledenje trendom na področju mobilnosti in pametnih naprav.
 - Zaradi omogočanja bodočega prehoda na pametne naprave (ki v veliki večini in vse bolj uporabljajo tehnologijo NFC), bomo prehod na brezstične kartice izvedli z NFC tehnologijo (in ne npr. s splošno RFID tehnologijo, ki je glavna alternativa). Tako bomo najprej podprli kartice in čitalnike z NFC vmesnikom, na dolgi rok pa brez dodatnih stroškov menjave tehnologije in opreme omogočili zamenjavo ali dopolnitev pametnih kartic s pametnimi napravami.
 - Novi kartici, KZZ ali PK, za kateri bomo omogočili brezstično komunikacijo, bosta imeli dvojni vmesnik (dual interface), torej hkrati stični in brezstični vmesnik, saj se ju tako lahko uporablja v vseh vrstah čitalnikov.
5. Uporaba biometrike (prstni odtis) – PK
 - Namen: zmanjšati obremenitev zdravstvenih delavcev pri podpisovanju dokumentov.



Slika.
Zunanji izgled prenovljene kartice.

- Rešitev, ki jo bomo uvedli kasneje.
 - Pri karticah, ki podpirajo uporabo biometrije (prstnega odtisa) se lahko nadomesti vpisovanje PIN-a oziroma gesla s prstnim odtisom (kot BioPIN), ki se preverja na sami kartici. Na ta način se zagotovi boljša raven varnosti in izboljša uporabniška izkušnja.
 - Aktiviranje prstnega odtisa izvede uporabnik sam.
 - Uporabnik, ki želi nadomestiti uporabo PIN-a s prstnim odtisom, lahko kadarkoli vklopi funkcionalnost s tem, da z uporabo čitalca prstnih odtisov skenira prstni odtis.
6. Spremembe za poenostavitev uporabe PIN-a – PK
- Namen: olajšati uporabo PIN-a zdravstvenemu delavcu (zmanjšati njegovo obremenitev).
 - uporabniki PK se pritožujejo nad dosedanjim načinom uporabe PIN-a, ki je neprijazen in časovno potraten, moti jih:
 - prepogosta zahteva za vnos PIN-a, zlasti 6-mestnega za digitalno podpisovanje s kvalificiranim digitalnim potrdilom, saj je daljši in zato bolj nepraktičen za vnos in ga je potrebno vnesti za vsak digitalni podpis,
 - zahteva po vnosu PIN-a na ta način, da mora uporabnik prestaviti pozornost z računalniškega ekrana, miške in tipkovnice na napravo za vnos PIN-a (pre-prijem).
 - Uporabniki PK si želijo boljše uporabniške izkušnje pri vnosu PIN-a, zato je bil cilj ZZZS zmanjšati pogostost oziroma čas, ki ga potrošijo za mnogokratni vnos PIN-a, vendar s tem ne povečati kompleksnosti uporabe pri samem vnosu PIN-a.
7. Poenotenje PIN-ov – PK
- Uporabnike dodatno zmede zahteva po dveh različnih PIN-ih različnih dolžin, enega 4-mestnega za nekvali-

ficirano digitalno potrdilo ter drugega 6-mestnega za kvalificirano digitalno potrdilo. Zato bodo PIN-i lahko poenoteni in enakih dolžin (v skladu s priporočili in zahtevami).

8. Spremembe materiala – KZZ in PK
- Namen: uporaba ustrežnejših materialov z daljšo življenjsko dobo in boljšimi okoljevarstvenimi lastnostmi.
9. Sprememba grafične podobe
- Zagotovitev simbola za brezstičnost na KZZ in PK.

Združevanje rešitev KZZ in osebne izkaznice

V letu 2020 so prizadevanja ZZZS za racionalnejše poslovanje končno prišla do trenutka, ko je bil dosežen dogovor o uporabi novega nacionalnega sredstva elektronske identifikacije v sistemu zdravstvenega zavarovanja. Omogočena bo uporaba nove (biometrične) osebne izkaznice v sistemu kartice zdravstvenega zavarovanja. Državljeni bodo imeli tako možnost uporabe samo ene kartice. V podpisu je sporazum o sodelovanju med Ministrstvom za javno upravo, Ministrstvom za notranje zadeve in ZZZS.

Uvedba v letih 2021 in 2022 bo dvofazna, in sicer:

- V prvi fazi zagotovitev tehnoloških pogojev za uporabo osebne izkaznice v sistemu kartice zdravstvenega zavarovanja.
- V drugi fazi pa povezava evidenc izdanih KZZ in osebnih izkaznic.

Nives Meserko

Prenova centralnega računalniškega kompleksa

V letu 2020 smo zaključili dva večja projekta nadgradnje centralnega računalniškega kompleksa: nadgradnjo centralnega procesorskega kompleksa in nadgradnjo centralnega diskovnega kompleksa.

S centralnimi strežniki (procesorji) pokrivamo večino poslovnih informacijskih procesov ZZZS. Z uporabo te tehnologije zagotavljamo kontinuirano poslovanje ZZZS (podpora za notranje poslovne procese ZZZS, sistem on-line, e-bolniški list, portali ZZ, nove aplikacije,...). Informacijski sistem ZZZS je močno vpet v slovensko zdravstvo ter v vedno več drugih informacijskih sistemov na ravni države, s katerimi si izmenjuje podatke oziroma je v verigi izmenjave podatkov (npr. eVEM, ePoizvedbe, eNapotnice, eRecepti ...). Zato je nujno zagotavljanje visoko razpoložljivih, varnih in kakovostnih informacijskih storitev. Na centralnem informacijskem sistemu zagotavljamo za notranje uporabnike ZZZS neprekinjeno delovanje aplikacij v rednem delovnem času ZZZS, za zunanje uporabnike pa zagotavljamo razpoložljivost v režimu 24/7/365 (vse ure v dnevu, vse dni v letu). Za vse on-line in interaktivne aplikacije zagotavljamo zelo dobre in stabilne odzivne čase. Z informacijskim sistemom ZZZS so prav tako pokriti vsi potrebni procesi, ki v ozadju (t. i. paketne obdelave) vzpostavljajo pogoje za nemoteno delovanje on-line in interaktivnih transakcij oziroma informacijskega sistema ZZZS kot celota.

Za vzdrževanje visoko razpoložljivih aplikacij znotraj ZZZS in na nacionalni ravni smo v ZZZS vzpostavili sistemsko in programsko infrastrukturo, s katero zagotavljamo izredno stabilno delovanje, visoko razpoložljivost, varnost in dobre odzivne čase. Arhitektura centralnega informacijskega sistema ZZZS je postavljena na IBM Z strojno opremo, t.i. »Z« strežnike, IBM centralni operacijski sistem in pripadajoče podsisteme in je zasnovana v konceptu gruč. IBM Z arhitektura je že vrsto let priznana kot najbolj odporno in zanesljivo okolje, z 99,999 % (oz. 99,9999 %) razpoložljivostjo sistema. Takšno razpoložljivost omogoča prav koncept gruče (clustra), ker omogoča porazdelitev dela in s tem sočasno delovanje aplikacij na dveh ali več strežnikih. V primeru izpada enega izmed sistemov se naredi avtomatični preklop aplikacij na drugega. Ker je preklop narejen avtomatično, je ta proces za končne uporabnike in aplikacije neviden in informacijski sistem deluje nemoteno. S tako arhitekturo obvladujemo planirane in ne planirane izpade posameznih komponent. Omogoča pa tudi enakomerno razporeditev obremenitve sistema po članih gruče (Z strežnikih).

Pri delovanju informacijske tehnologije je bistvenega pomena usklajenost sistemske programske opreme s strojno infrastrukturo.

Optimalnost in najboljše izkoriščanje ene in druge tehnologije dobimo ravno v usklajenosti obeh, kar je vedno natančno navedeno za posamezno programsko in strojno komponento. Na eni strani nam ta usklajenost zagotavlja optimalne odzivne čase in propustnost, na drugi strani pa zagotavlja uporabo novejših programske opreme. Nadgradnja strojne opreme mora slediti nadgradnjam sistemske programske opreme in obratno, saj proizvajalci ne zagotavljajo vzajemne podpore za starejše verzije programske oziroma strojne opreme. Ker je vsaka nova generacija sistemske strojne in programske opreme vedno bolj zmogljiva na enoto (CPU MIPS, MSU), pomeni redno posodabljanje opreme tudi nižanje stroškov na ravni programskih rešitev, ki jih ponuja informacijski sistem ZZZS. Hkrati pa nam nadgradnje omogočajo vpeljavo najnovejših programskih rešitev in tudi usklajenost z zunanjimi informacijskimi sistemi, s katerimi je neposredno ali posredno povezan informacijski sistem ZZZS.

Pri postavljanju arhitekture informacijskega sistema sledimo naslednjim merilom:

- visoka razpoložljivost aplikacij za končne uporabnike (SLA),
- dobri odzivni časi preko celega 24-urnega intervala,
- dovolj dobra razpoložljivost sistema za razvoj, testiranje in vzdrževanje aplikacij in Sistema,
- varnost sistema in podatkov,
- zagotovljeno delovanje obstoječih aplikacij in zagotovljena podpora novim aplikacijam in integracijo z modernimi rešitvami,
- možnost nadgradnje z novimi zmogljivostmi, t. i. skalabilnost.

V letu 2020 smo izvedli javno naročilo za nakup novih z15 Strežnikov, s katerimi smo zamenjali dva starejša, tehnološko zastarela z13 strežnika. z13 strežniki so bili instalirani v informacijski sistem ZZZS leta 2015. Leta 2017 je bila ta vrsta strežnikov umaknjena iz prodaje in na trg je prišla generacija strežnikov z14. Jeseni 2019 je bila objavljena trenutno najnovejša generacija s strežnikov z15.

Prepoznani in definirani so bili glavni poslovni in tehnološki razlogi za zamenjavo opreme. Od 30. 6. 2019 z13 strežnikov ni bilo več mogoče nadgraditi z novimi HW komponentami (npr. dodajanje internih procesorjev, centralnega spomina, komunikacijskih kanalov ...). Od 30. 6. 2020 na z13 strežnikih ni bilo več mogoče izvajati sprememb (npr. aktiviranje obstoječih procesorjev ...), ki temelje na strežnikovi interni kodi. Nakup novih z15 strežnikov je bil ob upoštevanju že pridobljenih procesorskih virov iz obstoječega z13 kompleksa, cenovno ugoden.

Takšen nakup z naslednjo generacijo (z16) ne bi bil več mogoč, saj proizvajalec tak popust daje samo znotraj treh zaporednih generacij strežnikov. Strežniki z15 omogočajo nov način licenciranja (obračun po dejanski porabi), ki je za uporabnike v veliko primerih ugodnejši kot sedANJI način (obračun glede na porabo virov v najvišjem 4-urnem ciklu v mesecu). z13 strežnikoma je z uvajanjem novih informacijskih rešitev in večanjem obremenitev že primanjkovalo kapacitet v sistemskem spominu in v namenskih procesorjih ZIIP, ki so podpora za novejša aplikacije pisane v Java tehnologiji.

Zgodba, ki smo jo opisali zgoraj in ji bo še nekaj dodano spodaj, se je začela že pred letom 1976, ko je bil instaliran v ZIC prvi modernejši centralni računalnik S/370 (slika 1) in nadaljevala s posodobitvami po letu 1992, ko je bil ustanovljen ZZZS (slika 2).



Slika 1. Prvi začetki iz leta 1976.



Slika 2. Nabor centralnih strežnikov v ZZZS od leta 1992 do 2020.

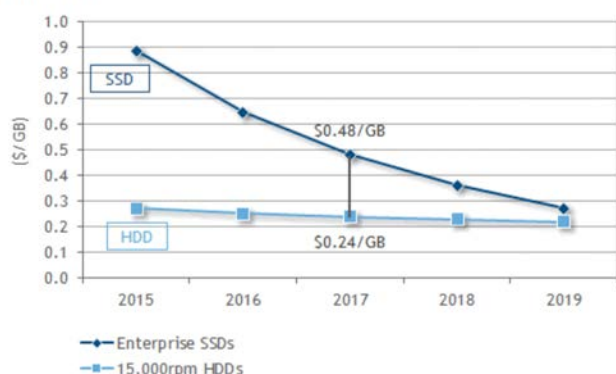
Javno naročilo za nakup novih centralnih strežnikov smo začeli pripravljati v marcu 2020, zaključeno pa je bilo avgusta 2020. Novi z15 strežniki so bili dobavljeni, postavljeni v sistemski prostor ter na njih izvedeni osnovni testi, v septembru 2020. Prvi z15 strežnik je bil dan v produkcijsko uporabo 17. 10.2020, drugi pa 7. 11. 2020. Med marcem in novembrom 2020 smo izvedli obsežne priprave na migracijo, zato je sama migracija iz starih strežnikov na nove potekala brez večjih težav in praktično brez prekinitve delovanja informacijskega sistema ZZZS. Brezprekinitveno zamenjavo strežnikov nam omogoča ravno postavljena arhitektura gruč. Taka zamenjava spada v kategorijo planiranih izpadov in jo iz preventivnih razlogov izvajamo v času manjših obremenitev sistema, običajno od petka popoldan do nedelje. Sam proces zaključujemo z natančnim testiranjem delovanja informacijskega sistema ZZZS na novi opremi.

Z vzpostavitev fizično oddaljene rezervne lokacije v letu 2018 smo postavili tudi temelje za obvladovanje tveganj v primeru izpada primarne lokacije. Po vzpostavitvi rezervne lokacije je bilo treba nadgraditi tehnične zmogljivosti in karakteristike hranjenja in varovanja podatkov lociranih na diskovnih enotah. Nujna je bila posodobitev opreme zaradi starosti, prilagoditev kapacitet in dvig funkcionalnosti. Zamenjati je bilo treba starejše diskovne enote iz leta 2013 in 2014, z novejšimi in zmogljivejšimi ter nadgraditi z dodatnimi kapacitetami novejša diskovna enota. Obenem smo nadgradili tudi samo arhitekturo hranjenja oziroma varovanja podatkov ter upravljanja v primeru planiranih in ne planiranih izpadov. Uvedli smo dodatno stopnjo hranjenja, kar povečuje dostopnost podatkov in zmanjšuje tveganja ob nujnih vzdrževalnih delih na diskovnih podsistemih in tudi v primeru ne planiranih izpadov. S tem se hkrati povečuje razpoložljivost informacijskega sistema ZZZS kot celote.

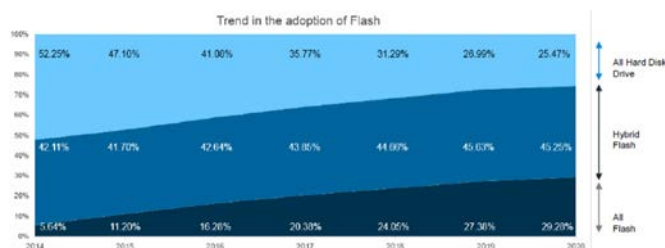
Glavni industrijski trend na področju diskovnih sistemov je hitrost dostopa do podatkov in s tem povezani hitrost obdelave podatkov ter odzivni časi aplikacij. V zadnjih letih se je za potrebe po hitrih dostopih uveljavila t. i. Flash tehnologija. Flash tehnologija ima pred klasičnimi SSD (vrtljivimi) diski precejšnje prednosti, kot so boljše performanse, manj okvar mehanskih delov, manjša poraba energije, manjši fizični obseg, manjši stroški za licenčne programe. V letu 2018 in 2019, ko smo se pripravljali na zamenjavo, je bil že opazen trend zmanjševanja cen Flash diskov (slika 4). Glede na te trende smo se pri novih diskih odločili za polno Flash tehnologijo (slika 5).

Javno naročilo za nadgradnjo in prenovu centralnih diskovnih sistemov ter prenovu upravljanja z diskovnimi sistemi in centralnimi strežniki smo začeli pripravljati v aprilu 2019, zaklju-

Raw Price per Gigabyte for Flash and Performance-Optimized HDDs, 2015-2019



Slika 3. Primerjava cen med klasičnimi diski in SSD diski (vir IDC: Justifying Investment in All-Flash Arrays; 2019).



Slika 4. Trend v uporabi "Flash" tehnologije (Vir: IDC: Worldwide External Enterprise Storage Systems Forecast, 2016-2020; 2016).

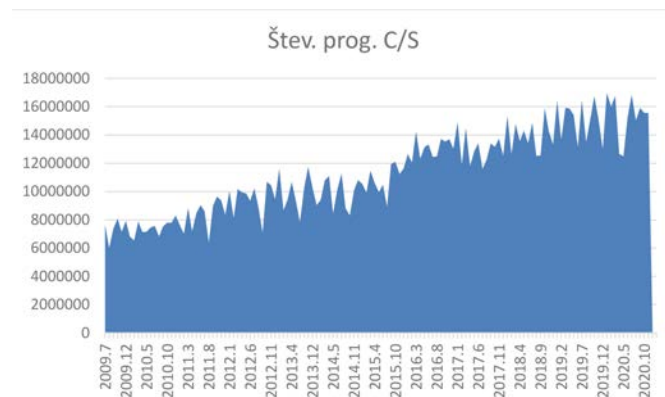
čeno pa je bilo oktobra 2019. Novi centralni diskovni sistemi so bili v novembru 2019 dobavljeni, postavljeni v sistemski prostor ter na njih izvedeni osnovni testi. Ob podpisu pogodbe je bila predvidena postavitve novih diskovnih sistemov in nadgradnja obstoječih diskovnih sistemov v mesecu januarju in marcu 2020, nadgradnja sistema za upravljanje z diski in strežniki pa do junija 2020. Zaradi izbruha epidemije covid-19 in ukrepov, povezanih z njo, smo bili prisiljeni podaljšati roke uvedbe te nove strojne in programske opreme.

Na migracijo diskov smo se pripravljali vse od začetka javnega naročila, to je od pomladi 2019. Zaradi uvedbe nove arhitekture postavitve fizičnih diskovnih sistemov in vpeljave novega sistema upravljanja z diskovnimi sistemi, smo morali popolnoma spremeniti tudi arhitekturo postavitve logičnih diskovnih sistemov. Migracija diskovnih podsistemov je zahteven poseg, saj gre za delo na živem podatkovnem sistemu. Ob tem posegu smo morali prepisati popolnoma vse podatke centralnega

informacijskega sistema brez prekinitve delovanja informacijskega sistema, ki deluje v režimu 24/7/365. Prvi del zamenjave diskov na osnovni, primarni lokaciji smo izvedli v vikendu od 3. do 5. julija 2020. Nadgradnja diskov in vpeljava v produkcijsko uporabo na rezervni lokaciji je bila izvedena v vikendu med 17. in 19. julijem 2020. Projekt je bil zaključen s produkcijsko uporabo nadgrajenega sistema za upravljanje z diskovnimi in strežniškimi viri, v nedeljo, 2. avgusta 2020. Novi sistem za upravljanje zagotavlja konsistentnost sinhronih kopij podatkov na različnih fizičnih lokacijah in v primeru težav na primarnih diskih avtomatski preklon aplikacij na sekundarno kopijo diskov. S tem je omogočena neprekinjena razpoložljivost podatkov tudi v primeru bodočih migracij na nove diskovne enote ali v primeru drugih načrtovanih ali nenačrtovanih izpadov dveh diskovnih enot. Poleg avtomatskega upravljanja z diskovnimi sistemi je možno upravljati tudi druge sistemske vire (logične particije, operacijske sisteme in njihove podsisteme). Vsi postopki preklonov diskovnih sistemov, zaustavljanja in postavljanja strežniških sistemov, prenos aplikacij iz ene na drugo lokacijo itd., so avtomatizirani in ne zahtevajo ročnih posegov.

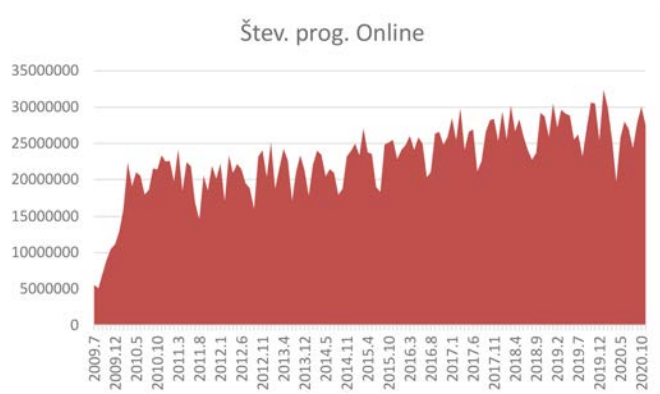
Za konec bi predstavili še nekaj podatkov o delovanju sistema. Sistemske statistike zbiramo in podrobneje spremljamo ter analiziramo od leta 2009, ko je bila na centralnem sistemu vzpostavljena arhitektura za delovanje sistemkega in aplikativnega okolja v režimu visoke razpoložljivosti 24/7/365.

Najprej predstavljamo rast aplikacij v tako imenovanem klasičnem Java okolju oziroma Client/Server Java-CICS-Db2 produkcijskem okolju (slika 5). Kljub postopnemu vzpostavljanju nove aplikacijske arhitekture, ki deluje brez CICS transakcijskega podsistema, je v tem okolju še vedno opazen trend naraščanja števila transakcij.



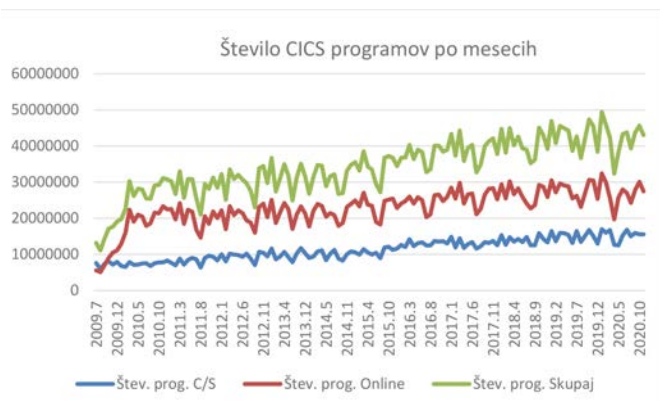
Slika 5. Client/server CICS produkcijsko okolje od leta 2009 do 2020.

Prav tako tudi v aplikaciji on-line ZZ, ki je bila vzpostavljena leta 2009 in je polno zaživela v letu 2010, opazamo kontinuirani trend naraščanja (slika 6), saj se je platforma on-line s časom pokazala za stabilno, funkcionalno, prepustno in dobro upravljivo okolje in se uporablja tudi za razširitve osnovnega on-line.



Slika 6. On-line ZZ CICS produkcijsko okolje od leta 2009 do 2020.

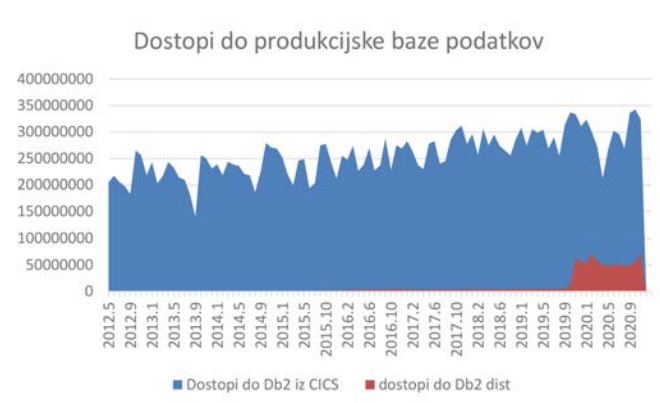
Opazen je tudi drug vidik uporabe sistema, in sicer dostop do produkcijske baze podatkov. Tudi tu je opazen trend naraščanja. Na sliki 7 so z modro črto označeni dostopi iz klasičnih CICS okolij, z rdečo pa dostopi iz prenovljenih oziroma novih aplikacijskih okolij.



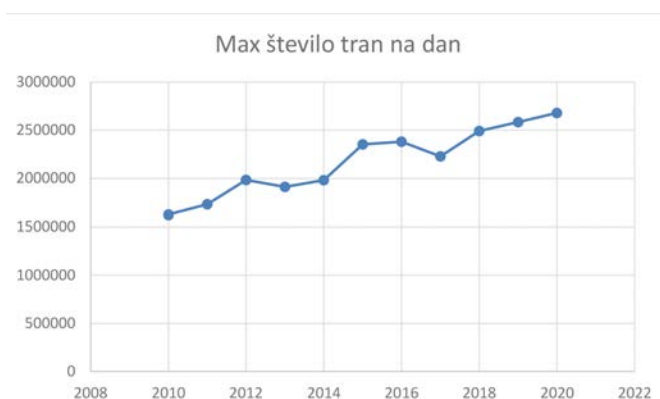
Slika 7. Skupaj clint/server in on-line ZZ CICS produkcijsko okolje od leta 2009 do 2020.

Nazadnje pa še nekaj podatkov o tem, koliko transakcij naši sistemi obdelajo na dan, oziroma na uro.

Kot je prikazano na slikah 9 in 10, na dan obdelamo do 2,5 milijona transakcij oziroma 5300 transakcij na minuto ali 90 transakcij na sekundo.



Slika 8. Dostopi do produkcijske baze podatkov.



Slika 9. Število CICS transakcij na dan.



Slika 10. Število CICS transakcij na uro.

Olga Dragan Frlež
Alojz Mestek

Interni izobraževalni programi v letu 2020

»V življenju ne smeš čakati,
da vihar mine,
ampak se moraš naučiti plesati v dežju.«
Seneka

Že lansko leto smo zapisali, da je učenje kot veslanje proti toku: če nehamo veslati, se čoln ne le ustavi, ampak začne drseti nazaj. Človek se z učenjem nenehno spreminja. To je pa nujno potrebno, saj se vse okoli nas bliskovito spreminja in prinaša vedno nove izzive. Pod vplivom učenja se spreminja naše delovanje, vedenje, čutenje in mišljenje.

Leto 2020 je bilo leto preizkušenj. Razmere, v katerih smo se znašli zaradi covid-19, so bile turbulentne in še toliko bolj so se pokazale potrebe zaposlenih po izobraževanju, kjer krepimo mehke veščine. Zaposleni smo doživljali različne stiske, nekateri poplave neprijetnih čustev, socialna distanca pa je ogrožala našo komunikacijo in povezanost. Ni presenetljivo, da zaradi trenutne situacije prevladujejo čustva, kot so strah, zaskrbljenost, nemoč, celo jeza. Naredili smo vse, kar je bilo v naši moči, da smo vam dali nova znanja in veščine, da vaš čoln ne bi začel drseti nazaj.

Zavedamo se pomena izobraževanja, saj smo zaposleni s svojim znanjem, motivacijo in pripadnostjo, pomemben kapital, v katerega je potrebno vlagati in ga razvijati. Izobraževanje sicer ne bo spremenilo sveta, bo pa spremenilo ljudi, ki bodo spremenili svet. Tako smo tudi v letu 2020 izobraževanju posvetili veliko pozornost. K zaradi epidemije ni bilo več mogoče organizirati fizičnih delavnic, smo se hitro prilagodili in najprej začeli sodelavcem pošiljati krajše spletne webinarje z aktualnimi vsebinami, kasneje pa smo začeli izvajati virtualna izobraževanja preko spleta, tako delavnice kot razna predavanja. Vsebine bomo opisali v nadaljevanju.

Sledili smo Strateškemu razvojnemu programu ZZZS za obdobje od 2020 do 2025, v katerem je zapisan dolgoročni cilj: krepiti kadrovske potencialne službe. Planiranje in izvajanje izobraževanj v letu 2020 je v celoti podpiralo ta cilj in usmeritve iz Poslovnega plana ZZZS za leto 2020. V Katalogu internih izobraževalnih programov smo določili cilje, vsebine, termine, ciljne skupine in izvajalce posameznih programov. Ker je izobraževanje živ proces, smo urnik sproti dopolnjevali in ažurirali ter izvajali tudi programe, ki so bili zaradi razmer nujni, pa jih v katalog nismo zapisali.

Pri programih za pridobivanje veščin in spretnosti smo dali največji poudarek osvajanju novih tehnik in veščin vodenja, veščin za učinkovito sodelovanje, tako medgeneracijsko kot timsko ter razvoj komunikacijskih veščin.

Po razglasitvi karantene, ko ni bilo več mogoče izvajati fizičnih delavnic, smo se hitro prilagodili in sodelavcem pošiljali krajše spletne webinarje z različnimi vsebinami, ki ji so jim pomagale pri privajanju na in obvladovanju nove situacije.

Prednosti webinarjev:

- omogočajo fleksibilnost in udobnost sodelovanja (lahko se jih pogleda kjerkoli in kadarkoli);
- stroškovni prihranek,
- dobiš veliko novih informacij, nasvetov ali pa vsaj potrditev, da delaš prav, v kratkem času.

Slabost pa je, da ni druženja in možnosti utrjevanja pridobljenih veščin in znanja z vajami, ni izmenjave izkušenj med udeleženci...

Ne smemo pa pozabiti na izredno dobre odzive sodelavcev na webinarje. Njihov odziv je bil predvsem v tem, da so hvaležni, ker nismo pozabili na njih tudi v tem bolj "mehkem delu" obvladovanja nove situacije. Pohvalili so tudi vsebine.

S področja poslovanja ZZZS smo izvedli veliko različnih programov. Največji poudarek je bil dan usposabljanju sodelavcev za pridobivanje funkcionalnih znanj za učinkovito opravljanje nalog, ki so bila potrebna zaradi sprememb in dopolnitev zakonodaje ali le osvežitev znanja, predpisov ter novih oziroma spremenjenih aplikacij. Pridobljeno znanje je olajšalo in poenostavilo delo zaposlenih.

V oblikovanje vsebin in izvedbo večine internih usposabljanj za pridobitev funkcionalnih znanj smo se vključevali mnogi sodelavci ZZZS. Interni predavatelji so nesebično delili svoje znanje s sodelavci, ki so to znanje potrebovali pri delu. S tem so prispevali k skupni uspešnosti poslovanja in krepili vrednoto prenosa znanja.

Usposabljanja, ki smo jih izvedli zaradi nove zakonodaje in osvežitev znanja zakonodaje ter pravil oziroma spremenjenega načina dela:

Programi za pridobivanje veščin in spretnosti

Vodenje letnih pogovorov

Letni pogovor naj bi bil nekaj, kjer naj bi se delavec in vodja pogovorila o svojem dosedanjem delu, ga skupaj ocenila, ugotovila, kje so mogoče izboljšave oziroma kaj so prednosti delavca. Ključen je pogovor o delavčevem nadaljnjem razvoju, da vidi, kje ga vidi vodja in kje se vidi sam, to je priložnost za dogovor o izobraževanjih ...

Letni pogovor med vodjem in sodelavcem je torej neprecenljive vrednosti tako za počutje zaposlenih, za njihovo motivacijo kot za njihovo uspešnost. Če vodja dobro opravi to nalogo, doseže pri svojih sodelavcih večjo stopnjo lojalnosti, večjo pripravljenost za opravljanje nalog in višjo stopnjo delovne uspešnosti. Hkrati pa je kakovostno izpeljan letni pogovor dobra osnova za planiranje sodelavčevega osebnega razvoja in njegove kariere.

Za sodelavce, ki so postali nove vodje, smo organizirali delavnico, katere cilj je bil:

- Spoznati modul Letni pogovori v aplikaciji eHRM.
- Sprejeti odgovornost za lastno razmišljanje in delovanje.
- Naučiti se temeljev učinkovitega letnega pogovora in kako ga vodimo.
 - Iskren pogovor o vseh tabujih, predsodkih, stereotipih povezanih z čustvenim dojemanjem poslovnega okolja.
 - Ustvariti zavedanje, da sobivamo, se pogovarjamo, se smejimo, sprejemo, smo veseli in žalostni, ... da je to del našega skupnega življenja.

Vsebina je bila:

- predstavitev modula Letni pogovori v aplikaciji eHRM, izvajalka **Daniela Zver Knific**;

- Osnovni temelji učinkovitega letnega pogovora:
 - galupova raziskava, čustvena inteligenca, poslanstvo vodenja, voditeljstvo, vzpostavitev primerne poslovnega okolja, osebna odgovornost za lasten razvoj;
- Kako vodimo letni pogovor:
 - jasna komunikacija rezultatov in ciljev,
 - postavljamo vprašanja,
 - zaupanje in spoštovanje, ključna je priprava;
 - kaj ni tema pogovora;
 - izognimo se 3 x P ubijalcev odnosov,
- Samozavest in vrednote:
 - samozavest in vrednote ZZZS in kako živimo v skladu s svojimi vrednotami.



Moč pozitivnega vodenja v turbulentnih časih

Vodenje je kompleksna in zapletena zadeva. Ta fenomen lahko opredelimo kot umetnost vplivati na druge, da si želijo narediti nekaj, za kar si prepričan, da mora biti storjeno. Da je vodenje umetnost, pomeni, da vodja potrebuje posebne sposobnosti in veščine, saj se z umetnostjo ne more ukvarjati prav vsak. Vodje se.

Vodenje, še posebno v zahtevnih in težkih situacijah, je še vedno zelo pomembno za dolgoročni razvoj vsakega tima, posameznika in organizacije. Nedavna študija (HBR, 2019) je namreč pokazala, da bi 65 % zaposlenih raje imelo boljšega vodjo kot boljšo plačo. Vodje neposredno vplivajo na delovno okolje in na percepcijo zaposlenih, v kakšnem okolju delajo. Posledično se tovrstna percepcija skozi vodenje naših sodelavcev širi do naših strank. To, kar želimo videti zunaj (raven eksterne komunikacije s strankami) je pogosto posledica tega, kar kot vodje ustvarite znotraj: z odnosi, komunikacijo in načinom vodenja v timu.

Za vodje OE Koper, Kranj in Maribor smo organizirali interaktivno virtualno delavnico, katere cilj je bil:

- pridobitev oziroma utrditev veščin vodenja – vodstvene kompetence,
- postaviti ljudi v ospredje, da preidemo iz vodenja procesov, v vodenje ljudi.

Vsebina je bila razdeljena na dva dela:

1. del:

- kaj je prva stvar, ki jo lahko kot vodja naredite v zahtevni (tej) situaciji in katerim od 10-ih pasti vodenja se je smiselno takoj izogniti?
- Zakaj je pomembno, da se sami kot vodja in skupaj z vašim timom soočite s krogom skrbi in kako se premaknete v krog vpliva, ki ga lahko 100 % kontrolirate in s tem odločilno vplivate na motivacijo sebe in tima?
- Kako naj kot vodja sploh reagirate v tej nenadni situaciji in zakaj je vpliv vodje v času sprememb tako pomemben?
- Pragmatičen in praktičen model agilnega vodenja v težkih situacijah v 4 preprostih, a učinkovitih korakih.
- Kaj sodelavci pogosto pogrešajo pri svojih vodjih?

- Kako lahko podprete in motivirate svoje sodelavce in vaš tim (16 konkretnih predlogov in načinov za dvig motivacije v timu)?
 - Vodja kot zgled: 6 velikih »ubijalcev« in 5 velikih gradnikov kredibilnosti.
2. del:
- moj vodja ve, KAJ dela/KAJ delam/KAJ delamo in KAJ bomo, če...
 - TOP priporočila za vodenje.
 - Brez odlične komunikacije ni odličnega vodenja – komunikacija je jedro vodenja.
 - Pljuski pohval – ne pozabite na komplimente, na katere še vedno pozitivno odreagira 81 % sodelavcev, ne glede na starost.
 - PIPS – model spremljanja zaposlenega – na kaj je priporočljivo biti pozoren pri vsakodnevem vodenju svojih sodelavcev.
 - VAKOG model kot osnovna za asertivno komunikacijo in čutno ostrino/empatijo pri vodenju.
 - Vedenjski stili kot praktično orodje za bolj učinkovito situacijsko vodenje.
 - Pomen močnih besed pri vodenju (ki opolnomočijo) in zavedanje prepovedanih besed pri vodenju (ki vzamejo motivacijo in »ubijajo« angažiranost).

Dodana vrednost teh delavnic je bila, da so udeleženci v času med prvim in drugim delom pripravili kratko predstavitev, kako vidijo svoje vodenje. Predstavili so ga na drugem delu in s tem delili dobre prakse. Po končani izvedbi delavnice, pa je vsak udeleženec imel možnost kratkega individualnega coachinga z izvajalcem na temo svojega vodenja.

Mnenje izvajalca mag. Bojana Kranjca, Lopis:

Vodje v vseh enotah so bili tekom izvedb delavnic zelo konstruktivni in odprti. Večina so se tudi odločili za 1 na 1 feedback na podlagi M.B.T.I.O. vprašalnika.

Trenutne (covid-19) razmere seveda vplivajo na organizacijo dela (ponekod so veliki izzivi zaradi bolniških odsotnosti), način komunikacije in vodenje tima. Kljub temu ocenjujem na podlagi slišane, da se vodje odgovorno, pogumno in učinkovito soočajo z izzivi.

Zelo bi pohvalil vse tri direktorje, ki so bili na vseh delavnicah prisotni, aktivni in konstruktivni.

Ključni Izzivi, na katerih bi še lahko delali, pa so:

- Kako na primeren način podati učinkovito povratno informacijo (tako pohvali kot kritiko – usmeritev) in bolj ciljano/aktivno poslušati sodelavce?
- Jasno izražati kot vodja svoja pričakovanja.
- Si vzeti več časa za vodenje.
- Delegiranje (jasnost v delegiranju, pravilna prerazporeditev dela v timu, premalo »vtikovanja« v podrobnosti dela sodelavcev, preveč prevzemanja nalog nase itd.)
- Več odločnosti pri vodenju.

Mnenje udeleženca:

Zanimiva interaktivna delavnica. Voditelj na zanimiv način predstavi vsebino in nas aktivno vključi v sodelovanje, tako, da čas zelo hitro mine.

Iskrenost

Postanimo **zanesljivi, držimo dano besedo, ohranjajmo skrivnosti**, ki so nam jih zaupali drugi. Če smo lahko zvesti tistim, ki niso prisotni, s tem dokazujemo svojo zvestobo tistim, ki so z nami. Če smo vredni zaupanja, je to nekaj dragocenega za nas in naše bližnje.

*“Če govoriš resnico,
se ti ni treba ničesar zapomniti.”*
Mark Twain

Izvajalec je bil **Andrej Kunc**, NLT, Podjetniško in poslovno svetovanje.

Vodenje timov na daljavo

Časa pandemije, ki ga trenutno doživljamo, še nikoli nismo izkusili. To je čas sprememb, omejitev, čas drugačnega delovanja na različnih področjih. Spremembe se kažejo v drugačni delovni, družinski in socialni situaciji.

Kako se soočiti s tem? Kako ohraniti avtoriteto in krepiti zaupanje zaposlenih? Kako voditi time na daljavo? Kako se pomiriti, kako sprejeti trenutno situacijo, kako z lastnimi čustvi, kako s čustvi drugih, kako v tej situaciji ostati profesionalen, kako ostati profesionalen tudi ob povečani količini težavnih sogovornikov, kako se pripraviti na povečano nestrpnost, frustriranost, agresivnost in destruktivnost, ki jo lahko pričakujemo kot posledico kolektivnega stresa? Kako se motivirati, kako vzdrževati dobro delovno kondicijo, starševstvo in partnerstvo, se sprašujejo mnogi.

Da bi dali odgovore, kako voditi time, sodelavce in sebe v spremenjeni situaciji, smo za člane kolegija ZZZS organizirali interaktivno spletno delavnico z naslednjo vsebino:

1. Vloga vodje ob kolektivni negotovosti:
 - Zakaj je ključnega pomena, da vodja prevzame vodenje v kriznih časih.
 - Pomen hitrih reakcij in prevzemanja odgovornosti.
 - Pomen realnih pričakovanj do sebe in drugih v krizi.

- Kako biti vodja, ki spoštuje in mu je mar za sodelavce tudi v krizi.
 - Od kod izvira moč vodje.
 - Ohranjanje integritete in avtoritete vodje.
 - Pogum – ključna veščina vodij v prihodnosti.
 - Soočanje z negotovostjo in kolektivno ranljivostjo.
 - Razlika med psihološko in sistemsko ranljivostjo.
 - Jasnost vrednot na spolzkem terenu negotovosti.
2. Skrb za druge – prepoznavanje stisk pri sodelavcih in ključne intervencije za lajšanje ali odpravo teh:
 - Koliko časa in pozornosti nameniti sodelavcem v krizi.
 - Ali je v krizi pomembna pohvala.
 - Zavedanje zakonitosti dela od doma in prilagajanje delovnega procesa temu.
 - Ali delo od doma pomeni tudi manjšo učinkovitost.
 - Identifikacija sodelavcev, ki so v stiski.
 - Prepoznavanje vrste stiske, v kateri je posameznik.
 - Intervencije pri različnih vrstah stisk.
 - Kako ob tem ohranimo ustrezno psihološko distanco.

Delavnico je izvedel **Niko Mejaš** iz O. K. Consultinga.

Kako voditi v zahtevnih situacijah in motivirati sebe in druge

Vodenje, še posebno v zahtevnih in težkih situacijah, je zelo pomembno za dolgoročni razvoj vsakega tima, posameznika in ZZS.

Vodjem smo posredovali povezavo na spletni webinar, v katerem ste našli koristne in konkretne namige za še bolj učinkovito vodenje v zahtevnih situacijah. Izvajalec Bojan Krajnc je odgovoril na naslednja aktualna vprašanja:

- Kaj je prva stvar, ki jo lahko kot vodja naredite v zahtevni (tej) situaciji in katerim od 8-ih pasti vodenja se je smiselno takoj izogniti?
- Zakaj je pomembno, da se sami kot vodja in skupaj z vašim timom soočite s krogom skrbi in kako se premaknete v krog vpliva, ki ga lahko 100 % kontrolirate in s tem odločilno vplivate na motivacijo sebe in tima?
- Kako naj kot vodja sploh reagirate v tej nenadni situaciji in zakaj je vpliv vodje v času sprememb tako pomemben?
- Model vodenja v težkih situacijah v 5 preprostih, a učinkovitih korakih.
- Kako lahko podprete in motivirate svoje sodelavce in vaš tim (konkretni predlogi in načini)?
- 10 pravil uspešne »liderske« kulture.

Webinar si še vedno lahko ogledate na spletni povezavi <https://lopis.si/2020/05/09/kako-voditi-v-zahtevnih-situacijah-in-motivirati-sebe-in-druge/>

geslo: vodenje

Virtualni timi

Znašli smo se v situaciji, ko se veliko vodij lovi, kako delati s sodelavci in z ekipami, ki ne sedijo v bližini njihovih pisarn. Ob nepravilnem vodenju timov na daljavo se odnosi počasi ohlajajo, vodje izgubljajo kontrolo, predanost pada, zaposleni so zmedeni in kljub želji ne dosežajo učinkovitosti, ki so jo imeli v pisarni. In to je samo na kratek rok. Na dolgi rok praviloma pride do padca zaupanja kot temelja za timsko delo, posledično pa pade povezanost in sinergija med ljudmi.

Delo od doma seveda ima svoje prednosti. Na področju vodenja to pomeni nižje stroške ZZS in v veliko primerih tudi višjo osebno produktivnost zaposlenih. Na ravni posameznika to pomeni večjo fleksibilnost v načinu razporejanja delovnega časa in energije ter prilagajanje osebnih obveznosti s službenimi. Delati doma pa ima tudi več slabosti. Z vidika vodenja vodje lahko izgubite nadzor nad delom svojih sodelavcev, na ravni posameznikov pa izgubimo svojo skupnost. In prav ta zadnji segment je velika past, v katero se lahko ujamejo timi. Na prvo žogo ne izgleda tako, ko pa delamo od doma dlje časa se pokaže, kako pomembno področje je to. Ko izgubimo jutranje kave, skupne malice, druženje po hodnikih, praznovanje uspehov..., izgubimo tisto najpomembnejše, kar ljudi združuje in povezuje. V prvih tednih dela od doma urejanje tega področja ne izgleda nujno. Je pa pomembno in posledice zanemarjanja socialnih stikov se pokažejo šele na dolgi rok. Ljudje smo socialna bitja in povezanost potrebujemo.

Da se vodje ne bi ujeli v past razpada povezanosti tima, iz katere se je preko videokonferenc težko rešiti, smo vam posredovali povezavo do novega spletnega webinarja »Virtualni timi – največje pasti in dobre prakse timske komunika-

cije in sodelovanja na daljavo«, ki je bil namenjen vsem, ki na daljavo (virtualno) vodite, koordinirate in usmerjate tako posameznike kot time. V njem ste našli koristne in konkretne namige za bolj učinkovito virtualno timsko komunikacijo in sodelovanje.

Izvajalec **Bojan Krajnc** je odgovoril na naslednja aktualna vprašanja:

1. Katere so največje ovire učinkovite virtualne komunikacije in sodelovanja na daljavo?
2. Kateri so pozitivni učinki virtualne timske komunikacije?
3. Kaj je virtualni tim building in zakaj je pomemben?
4. Kako na virtualnem srečanju doseči, da so sodelavci vključeni in aktivno sodelujejo?
5. 10 največjih pasti virtualne timske komunikacije in sodelovanja na daljavo.
6. Učinkovito vodenje oziroma izvedba virtualnega timskega srečanja:
 - Katera »pravila igre« je smiselno postaviti pred začetkom virtualnih timskih srečanj?
 - Kako ustvarimo prvi in zadnji vtis z sodelavci (od »ice breakerjev« do učinkovitih in konkretnih zaključkov)?
 - Kako začnemo virtualno timsko srečanje oziroma komunikacijo?
 - Moderacija virtualnega timskega srečanja.
 - Kako vplivati in spremeniti dinamiko izvedbe timskega srečanja, ki je ključna za aktivno prisotnost udeležencev (pomen prisotnosti in interaktivnosti)?
7. Iz prakse za prakso: praktični nasveti in orodja za učinkovitejšo izvedbo virtualnih timskih srečanj.

Webinar si še vedno lahko ogledate na <https://lopis.si/webinarji/>
geslo: lopis

Učinkovita komunikacija z agresivnimi strankami

Delo s strankami je že samo po sebi pogosto naporno, s težavnimi strankami pa še veliko bolj. Želimo si prijaznih, uvidnih, potrpežljivih strank. In veliko je takšnih. A četudi je težavnih manj, za reševanje situacij z njimi porabimo veliko več časa in energije.

Težavne ali celo agresivne stranke so običajno ljudje, ki otežujejo naše delo. Zaradi njih smo lahko sami jezni, zagrenjeni, se počutimo nekompetentne ali poražene.

Zato je za učinkovito delo s težavnimi ljudmi pomembno, da obvladamo enostavne in učinkovite komunikacijske tehnike.

V krajšem spletnem webinarju, ki ga je pripravila Tadeja Krajnc, je bila predstavljena naslednja vsebina:

- samorefleksija lastne komunikacije v konfliktni situaciji,
- kako obvladati agresivno stranko in na kaj moramo biti še posebej pozorni;
- kateri so razlogi za nastanek konfliktnih situacij;
- konkretni koraki, kako naj se odzovemo pri jezni, zahtevni stranki, stranki, ki preveč govori;
- katera je TOP tehnika za lažje obvladovanje konfliktnih situacij;
- 10 namigov za bolj učinkovito komunikacijo z agresivnimi strankami.

Vsebinska je koristna za vse zaposlene, predvsem pa za sodelavce, ki delate na delovnih mestih, kjer je možnost nasilja tretjih oseb večja in se pogosteje srečujete z agresivnimi strankami.

Webinar si lahko še ogledate na

<https://lopis.si/2020/05/03/ucinkovita-komunikacija-z-agresivnimi-strankami/>

geslo: **agresivna stranka**

Pravila igre so vrednote v obliki vedenja... Vrednote nas zaznamujejo bolj kot si mislimo! Ko se držimo pravil krepimo ZAUPANJE!

Učinkovita telefonska in e-poštna komunikacija

V odsotnosti neposrednega kontakta s strankami v živo, nam ostajata telefon in e-pošta kot dva ključna kanala tako za komuniciranje z našimi strankami kot tudi za komunikacijo z notranjimi strankami (sodelavci). Oba od omenjenih kanalov sicer že redno uporabljamo pri svojem delu. Trenutna situacija pa je pokazala, da bosta tudi v prihodnje izjemno pomembna za naše delo. Za učinkovito uporabo enega in drugega praktično veljajo zelo podobni principi kot pri komunikaciji v živo, vendar imata tudi vsak svoje posebnosti. Ljudje smo bitja petih čutov, ki jih pri obeh oblikah komuniciranja ne moremo sinhrono uporabljati. Zato je še toliko bolj pomembno, da se zavedamo, kako močan vpliv imajo besede v e-pošti in naš ton v telefonski komunikaciji.

Ker smo želeli, da bi se v dani situaciji kar najbolje znašli, smo vam posredovali povezavo do novega spletnega webinarja, ki je bil prednostno namenjen sodelavcem, ki imate aktiven stik s strankami, bodisi po telefonu ali po e-pošti. Ker pa smo vsi sodelavci med sabo tudi stranke in je dober odnos med nami še kako pomemben, smo povezavo poslali vsem. Vsi predstavljeni primeri in smernice pa seveda veljajo tudi za medsebojno komunikacijo. V njem ste našli nekaj koristnih in konkretnih namigov za bolj učinkovito telefonsko in e-poštno komunikacijo, kot npr.:

- Kaj je prva stvar, ki jo lahko naredimo v trenutni situaciji?
- 10 načinov za bolj učinkovito telefonsko in e-mail komunikacijo.
- Katere fraze in besedne formulacije stranke pomirjajo in katere niso primerne za uporabo?
- Kako se s strankami pogovarjamo po telefonu v trenutni situaciji?
- MODEL 7 P minus – ubijalci in pasti učinkovite komunikacije s strankami + MODEL 7 P plus – gradniki učinkovite komunikacije s strankami.

- 5 ključnih vprašanj, ki si jih vsaka stranka postavi, ko komunicira z nami.
- Komunikacijska retorika: besede, stavki in fraze, ki imajo veliko komunikacijsko moč in pozitivno vplivajo na stranko.
- Ali obstaja skrivnost uspeha, ki je pomembna tudi za izboljšanje komunikacije?
- Tipične napake, ki jih počnemo v telefonski komunikaciji in kako se jim izogniti – Pravilo 7P profesionalne prijaznosti.
- Digitalni bonton: vodila in dobra praksa e-mail komunikacije.
- Mini možganska nevihta: 30 načinov, kako z malimi spremembami in spretno uporabo čustev izboljšati zadovoljstvo/izkušnjo stranke v telefonski in e-mail komunikaciji.

Webinar si še vedno lahko pogledate na

<https://lopis.si/webinarji/>

geslo: **telefon**

Izvajalec je bil **Bojan Krajnc**.

Izklopimo zvok

Kako se ljudje neverbalno odzivajo, ko govorimo. Se nagnejo naprej, se nagnejo nazaj, ko govorimo, trkajo s prsti po mizi, nas skušajo očarati ali se obnašajo, kot da nas ni zraven...

Variacija

1. Poskrbite, da ste prvi v prostoru.
2. Potem opazujte, kako ljudje vstopajo in kaj nakažejo v odnosu do vas s svojim vstopom.
3. Se vam nasmehnejo in dajo stol zraven vas, ali vas komajda opazijo in gredo na drugo stran, ali vas ignorirajo, ali se vedejo, kot da so zaposleni in vas sploh niso opazili.
4. Če se večina odmakne od vas, je to znak za alarm.

15 škodljivih komunikacijskih navad

Tu smo zato, da rastemo. Ne le v višino (in morda z leti tudi v širino :), temveč osebno. Da se dvignemo nad ustaljene vzorce in prepričanja, da usvojimo nauke, ki smo jih spregledali. In življenje nam pri tem služi kot naš zvesti, včasih strogi, predvsem pa vztrajni učitelj in takšen pogosto tudi mora biti, saj se mnogi izkažemo kot trmasti učenci. Spreminjanje vedenja in navad je zahteven proces.

Izvajalec, **Jani Prgič**, je na zabaven in malo provokativen način, vse pa le z namenom dosega daljšega pomnjenja, pripravil webinar na temo katerih 15 škodljivih komunikacijskih navad moramo ustaviti, da bi ljudje bolje sodelovali z nami in postali naši zavezniki.

Sestavljen je bil iz treh delov:

- v prvem delu je gledalce nagovarjal tako, da nam je prinesel uvid, zakaj ljudje trmasto vztrajamo pri svojem vedenju in se upiramo spremembam. Predstavljena je največja ovira pri spremembi vedenja.
- v drugem delu je predstavil 15 škodljivih komunikacijskih navad in kaj narediti namesto njih, da izboljšamo medsebojno sodelovanje in da pridobimo ljudi na svojo stran.
- v zadnjem delu pa je šlo za predstavitev, kako lahko pridobimo nezavedno povratno informacijo od drugih ljudi, s čimer bomo lahko boljše korigirali lastno vedenje v smeri boljšega stika z ljudmi.

15 škodljivih komunikacijskih navad:

1. Jaz sem uspel (zaradi svojih lastnosti), zmaga za vsako ceno, jaz imam prav.
2. Pristavljanje svojega lončka – izkazovanje lastne pameti.
3. Presojanje in destruktivni komentarji.
4. Ne poslušamo.

Ko nekoga ne poslušamo aktivno, mu pošljamo naslednja sporočila:

- vseeno mi je zate.
- ne razumem te.
- v zmoti si.
- neumen si.
- tratiš moj čas.

Ko začnemo stavek z »ne« ali »ampak« oziroma katerokoli variacijo, ne glede na to, kako prijazno stavek izgovorimo, je sporočilo osebi, da je v zmoti in da je nismo poslušali.

5. Govorimo, ko smo jezni.
6. Negativnost ali »naj ti razložim, zakaj se to ne da«.
7. Prikrivanje informacij.
8. Ne dajemo priznanja drugim.
9. Prevzemanje zaslug, ki si jih ne zaslužimo.
10. Izgovarjanje in prelaganje odgovornosti.
11. Oklepanje preteklosti.
12. Toleriranje prilizovanja.
13. Ne izražamo hvaležnosti.
14. Kaznovanje glasnika ...
15. Obsesivna potreba po tem, da sem jaz jaz.

Timsko delo

Timsko delo daje priložnost, da se vsi zaposleni nekaj novega naučijo in ob tem raziskujejo nove perspektive. Na primer, novi zaposleni bodo na dolgi rok zagotovo pridobili kakovostno znanje od bolj izkušenih delavcev, s katerimi sodelujejo v timu. Zmes različnih talentov v timu daje manj izkušenim zaposlenim možnost izmenjave spretnosti in izkušenj, ki jih poprej niso imeli. Timsko delo omogoča posameznikom, da razpravljajo o novih idejah. Ta proces pa vodi do rešitev, ki so učinkovitejše za nemoten zaključek projekta.

Da bi pokazali, kako je doseganje rezultatov in ciljev lažje dosegljivo, če kot oddelek delujemo kot homogeni tim, smo za skupino informatikov organizirali interaktivno spletno delavnico z naslednjo vsebino:

- na katerih principih temelji timsko delo;
- kakšna je osnovna razlika med timom in delovno skupino;
- kakšne pogoje je potrebno izpolniti, da omogočimo timsko delo;
- kako naj postavimo cilj, da bodo člani tima visoko motivirani za doseg cilja;
- v čem se skriva skrivnost sinergij – kakšna je enačba;
- kako lahko timske vloge doprinesejo k učinkovitosti in uspešnosti tima in spoznavanje,
- vloga vodje v timu je izjemnega pomena – bistven je način vodenja in komunikacije;
- naravne faze razvoja tima imajo svoje značilnosti – v vodenju jih je potrebno upoštevati;
- standardi uspešnosti v vodenju tima – kateri so osnovni štirje kriteriji.

*Moderiranje procesov tima, ki ga vodijo strokovnjaki iz podjetja O.K. Consulting, optimizira celoten proces od začetka do zaključka projekta, pri čemer se člani tima in vodje naučijo, kako oblikovati tim, kakšne metode uporabiti za grajenje timskega duha in kako na učinkovit način preseči zastoje in ovire, ki se pojavijo pri vodenju tima in timskem delu. Delavnico je izvedel **Niko Mejaš** iz O. K. Consultinga.*

Obvladovanje čustev in medgeneracijsko sodelovanje

Čustva igrajo pomembno vlogo v našem življenju. So del nas, ne moremo jih zanihati, jih poteptati ali se pred njimi skriti. Vse dokler prihajamo na delo, »oboroženi« s pozitivnimi čustvi, se z njimi niti ne ukvarjamo. A pridejo dnevi, ko se prikradejo tudi negativna čustva. Kaj narediti takrat, kako se spraviti nazaj v prijetna čustva, kako si pomagati, da ne bodo posledic mojih burnih reakcij občutili tudi drugi (sodelavci, stranke). Obstajajo tehnike in načini za upravljanje z lastnimi čustvi. Na delavnicah so jih spoznali, jih preizkusili in potrdili dejstvo, da smo samo mi gospodar naših čustev. Na to temo obstaja lepa misel: *»Česar se ne zavedam, me drži v oblasti, česar se zavedam, lahko spremenim.«* (J. Krishnamurti)

Marsikaj pa lahko spremenimo tudi v naših odnosih, sodelovanju, še zlasti, ko govorimo o medgeneracijskem sodelovanju. Teorijo na to temo že obvladamo, a v praksi se večkrat zalomi. Zato so skozi interaktiven in zabaven način ugotavljali, kako lahko »mladi in manj mladi« odlično sodelujemo, se marsikaj naučimo eden od drugega in s skupnimi močmi dosežemo več.

Vodilo delavnic je bilo doseči harmonične odnose, medgeneracijsko povezanost in zvrhano mero pozitivnih čustev.

Koristi in namen delavnice je bil:

- utrditi in poglobiti medgeneracijsko sodelovanje in prenos znanja med sodelavci;
- okrepiti zavedanje, da delujemo kot celota (ne kot posamezniki) in to ne glede na starost in različnost posameznikov;
- nadgraditi veščine, ki vplivajo na medsebojne odnose, zadovoljstvo posameznika in uspešnost tima/oddelka;

- preprečiti, da nas sodelavci, nadrejeni, stranke, poslovni partnerji in drugi dejavniki spravljajo v neprijetna čustva (jeza, razočaranje, prizadetost, žalost...);
- spoznati, kako imeti čustva pod nadzorom in kako se odzivati v konfliktnih, stresnih in čustveno neprijetnih situacijah;
- obvladati in upravljati z negativnimi čustvi, ne da bi jih potlačili;
- spoznati in preizkusiti uporabne tehnike za obvladovanje čustev ter zajezi ti »jamralni sindrom«.

Vsebina pa naslednja:

- Nujnost medgeneracijskega sodelovanja, timskega dela in prenosa znanja.
- Ustvarjanje medsebojnega zaupanja in spoštovanja med sodelavci.
- Medgeneracijska soodvisnost, odnosi med generacijami in kako s posamezno generacijo.
- Medgeneracijska komunikacija za konstruktivno reševanje izzivov, konfliktov.
- Gradnja zaupanja, pripadnosti in pozitivnega vzdušja v medgeneracijskih timih/oddelkih
- Veščine in nove oblike vedenja, ki vplivajo na medsebojne odnose, komunikacijo in učinkovitejše medgeneracijsko sodelovanje.
- Neprijetna čustva na delovnem mestu in kaj z njimi.
- Top 5 sprožilcev – prepoznavanje situacij, ki mi povzročajo neprijetna čustva.
- Nevarnost čustvene ugrabitve, posledice in kako jo preprečiti.
- Kako kontrolirati jezo, predno jeza kontrolira nas (tehnika nadzorovanja ognja in druge uporabne tehnike obvladovanja jeze).

- Moč pozitivne naravnosti in nadzor naših misli.
- Praktične tehnike za obvladovanja negativnih čustev in tehnike za krepitev pozitivnega mišljenja (demonstracija in preizkus tehnik).

Dve delavnici sta bili izvedeni v živo, na območnih enotah Murska Sobota in Nova Gorica, za drugih 7 skupin pa smo izvedli spletne interaktivne delavnice. Delavnice so bile še bolj dobrodošle, saj smo lahko okrepili prijetna čustva, poudarili pomen žive komunikacije ter utrdili povezanost in medgeneracijsko sodelovanje, kar je v tem času zelo pomembno.

Mnenje in zaznava skupin izvajalke **Suzane Poznič Čizmek** in podjetja Ponsia:

- Vsaka skupina je bila posebna, s specifičnimi izzivi, s pestrimi izkušnjami in različnim predznanjem.
- Sodelovanje udeležencev je bilo v vseh skupinah odlično. Udeleženci so se zelo hitro odprli, izpostavili konkretne izzive, s katerimi se soočajo bodisi na področju čustev bodisi pri medgeneracijskem sodelovanju. Na ta način sem lahko podala tudi konkretne rešitve, nasvete, hkrati pa pridobila smernice, katerim vsebinam dati več poudarka.
- V mnogih skupinah so izrazili obžalovanje, da se takšnih delavnic ne udeležijo tudi tisti sodelavci, ki imajo težave s čustvi ali z medgeneracijskim sodelovanjem, pa se tega ne zavedajo in se ne prijavijo na izobraževanje. Na to temo sem večkrat slišala opombo/predlog udeležencev, da bi takšne delavnice morale biti obvezne za vse zaposlene ZZZS, saj bi le na tak način dosegli tudi tiste, ki se ne zavedajo potrebe po izboljšavi in s tem negativno vplivajo na vzdušje in sodelovanje v kolektivu.

- V 1. delu delavnice je bil poudarek na prepoznavanju lastnih čustev, najpogostejših sprožilcev in tehnikah za obvladovanje neprijetnih čustev. Udeleženci se že poslužujejo nekaterih tehnik, največkrat so omenili dihanje, predala pa sem jim še dodatne tehnike in orodja, ki jih lahko uporabimo celo med tem, ko imamo na zvezi stranko, ali takoj po tem, ko s težavnim sogovornikom zaključim. Posamezne tehnike sem demonstrirala, nekatere smo naredili skupaj, vse z namenom, da bodo pripravljene, ko pride nevarnost čustvene ugrabitve. Seveda je ključno pravilo, da tehnike potem tudi dosledno uporabljamo v praksi.
- V 2. delu pa smo poiskali ključne elemente, ki gradijo uspešno medgeneracijsko sodelovanje. Veliko udeležencev je potrdilo, da na temo medgeneracijskega sodelovanja ni toliko težav. So pa izpostavili večkrat pogrešan element spoštovanja, ki mora potekati obojestransko, ne glede na starostne razlike. Pogreša se sistematičen in jasno definiran proces prenosa znanja na ravni celotnega ZZZS (npr. mentorstvo, kroženje,...) V nasprotnem primeru lahko pride »šparanja znanja zase«, ker se bojim, da me bo učenec prekašal in mi odvzel delovno mesto. Druga težava pa je, da preprosto zaradi preobremenjenosti z lastnimi nalogami ni časa za medgeneracijski prenos znanja. Udeleženci so opozorili, da so na temo medgeneracijskega sodelovanja še vedno pri nekaterih prisotni stereotipi in nesprejemanje različnosti. Hkrati pa je bila izražena želja in potreba po mladih kadrih.
- Pri delavnicah v živo smo imeli dodatno prednost, da smo lahko medgeneracijsko sodelovanje podkrepili s posebnimi timske izzivi, kjer so lahko udeleženci skozi izkustveno učenje ta-

koj prepoznali, kje se nam zatika znotraj medgeneracijskega sodelovanja in kje je največ priložnosti za izboljšave.

- Velik izziv je bil, ko smo začeli izvajati on-line delavnice, saj nekateri udeleženci niso imeli možnosti kamere in mikrofonov, a smo v tem primeru izkoristili chat/klepet in s tem dosegli tudi vključevanje tudi tistih, ki jih nismo videli/slišali. Le – ti so se aktivno vključevali z zapisovanjem razmišljanj, odgovorov in enako aktivno sodelovali v vajah, tako da sem bila izjemno zadovoljna z odzivnostjo.
- Vsem skupinam želim izreči pohvalo, saj so tudi preko webinarja zdržali in sodelovali v polni pozornosti vse do konca. Vseh vaj in izzivov so se lotili zavzeto, ponotranjili ugotovitve, priporočila in jih aplicirali na lastno prakso.

Veliko so mi pomenili njihovi izrečeni ali zapisani komentarji, da je bila podana vsebina dobrodošla, koristna in uporabna v praksi. Če jih samo nekaj navedem:

- Današnji dan zaradi WEBINARJA spada MED LEPŠE DNEVE in tiste, ki sigurno niso izgubljeni! Hvala.
- Tudi jaz se vam zahvaljujem za odlično izpeljano delavnico in za vse vaše napotke, kako si pomagati v stresnih situacijah, s katerimi se dnevno srečujemo.
- Hvala za super delavnico in vaše besede, ki imajo težo. Jaz sem definitivno s to delavnico prejela veliko.
- Jaz sem se imela super, res super predavanje. Polepšan dan sem imela 😊
- Hvala za vsa navodila, ki nam bodo pomagali skozi "ta čas".
- Lepo se je zahvaliti, ko nekdo nesebično predaja znanje. Tako se vam lepo zahvaljujem za današnje predavanje in predvsem pozitivno energijo, ki ste jo uspeli predati tudi preko ekrana. Bravo.

Iskrena hvala vsem udeležencem. Veseli me, da sem vsaj malo prispevala k zmanjševanju neprijetnih čustev, h krepitevi optimizma in k preusmeritvi fokusa na pozitivne stvari v življenju, ki je kljub občasnim oviram, ki se nam pojavijo na poti, še vedno lepo, če le znamo poskrbeti zase in hkrati ne izgubiti čuta za druge.

Jeza kot najpogostejše čustvo

Dva mita o jezi:

1. Jeza lahko izraziš kadarkoli in kakorkoli želiš.
2. Jeza lahko potlačiš in ti sploh ni treba biti jezen. Jeza je eno najpogostejših občutenih čustvenih stanj, pa tudi tisto, ki ga je najtežje čustveno obvladati. Podobno kot strah je obrambno čustvo. "Vsakdo se lahko razjezi, to ni težko. A biti jezen na pravo osebo, v pravi meri, v pravem trenutku, s pravim namenom in na pravi način – to ni lahko." (Aristotel)

Upravljanje z jezo in 2 hitri tehniki:

- 1) Tehnika preokvirjanja:
 - Spremenimo svoj pogled na dogodek/odmislim.
 - Raziskave kažejo, da ko smo jezni, aktivno razmišljamo o dogodku ali provokaciji, ki nas je razjezila. Več časa, ki ga porabimo za to, nam da več opravičil in potrditev za našo jezo.
- 2) Tehnika premora (ohlajevanje).
 - Se odmaknem od dogodka/osebe v okolje, kjer ni provokacij.
 - Zapustite situacijo, ki vam povzroča stopnjevanje jeze (kot preventiva ali takojšnja strategija).

Še nekaj praktičnih nasvetov in smernic za obvladovanje lastnih čustev:

1. Poskrbite zase na fizični ravni (zadostna količina spanca, zdrava prehrana in redno gibanje).

2. Prepoznavajte situacije, ki sprožajo neželena čustva (čustveni dnevnik).
3. Izrazite čustvo (govorite, zapišite, kričite v gozdu/avtu, jokajte...).
4. Sproščanje (dihalne vaje, meditacija, vizualizacija, joga, progresivna relaksacija, smeh...).
5. Kontrola misli (notranji dialogi/pozitivne misli).
6. Pogovor z zaupnikom (sodelavec, prijatelj, partner...).
7. Krepitev pozitivne naravnosti.

Kaj se lahko generacije naučijo ena od druge:

- ravnanja s sodobnimi informacijsko-komunikacijskimi tehnologijami,
- tuji jeziki,
- jasnost komuniciranja,
- reševanje konfliktov in komuniciranje na višji miselni ravni,
- inovativni pristop k reševanju problemov STAREJŠI OD MLAJŠIH,
- življenjske modrosti in izkušnje,
- osnovne veščine,
- katera orodja imajo zares učinke in s katerimi dosegamo večjo kakovost življenja;
- sistemska analiza informacij,
- sistemski pristop k reševanju problemov.

Pri soočanju z različnimi osebnostmi, različnimi starostnimi skupinami vam naj bo v pomoč ta misel:

»Ni osebe, ki ne bi imela dobrega namena.«

Predajte se strahu.

Tiho vstopite vanj, da boste lahko preučili njegovo globino.

Včasih se zgodi, da sploh ni zelo globok.

Zenovska zgodba pravi: Možakar je ponoči hodil po kamniti poti. Spodrsnilo mu je in padel je. Bal se je, da bo zgrmel več sto metrov v globino, saj je vedel, da je na robu potke prepad, pod njim pa dolina. Oprijel se je veje, ki je segala nad rob previsa. V temačni noči je videl samo brezno brez dna. Zakričal je in zaslišal je odmev svojega lastnega glasu – nihče ga ni slišal. Lahko si predstavljate, kako se je možakar vso noč mučil. Vsak trenutek je bila smrt pod njim, začelo ga je zebsti v roke, njegov oprijem je popuščal ... vendar se je še kar nekako oklepal veje. Ko je vzšlo sonce, je pogledal dol ... in se zasmejal!

Nobenega brezna ni bilo. Dobrih dvajset centimetrov pod njegovimi stopali je bila kamnita polica. Lahko bi počival vso noč in se dobro naspal – polica je bila dovolj prostrana – tako pa je imel za seboj prav grozljivo noč.

Na podlagi lastnih izkušenj vam lahko rečem: Strah je "globok" samo dobrih dvajset centimetrov. Od vas je odvisno, ali se boste še naprej oklepali veje in življenje spremenili v nočno moro ali pa jo boste izpustili in se postavili na svoje noge.

Ničesar se vam ni treba bati.

(Iz odlične knjige Osho: Strah)

Radikalna iskrenost

Radikalna iskrenost je pogosto neudobna, je pa nujna pri spoznavanju razlik med problemom in polarnostjo, kar je velikega pomena pri razumevanju procesov reševanja težjih situacij.

Cilj delavnice je bil:

- spoznati procese reševanja težkih situacij;
- naučiti se pomembnih komunikacijskih vzorcev za uspešno reševanje težkih situacij;
- naučiti se različnih pristopov podajanja informacij za izboljšanje delovnih procesov;
- predstaviti metode komunikacije v zasebnem življenju in na delovnem mestu.

Vsebina pa:

- zakaj so nekateri problemi nerešljivi;
- vedenjski vzorci pri soočanju z nerešljivimi problemi,
- skupni vedenjski vzorci prisotni v zasebnem življenju in na delovnem mestu,
- ali lahko s kontrolo lastne komunikacije zmanjšamo možnost ohlajanja odnosov tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu;
- kako prekiniti nekonstruktivne vedenjske vzorce, ki slabšajo dobre medosebne odnose;
- kako sporočiti drug drugemu pomembne informacije;
- kako se izogniti uporabi obrambnih mehanizmov, ko smo soočeni s kritiko.

Jani Prgič je izvedel eno fizično delavnico za sodelavce OE Kranj.

Mnenje udeleženca: iskreno povedano tisto, kar si včasih zamolčimo in si ne priznamo.

Tečaj sodobne retorike

Hočemo ali nočemo, vsak dan nastopamo v javnosti in to večkrat na dan. Ni pomembno, ali nastopamo poslovno ali osebno – na konferencah, simpozijih, ko vodimo sestanke ali se jih udeležujemo, ko učimo druge, predstavljamo sebe, ZZZS, projekte ali nove zamisli, poročamo o opravljenem delu ali zagovarjamo svoje mnenje in argumentiramo svoje odločitve.

Ko smo v takem položaju, nas pogosto skrbi dvoje: »Kaj bomo povedali?« in »Kako bomo to povedali?«. In ni ga med nami govornika, ki ne bi bil rad prepričljiv, suveren, zanimiv ... enkrat in nepozaben.

Zaposleni v ZZZS moramo poznati, kako na zanimiv in privlačen način širšim javnostim (lokalnemu okolju, prebivalcem, medijem, vsem ostalim javnostim) predstavimo svoje dejavnosti. Le z učinkovito in jasno promocijo bo naše delo vidno širše. Ob zasičenosti trga s številnimi informacijami, je treba vedeti, kaj zanima medije, kako reagirati z njimi, kako teme, ki so pomembne nam, na zanimiv način predstaviti novinarjem, da bo res tudi za njih zanimivo. Katere so najpogostejše napake?

Največji poudarek na delavnici je bil dan vsebini, kaj povedati, na kakšen način, da drugo stran pritegnemo, navdušimo in pri tem pustimo pozitiven vtis tudi, ko komuniciramo v času krize. K udeležbi smo povabili vse sodelavce, ki že sodelujejo z mediji ali pa je to spričo njihovega delovnega mesta pričakovano in želeno.

Eno delavnico je v živo izvedel **Jože Faganel**. Vsebina je bila:

- Izhodišča sodobne retorike, ki temelji na zahodnoevropske retorike v antiki »Nemo orator nisi vir bonus« (Cicero) (načelo: Naj govorec govori tisto, kar v resnici misli).
- Veščina ali umetnost?
- Retorika ne sme biti manipulacija – kako jo prepoznati (Kopperschmidt).
- Medmrežje – nove možnosti in zloraba

- Moderne govorne vrste (službeni pogovori, intervju kratki monologi, govori v ožjem pomenu, ostalo)
- Priprava na govorni nastop (5-delna, podrobno)
- Govorni standardi (jezikovne prvine)
- Vaje po posameznih vrstah (izjava, intervju, »okrogla miza«)

Dve delavnici pa je on-line izvedla **Andreja Jernejčič** iz podjetja Lin&Lin. Vsebina je bila razdeljena na dva dela. V kratkem teoretičnem delu so udeleženci:

- spoznali osnove o različnih vrstah nastopanja in kakšne so značilnosti javnega nastopanja;
- izvedeli, kako se postavite, kako učinkovito uporabljate roke, kako odpravite strah in tremo ter postanete samozavestnejši;
- vaje za razločnost govora, uporabo rok, držo,
- spoznali osnove neverbalne komunikacije ter osnove bontone in oblačenja;
- osvojili značilnosti delovanja z mediji in kako ustrezno pripraviti vsebino ter kako krizno komunicirati.

V praktičnem delu pa so se naučili:

- nastopanja v številnih situacijah pred različnimi javnostmi (od zaposlenih, strank ali deležnikov, do medijev),
- reagiranja v različnih situacijah,
- nastopanja na konferencah ali v medijih, na sestankih ali kolegijih,...

Mnenje izvajalke Andreje Jernejčič:

Pri nastopanju velja ostati takšen, kot si, in v njem uživati. Zato smo na delavnici osvojili večšine dobrega govornika za vse življenje in vse okoliščine. Z vajami in s predpripravo smo odpravili strah in tremo pred nastopanjem. Predvsem pa so udeleženci z nastopanjem pred kamero spoznali, kakšna je dobra vsebina, kako se izlušči bistvo in kakšen je dober prepričljiv nastop. Prav tako pa se dotaknili tudi, kako je dobro reagirati v kriznem komuniciranju.

Medgeneracijska neenakost

Člani direkcijskega kolegija so poslušali krajše predavanje dr. **Andraža Rangusa**. Namen predavanja je bil predstaviti (Med)generacijsko (ne)enakost – od napačnih predstav do dejstev, posredovati ljudem realen pogled v današnjo, tudi zaradi epidemije, izrazito črnogledno miselnost. S podatki podprtim predavanjem je prikazal resničnost, ki ni takšna kot jo pogosto prikazujejo mediji. Negativnost vodi v pasivnost, pozitivna pa nas usmerja k reševanju težav.

Predavanje je dostopno na spletni strani: <https://prezi.com/view/XvImBh-T7EkTmbNjH41W8/>

Prilagodljivost za spremembe

Danes sodelovanje ni več samoumevno, je pa nujno. Si predstavljate štiri med seboj skregane veslače v čolnu? Prvi se kuja, drugi je vrigel veslo v vodo, tretji razmišlja, kako bi z veslom mahnil drugega, četrti pa leno vesla? Odnosi med zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu so ključni za dobro delovanje organizacije, sodelovanje, učinkovito reševanje sporov, učenje, osebno rast, nove ideje in ustvarjanje osupljivih reči. Cilj delavnice je bil povezovanje sodelavcev na podlagi izkušnje dobrega in učinkovitega sodelovanja.

Vsebina in način dela pa:

- na delavnici so izvedli proces, kjer je bila ključna točka dela razvoj občutka za skupnost, za skupno delovanje in ustvarjanje. Za skupno delovanje je potrebno najprej obvladati sebe in sprostiti lastne zavore, osredotočiti se na to: »Kaj lahko naredim jaz in se ne oziram na to, česa drugi ne naredijo.«
- Način dela »gibanje – zavest – razvoj« omogoča, da razvijemo strategijo, ki je pomembna za vsakdanje delo. V praktičnem to pomeni, da je potrebno v življenju najprej nekaj premisliti in nato narediti.

Izvedli smo dve fizični delavnici za sodelavce OE Koper in Kranj, ki ju je vodil mag. **Primož Kočar**.

Udeleženci so pridobili:

- razumevanje lastnega prispevka k dobremu vzdušju v kolektivu,
- smernice za razvoj lastne zavzetosti za doseganje skupnih ciljev.

Kako dosežemo, da se oseba ob nas fantastično počuti

1. Poslušaj.
2. Ne prekinjaj.
3. Ne dokončaj stavkov druge osebe.
4. Ne reci »To že vem, to sem že slišal, jaz sem nekaj podobnega ...«.
5. Ne strinjaj se z osebo, tudi če te hvali. Reci samo »Hvala«.
6. Ne uporabljaj besed »ne« in »ampak«.
7. Naj tvoja pozornost ne odtava drugam (naj tvoje oči ne tavajo po prostoru, ko oseba govori ipd.).
8. Konec dialoga spodbudi z odprtimi, pametnimi vprašanji, s tem pokaži, da pozorno poslušaj in spodbudi pogovor, da se nadaljuje.
9. Odpravi vso potrebo po tem, da bi očaral osebo s tem, kako si pameten ali duhovit. Tvoja naloga je, da dobi oseba ob tebi občutek, kako pametna in duhovita je.

Virtualni teambuilding

Novi časi terjajo nove pristope. Grajenje medsebojnih odnosov s skupinskimi doživetji še nikoli ni bilo bolj pomembno. Za dve skupini udeležencev smo z **Žigom Novakom**, Mice, izvedli virtualni teambuilding. Enega na temo – kviz Moja Slovenija, drugega pa kviz Nostalgija 80.

Kaj je bilo udeležencem najbolj všeč (komentarji):

- Tema o Sloveniji
- priprave na sam dogodek, je bilo zabavno že pred kvizom, povezanost med člani ekipe, ki se je vzpostavila
- inovativen način izvedbe
- Kviz je bil zanimiv, vprašanja z različnih področij, spodbujanje timskega sodelovanja
- Dinamika
- Zabavno
- Ekipno tekmovanje
- Kratko trajanje izobraževanja
- Učenje sodelovanje prek različnih kanalov



Programi s področja poslovanja ZZZS

Vodenje upravnih postopkov in ZUP

Eno od poslanstev ZZZS je, da zagotavljamo zavarovancem odlične storitve. Med drugim tudi to, da o pravicah zavarovancev odločamo skladno z veljavno zakonodajo, kar nas napotuje tudi na pravilno vodenje upravnih postopkov in uporabo določil Zakona o splošnem upravnem postopku. Z namenom osvežitve znanja iz splošnega upravnega postopka, smo organizirali dve delavnici, in sicer:

- eno v fizično obliki, ki je zajemala obravnavo vprašanj uporabe pravil upravnega postopka pri odločanju o upravnih zadevah iz pristojnosti imenovanih zdravnikov:
 - ločevanje med upravnim odločanjem in strokovnim odločanje (de iure imperii vs de iure artis),
 - uporabo Zakona o splošnem upravnem postopku in procesnih pravil Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju ter podzakonskih aktov (na primer Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja),

- temeljna vprašanja pristojnosti upravnega odločanja imenovanih zdravnikov glede na pristojnosti ZZZS,
- osnovna vprašanja komunikacije med imenovanim zdravnikom in pacientom v postopku upravnega odločanja, položaj strank in zastopanje, način evidentiranja dejstev in ugotovitev v upravnih zadevah, način ugotavljanja dejanskega stanja, vrste upravnih aktov, vezanosti na predpise in interne akte ZZZS, obličnostne zahteve glede upravnih aktov,
- pristojnosti imenovanih zdravnikov v zvezi s pritožbo stranke.

Druga delavnica je bila za strokovne sodelavce, ki pri svojem delu uporabljajo določila ZUP, izvedena virtualno. Vsebinska je bila:

- začetek upravnega postopka in začetek tega roka za izdajo odločbe;
- komunikacija ZZZS s stranko v fazi preizkusa vloge in ugotavljanja ter razjasnjevanja dejanskega stanja;

- roki v upravnih zadevah (iztek roka, ugotavljanje pravočasnosti, dokončnosti in pravnomočnosti, posledice prekoračitev,...);
- posebnosti vodenja rednega in skrajšanega ugotovitvenega postopka;
- vloga ZZZS in strank v ugotovitvenem – dokaznem postopku;
- posebnosti dokazovanja s poudarkom na izvajanju lastninskih dokazov;
- formalne zahteve v zvezi z izdajanjem odločb in sklepov ter drugih dokumentov v upravnem postopku;
- medsebojna razmerja in pristojnosti uradnih oseb, ki vodijo in odločajo v upravnih zadevah;
- vročanje;
- obravnava pritožb na prvi stopnji, vezanost na stališča II. stopnji in sodišča;
- pristojnosti ZZZS v zvezi z izrednimi pravnimi sredstvi po ZUP.

Ob navedenih izhodiščih so se na obeh delavnicah posvetili tudi drugim upravnoprocesnim dilemam, s katerimi se zaposleni srečujejo pri delu in dobili odgovore na postavljena vprašanja.

Delavnici je vodil mag. **Matjaž Remic**.

Nekaj mnenj udeležencev:

- izkušnost in strokovnost predavatelja
- praktični primeri in opozorila glede novosti
- razložen ZUP na konkretnih primerih
- podajanje informacij ter strokovnost predavatelja
- zelo dobro predavanje
- možnost sodelovanja od doma, organizacija preko MS Teams, ker ni potrebna vožnja v Ljubljano
- navajanje primerov.. in dobro predstavljena teorija
- uporabnost teme



Delavnica glede izvajanja 56. člena Zakona o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije covid-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo

Preko eUčenja je bila izvedena delavnica glede izvajanja 56. člena Zakona o interventnih ukrepih za zajezitev epidemije covid-19 in omilitev njenih posledic za državljane in gospodarstvo (v nadaljnjem besedilu: ZIUZEOP). Delavnica je bila namenjena sodelavcem na področju nadomestil plač. Po ogledu vseh 8 delov so sodelavci v eUčenju opravili zaključno preverjanje znanja.

Vsebinski sklopi oziroma deli delavnice:

1. del: Kje se nahajajo informacije za vlagatelje zahtevkov in sodelavce ZZZS
2. del: Samostojni zavezanci in ZIUZEOP
3. del: Delodajalci in refundacije – vsebinska izhodišča
4. del: Delodajalci – uporaba pripomočka in oddaja zahtevka preko spletne aplikacije
5. del: Sprejem in evidentiranje refundacijskih covid-19 zahtevkov na ZZZS
6. del: Refundacije – obračun nadomestila po ZIUZEOP v aplikaciji Nadomestila
7. del: Samostojni zavezanci – obračun nadomestila po ZIUZEOP v aplikaciji Nadomestila
8. del: Samostojni zavezanci – preverjanje limita preko web servisa FURS za zahtevke covid-19

Delavnica je bila pripravljena v skupnem sodelovanju področja POPMP na Direkciji, vsebinskega in informacijskega skrbništva nadomestil in PE Informacijski center. Glavna razlagalka in režiserka pa **Martina Copot** iz OE Murska Sobota.

Sodne prakse v zvezi z zdravstvenim zavarovanjem in zdravstvenim varstvom

Pri odločanju o pravicah in obveznostih in obveznega zdravstvenega zavarovanja se srečujemo tudi s sodnimi postopki, v katerih zavarovane osebe izpodbijajo odločitve ZZZS kot nosilca javnih pooblastil. Po končanem dvostopenjskem upravnem postopku se presoja o pravilnosti in zakonitost odločitev ZZZS preseli v sodne dvorane. Lahko bi rekli, da so torej te naše ogledalo. A tudi v postopkih pred sodišči se srečujemo z vprašanji, na katera včasih ni lahko najti odgovora. Naj gre za vprašanje dejanskega stanja ali uporabe materialni pravil, za analogijo ali sodno prakso, vedno se iz konkretnih primerov najdejo strokovni izzivi za iskanje odgovorov na ta vprašanja, predvsem pa za iskanje resnice.

Na nekatera od vprašanj je poskušala odgovoriti mag. Irena Žagar, ki je izvedla predavanje na temo »Sodne prakse v zvezi z zdravstvenim zavarovanjem in zdravstvenim varstvom«.

Okvirna vsebina je obsegala pregled pomembnejših pravil postopka na prvi in drugi stopnji ter novosti glede postopka na vrhovnem sodišču. Predstavljena je bila tudi novejša sodna praksa vrhovnega sodišča. Del delavnice pa je bil name-

njen odgovorom na nekatera zastavljena vprašanja.

Nekaj mnenj udeležencev:

- Odgovarjanje predavateljice na konkretna vprašanja, predstavitev njenega mnenja o posamezni temi, sodna praksa.
- Velika pohvala organizatoriki, da smo imeli možnost poslušati izjemno strokovnjakinjo. Zelo dobrodošla bi bila še kakšna ponovitev z njo.
- Izvajalka je ves čas držala mojo pozornost, kljub temu, da se je ni videlo. Dobro predavanje.

Predstavljeni primeri iz prakse, konkretni predlogi vlog ZZZS.

- Na koncu že malo vsi utrujeni, bi pa šele takrat postalo zanimivo, ko bi se odprla debata. Sem prepričan, da bi bilo še en kup vprašanj. Škoda, ker ni v prvem delu predstavila sodne prakse, v drugem bi pa debatirali. Vmes jih je precej pisalo vprašanja, tako da je smiselno, da morda kdo še pošlje in gospa Žagar odgovori kasneje. Sicer je pa njo vedno fajn poslušati. Kar je meni pomemben podatek, da so nas na Vrhovnem sodišču pohvalili, da pišemo dobre revizije.

Kako lahko delodajalec ukrepa v primeru delavčevih kršitev delovnih obveznosti in nedoseganja pričakovanih rezultatov

Za sodelavce, ki delajo na kadrovskega področju, smo organizirali predavanje na temo možnosti ukrepanja delodajalca ob ugotovljenih delavčevih kršitvah in neizpolnjevanju pričakovanih rezultatov.

Vsebina je bila:

- Splošno o prenehanju delovnega razmerja
- Odpoved pogodbe o zaposlitvi (redna in izredna delavca ali delodajalca, postopek pred odpovedjo, oblika odpovedi, odpovedni roki)
- Zaščitene kategorije delavcev
- Pravice iz naslova brezposelnosti

Predavanje je izvedel odvetnik **Miha Šercer**.

Vizija bodoče organizacije ZZZS

Strateški razvojni program ZZZS 2020-2025 vključuje 10 strateških aktivnosti, med katerimi je tudi »Izboljšati odzivnost in učinkovitost organizacije ZZZS« (SA6). Ena od faz te strateške aktivnosti je »Opredeliti vizijo bodoče organizacije ZZZS«.

Izvedli smo tri delavnice, katerih namen je s pomočjo pravilno začrtane organiziranosti področij, sektorjev, OE in PE IC prispevati k uspešnemu uresničevanju Strateškega razvojnega programa ZZZS 2020-2025.

Cilji delavnic so bili:

1. Identificirati problemska stanja na področju izvajanja strateških in operativnih procesov v ZZZS.
2. Ugotoviti vlogo organizacijske strukture pri tej problematiki.
3. Pripraviti predlog nove procesne ureditve (upoštevaje Strateški razvojni program ZZZS 2020-2025 ter aktualna tveganja v Sloveniji).
4. Pripraviti predlog organizacijske strukture, ki podpira novo procesno ureditev.

Vsebina 1. delavnice:

- Problematika izvajanja obstoječih strateških in operativnih procesov v ZZZS ter organiziranosti
- Predlogi preureditve procesov

Vsebina 2. delavnice:

- Potrditev spremembe procesov ter predlog nove organizacijske strukture v podporo procesom

Vsebina 3. delavnice:

- Usklajevanje interesov in konsenz o spremembi procesov ter novi organizacijski strukturi v podporo procesom

Prve in druge delavnice so se udeležili člani direkcijskega kolegija, tretje pa tudi direktorji območnih enot. Vodila pa jih je dr. **Adrijana Rejec Buhovac**.

Pravice do medicinskih pripomočkov

Za sodelavce, ki delajo na področju medicinskih pripomočkov, smo organizirali fizično delavnico na temo pravic do medicinskih pripomočkov (v nadaljnjem besedilu: MP). Cilj delavnice je bil seznaniti sodelavce:

- z ureditvijo, predpisovanjem, izdajanjem vseh MP v sedanjem sistemu,
- z urejanjem razmerij s pogodbenimi dobavitelji MP,
- z izvajanjem nadzorov pri predpisovanju in izdajanju MP,
- s podatki o predpisanih in izdanih MP in njihova uporaba v praksi.

Vsebina je bila:

- Sistemska ureditev pravice do MP v ZZZS in aktih ZZZS,
- Postopki sprememb v obsegu pravic do MP,
- Predpisovanje in izdaja MP v prihodnje,
- Predpisovanje MP in izdaja MP – postopki pri zdravniku, na ZZZS in pri dobavitelju,
- Evidence o predpisanih in izdanih MP,
- Kontrole ob predpisovanju in izdaji MP v on-line,
- Sklepanje pogodb z novimi dobavitelji,
- Sklepanje aneksov z dobavitelji,
- Zaračunavanje MP v Izdatkih in kontrole,
- Dostop do podatkov o MP v LN bazi in informacijska podpora postopkov nadzora,
- Uporaba podatkov o predpisanih in izdanih MP iz ZAS,
- Predvidene spremembe v postopkih nadzorov pri dobaviteljih,
- Izjemne odobritve na podlagi 259. člena Pravil OZZ,
- Zakonodaja na področju MP in vpliv na ureditev pravic iz OZZ.

Izvajalci so bili sodelavci oddelka za medicinske pripomočke na Direkciji **Drago Perkič, Alenka Franko Hren, Alenka Sintič, Maja Čepin, Tomaž Bregar Horvat, Igor Lipušček**. Sodelovala sta tudi **Sonja Klančnik in Boris Brenc** iz PE Informacijski center.

Medicinski pripomočki v povezavi z metodologijo vrednotenja zdravstvenih tehnologij

ZZZS dobiva različne predloge za uvrstitev novih MP med pravice iz OZZ. Pri tem je ključno vprašanje objektivno in na podlagi dokazov vrednotenje koristi MP. Stroka predlaga določen MP, ker meni, da je uporaba določenega MP za boljše obvladovanje določenega obolenja potrebna, proizvajalci oziroma njihovi zastopniki običajno navajajo samo pozitivne lastnosti svojih MP in koristi, ki bi naj bile dokazane, ZZZS pa je tisti, ki mora dejansko ugotoviti koristi in se potem odločiti, ali je uvrstitev novega MP med pravice iz OZZ utemeljena ali ne. Na mednarodni ravni obstaja metodologija Health Technology Assessment (v nadaljnjem besedilu: HTA; vrednotenje zdravstvenih tehnologij), ki obsega širše vrednotenje dejavnikov, kot so zgolj tisti, ki so pomembni z vidika ZZZS.

Za sodelavce oddelka MP smo s ciljem, da izvedo, kakšna so orodja, ki jih uporablja HTA za vrednotenje koristi in ali bi se ta dala prilagoditi za potrebe ZZZS, organizirali tri delavnice, na katerih sta bila predstavljena po dva modula z vsebinami:

Modul 1: Vloga HTA v zdravstvenem varstvu

- Zdravstveno varstvo in odločanje v njem, financiranje novih tehnologij (inovacij in razvoja)
- Odločitvena analiza
- Informirano odločanje o financiranju
- Vloge deležnikov (proizvajalci, ocenjevalci, odločevalci, pacienti) pri odločanju
- Vloga HTA, namen HTA
- Dogovori o financiranju – delitev odgovornosti

Modul 2: HTA

- HTA v procesu odločanja o financiranju novih zdravstvenih tehnologij
- Klasične/konvencionalne metode HTA

- Koncept MCDA
- Vidiki/merila vrednotenja (domene)

Modul 3: Klinična korist

- Dokazi v medicini
- Kakovost dokazov in njihove ravni (relacija do zaupanja in negotovosti)
- Mere učinkovitosti in njihova klinična relevantnost
- Negotovost merjenja učinka
- Generaliziranje učinka in dejanska korist (modeliranje in RWE)

Modul 4: Ekonomsko vrednotenje

- Vidiki/perspektiva ocenjevanja stroškov
- Metode ocenjevanja stroškov
- Stroškovna učinkovitost; stroškovna koristnost; minimizacija stroškov
- Finančni učinki
- Vpliv dejavnikov na »spreminjanje« financiranja (kompetitivnost, enkratna/začetna investicija, zakasnjene koristi ipd)
- Vloga RWE v financiranju novih tehnologij

Modul 5: Področje medicinskih pripomočkov – regulativa

- Zahteve za medicinske pripomočke
- Sistem dokazovanja/odobritev medicinskega pripomočka in vloge deležnikov
- Breme dokazovanja in ravni dokazov
- Vrednotenje in financiranje medicinskih pripomočkov

Modul 6: HTA v Sloveniji in EU

- HTA v Sloveniji (razvitost, ravni vrednotenja, elementi vrednotenja)
- Aktivnosti HTA na ravni EU (EUneHTA, Uredba) in posameznih držav članicah
- HTA na področju medicinskih pripomočkov
- Primeri iz drugih držav članic (DE, NL)

Delavnice je izvedel dr. **Andrej Janžič**.

Regresni postopki

Delo na področju regresnih postopkov postaja vedno bolj pomembno in zahtevno. Ne le zaradi izterjanega denarja, ki ga na ta način pripeljete nazaj v zdravstveno blagajno, pač pa predvsem zaradi prispevka ZZZS k dvigu stopnje varnosti in zdravja pri delu.

Za sodelavce, ki delajo na tem področju, smo organizirali delavnico, s katero smo želeli razširiti njihovo strokovno znanje, kar jim bo olajšalo delo v procesu izterjave regresnih zahtevkov in pri vodenju regresnih postopkov zoper odgovorne delodajalce za povrnitev stroškov zdravljenja.

Vsebina fizično izvedene delavnice je bila:

1. Predstavitve aktualne sodne prakse, izvajalka: **Monika Štibelj Kavaš**, OE Kranj
2. Strokovno tehnični del, izvajalka: dr. **Sandra Senčič**, Kova, d.o.o.
 - reden in učinkovit nadzor delodajalca nad izvajanjem delovnega procesa (delovna oprema, izobraževanje, navodila in smernice, nadzor),
 - poškodba zaradi nedovoljenega posega v stroj – kdaj je to lahko odgovornost delodajalca,
 - uporaba vozila (prevozno sredstvo – delovni stroj) – sodbe VSRS in sodišč EU,
 - stroji: posegi v nevarna območja, potrebna varovala, odpravlja zaščito,
 - skladišča: zahteve, standardi, ureditev, pravilni načini skladiščenja raznega blaga,
 - prevoz in raztovarjanje,
 - vprašanja in odgovori.
3. Predstavitve novosti v aplikaciji regresi, izvajalka: **Mojca Nedoh**, OE Koper

Nekaj mnenj udeležencev:

- aktualna vsebina
- kakovost in suverenost v znanju predavateljice
- odgovori na konkretna vprašanja udeležencev, predstavitve novjših primerov in tehnik za preprečevanje poškodb pri delu
- zelo strokovna in kompetentna predavateljica
- širina znanja predavateljice.
- uporabno in življenjsko predstavljeno

Izobraževanje za predsednike in člane popisnih inventurnih komisij

Pred vrati je bil redni letni popis sredstev. Da bi seznanili predsednike in člane popisnih komisij z njihovo vlogo ter z vsemi novostmi in spremembami, smo organizirali usposabljanje z vsebino:

1. Redni in izredni popis
2. Predstavitev načina popisa s čitalniki
3. Izredni odpis
4. Razpolaganje z odpisanimi premoženji

Izvajalke so bile: **Mija Ankele-Kokalj, OE Kranj, Svetlana Savarin, Tatjana Kolenc, Direkcija, Biljana Ljubič, PE IC**

Agilen razvoj programske opreme

Agilni razvoj je skupek metod za razvoj programske opreme, po katerih se zahteve in rešitve prilagajajo med sodelovanjem samoorganiziranih in multi-funkcijskih timov. Promovira prilagodljivo planiranje, niz dobrih inženirskih praks, hitro dostavo rešitev, nenehne izboljšave in spodbuja hitro prilagodljivost na spremembe.

Skupino informatikov smo povabili na delavnico z naslednjo vsebino:

1. Tehnike in pristopi pri iterativnem planiranju,
2. Pristop k agilnemu zajemu zahtev,
3. Načini ocenjevanja in dodeljevanja dela v samo-vodenih agilnih ekipah,
4. Vaja na generični problemski domeni:
 - Opredelitev uporabniške zgodbe in seznama zahtev (backlog),
 - Ocena obsega dela na primeru,
 - Izvedba dodeljevanja del.

Izvajalci so bili: **Damjan Vavpotič, Tomaž Hovelja, Peter Grasselli.**

Usposabljanja za delo z novimi ali spremenjenimi aplikacijami

Aplikacija Nadzori

1. Za oddelke za finance in računovodstvo

Vsebina je obsegala:

- Predstavitev aplikacije Nadzori
- Podrobnejša vsebina in opozorila

Izvajalci so bili **Ana Kozinc, Samo Šlosar in Tomaž Marčun iz PE IC, Svetlana Savarin iz Direkcije in Magda Pušavec iz OE Novo mesto.**

2. Modul 2200 – nadzor obračuna storitev

Vsebina je obsegala predstavitev novega modula v aplikaciji ter posebnosti glede podrobnih podatkov, ki veljajo za določen vrsto zdravstvene dejavnosti

Izvajalci so bili: Svetlana Savarin in Marjana Gaber iz Direkcije, Tomaž Marčun, Ana Kozinc, Samo Šlosar iz PE IC ter Magda Pušavec iz OE Novo mesto.

3. Modul 2300 – nadzor nad uveljavljanjem pravic iz OZZ

Vsebina je bila obsegala predstavitev novega modula 2300 za nadzor uveljavljanja pravic OZZ.

Izvajalca sta bila **Ana Kozinc in Tomaž Marčun iz PE IC.**

Delavnica za delavce poravnave računov

Delovni skupini za poravnavo računov in finančne nadzore sta pripravili delavnico Poravnava računov, na kateri so udeleženske aktivno sodelovale, izmenjale izkušnje ter obravnavale odprta vprašanja, pripravile usmeritve za ciljne kontrole in finančne nadzore za leto 2020. Predstavljena je bila tudi uporaba ZAS KRONOS (predlogi in priprava novih poročil ipd.).

Vsebina je obsegala naslednje teme:

- nova programska podpora za spremljanje nadzorov,
- posodobitev besedila pri zavrnitvah na obravnavah v Aplikaciji Izdatki,
- podrobni podatki v Aplikaciji Izdatki,
- poročilo za preteklo leto – nadzori, CK in zavrnitve na obravnavah,
- usmeritve za izvajanje CK in F nadzorov 2020,
- spremembe v Prilogi 4,
- ZASKronos – poročila FRO,
- odprta vprašanja, predlogi, pobude.

Izvajalke so bile **Tatjana Kolenc in Svetlana Savarin iz Direkcije, Magda Pušavec iz OE Novo mesto, Kornelija Krašovec iz OE Maribor, Stela Zgonc-Mele iz PE IC, Dušanka Močnik iz OE Ravne, Nataša Hočevar iz OE Krško.**

Delavnica za delavce PAO

Za sodelavce, ki delajo na področju plana in analiz je Marija Parkelj iz Direkcije izvedla usposabljanje za uporabo aplikacije Pogodbe z izvajalci. Poudarek je bil na izvedbi obračuna 1- 6 2020.

Vsebina je obsegala:

- kratek pregled zadnjih dopolnitev,
- obračun – vsebina,
- obračun – pregled oken,
- navodila za izvedbo obračuna 1-6 2020,
- vprašanja in odgovori.

Za zaposlene in pogodbene zdravnike smo organizirali naslednja izobraževanja, za katera so jim bile dodeljene kreditne točke s strani Zdravniške zbornice slovenije:

Delavnica za nadzorne zdravnike

ZZZS v sodelovanju s Sekcijo za medicinsko izvedenstvo in zavarovalniško medicino Slovenskega zdravniškega društva organiziral strokovno srečanje finančno medicinskih nadzornikov.

Vsebina delavnice je obsegala:

- **Jana Mrak** iz Direkcije je v uvodu predstavila ponoven začetek nadzorov po zaključku spomladanske epidemije 31. 5. 2020.
- **Kristina Ziherl, dr. med.** je predstavila motnje dihanja med spanjem pri odraslih: obstruktivno apnejo v spanju (OSAS oziroma OSA), centralno apnejo v spanju, hipoventilacijo v spanju in hipoksemijo v spanju.
- Ambulantno obravnavo motenj dihanja pri odraslih je nato podrobneje opisal prim. **mag. Igor Koren, dr. med.** Povedal je, da na ambulantni ravni opravijo celotno diagnostiko pri sumu na OSA, ter tudi uvedejo terapijo z aparaturami, ki ustvarjajo stalni pozitivni tlak (CPAP). Motnje spanja, ki niso OSA, pa preusmerijo k drugim specialistom oziroma na polisomnografijo.
- Predavanji **doc. dr. Mateja Pirš, dr. med.** in **Alenka Štorman, dr. med.** sta bili osredotočeni na teste nadzornih kužnin za večkratno odporne organizme, ki se zdaj obračunajo kot ločeno zaračunljiv material v bolnišnicah, domovih starejših občanov in tudi v zdraviliščih. Povedano je bilo, katere kužnine se odzamejo za posamezno vrsto bakterij, katere preiskave se naredijo in kako se izvid posamezne preiskave odraža v izvidu.
- O Parodontalni bolezni, to je kronično vnetje obzobnih tkiv, je predaval **prof. dr. Milan Petelin, dr. dent. med.** Poudaril je uspešnost zdravljenja v začetni fazi bolezni že z vzdrževanjem ustrezne zobne higiene in odstranjevanjem mehkih zobnih oblog. Pri pro-

padu ostalih obzobnih tkiv pa je potrebno tudi luščenje in glajenje zobnih korenin. Če so obzobni žepi globoki, pa tudi to ne zadostuje, potrebno je dodatno kirurško zdravljenje s preoblikovanjem dlesni, kosti in/ali zobne korenine. Obračunske šifre za to vrsto zdravstvene dejavnosti potrebujejo prenovu.

- **Radmila Krunič** iz Direkcije je pregledno predstavila spremembe Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja, ki so bila uveljavljena na področju napotovanja, nadomestil med začasno držanostjo od dela in zobozdravstva.
- **Drago Perkič** iz Direkcije je spregovoril o novostih pri zagotavljanju medicinskih pripomočkov (v nadaljnjem besedilu: MP). Nekateri MP tako ne bodo več pravica (npr. prevleka za zbirno vrečko pri kolostomi, ileostomi ali urostomi), pri drugih so bile od 1. 6. 2020 dalje uveljavljene širitve (npr. posteljne in hlačne predloge pri inkontinenci in težavah z odvajanjem seča) ali se uvajajo novi MP (npr. mobilne neprepustne hlačke, sistem za spremljanje glukoze v medceličnici). Za vse skupine MP so še vedno predpisana zdravstvena stanja in drugi pogoji za upravičenost iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Vzpostavljajo se tudi osnovne zahteve kakovosti MP, ki so za zdaj določene za MP za sladkorno bolezen, inkontinenco in težave z odvajanjem seča ter za kolostomo, ileostomo in urostomo.

Sledilo je delo po skupinah, kjer je bilo zlasti poudarjeno:

- SP2, SP 1, ABO in NBO: da se glede na nadzorno obdobje, ki bo zajeto v nadzore še vedno uporablja Navodilo za obračun št. 1/2019, nadzorniki so bili tudi opozorjeni, da neustrezen vrsta zdravstvene storitve na napotnici ni razlog za nepriznavanje obračuna

storitev; seznanjeni so bili tudi z dopisom Ministrstva za zdravje, ki je pritrnilo interpretaciji 8. alineje 1. točke 1. odstavka 23. člena ZZVZZ (delež oziroma delitev obračuna v breme OZZ/PZZ).

- Osnovno zdravstvo: izvedenih bo nekaj nadzorov varstveno delovnih centrov, ker je bil posodobljen obračunski model. Vsi nadzorniki ponovno opozorjeni na spoštovanje varnostnih ukrepov, v tem kontekstu se v letu 2020 v nadzorih ne izvajajo pregledi zavarovanih oseb.
- zdravila: pripravljen je načrt uvajanja nove sodelavke v nadzore lekarn, dogovorjena so področja, ki se bodo analizirala in uporabila pri pripravi načrta za nadzore za zadnje nadzorno obdobje.
- zobozdravstvo: nadzorniki so bili opozorjeni, da letos glede na epidemiološko situacijo ni izvajanja nadzorov s pregledom zavarovanih oseb.

Delavnici za imenovane zdravnike

Vloga imenovanih zdravnikov pri odločanju o bolniškem staležu je zelo zahtevna, zato smo na to temo za njih organizirali dve delavnici. Prva na temo Onkologija, ki jo je izvedla dr. Jana Ocvirk, je imela cilj predstaviti najnovejše trende pri zdravljenju in obvladovanju onkoloških obolenj, s poudarkom na odločanju o bolniškem staležu. Vsebina je obsegala:

- najnovejši načini zdravljenja onkoloških bolnikov. Poudarek je bil dan učinkom na psihofizično stanje bolnikov in s tem na zmožnosti vračanja na delo;

- razprava med udeleženci z namenom uskladiti nekatera merila za enotnejše odločanje.

Druga delavnica na temo Ukrepi za zmanjševanje zdravstvenega absentizma pa je imela cilj predstaviti različne možnosti za zniževanje bolniškega staleža, predlagati nove postopke pri delu imenovanih zdravnikov in na primerih iz prakse osvetliti problematiko z več zornih kotov. Vsebina je obsegala:

- predstavitev ukrepov za zmanjševanje zdravstvenega absentizma,
- predstavitev primerov iz izvedenske prakse in razprava.

Izvajalec je bil **Zdenko Šalda, dr. med.**



Sistematična analiza vzrokov za napake in njihovo preprečevanje

Skrb za varnost pacientov je prav tako znanost kot npr. kirurgija. Da bi pridobili:

- znanja o sodobni analizi napak,
- kako se uvajajo varovala v procese in sisteme za preprečevanje napak,
- vlogo vodstev zdravstvenih organizacij pri vpeljavi ukrepov za izboljšave,

smo organizirali 3. del delavnice »Sistematična analiza vzrokov za napake in njihovo preprečevanje: Varnost pacientov«. Vsebina je obsegala:

- povzetek prvih dveh delov,
- potek analize domnevne napake,
- orodja za pomoč pri analizi,
- spremembe,
- uvedba varoval v sisteme in procese,
- vloga vodstva pri vpeljavi ukrepov za izboljšave.

Delavnico je izvedel **prof. dr. Andrej Robida**.



Druga izobraževanja s področja dejavnosti ZZZS

Projektno vodenje

ZZZS izvaja kar nekaj obsežnih projektov, ki pomenijo širitev projektne načina dela na vedno večje število zaposlenih in hkrati zahtevajo ustrezno koordinacijo zahtevnih aktivnosti in velikega števila izvajalcev znotraj projektnih skupin in navzven.

Zaradi poglobitve znanja o projektih in projektne managementu, predvsem pa o vodenju projektov, smo organizirali učno delavnico na temo projektne vodnje, ki je bila namenjena predvsem sodelavcem, ki bodo vodili projekte oziroma sodelovali v projektih, ki so načrtovani z novim Strateškim razvojnim programom ZZZS za obdobje 2020-2025 ali pa so kakorkoli že vključeni v projektno delo v ZZZS.

Vsebina je obsegala:

- Projektni pristop:
 - kaj je projekt in kaj projektne management;
- Projektne organizacijske strukture:
 - pojmovanje organizacijskih struktur, vključevanje projekta v obstoječe organizacijske strukture v ZZZS,
 - hierarhična organiziranost, čista projektne organiziranost, matrična organiziranost,
- Organiziranje projektne dela:
 - udeleženci v projektu,
 - vloge, naloge, pristojnosti in odgovornosti udeležencev v projektu,
- Procesi v projektu:
 - temeljni transformacijski procesi in procesi projektne managementa,
 - inicializacija, koncipiranje, definiranje, spremljanje izvajanja, končanje.

Izvajalec je bil **dr. Tomaž Kern**.

Mnenje udeleženca:

Konkretni predlogi, kako poenostaviti projektne dokumentacije, koliko energije in časa je treba vložiti v načrtovanje projekta in kdo vse naj pri tem sodeluje, zakaj vse so uporaba projektne IT orodja.

Pisanje za splet

Uporaba interneta postaja v sodobnem svetu nepogrešljiva. Na spletnih straneh ZZZS lahko zavarovane osebe preberejo, kakšne pravice jim pripadajo iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, kdo odloča o njihovem bolniškem staležu in kakšno bolniško nadomestilo plače jim pripada. Na spletu lahko naročijo novo slovensko ali evropsko kartico zdravstvenega zavarovanja, preverijo, kje si lahko izberejo svojega osebnega zdravnika, kakšni potni stroški jim pripadajo v primeru zdravljenja v drugem kraju... Pa znamo te informacije napisati na enostaven in razumljiv način? Jih znamo pravilno strukturirati? Temu je bila namenjena tokratna delavnica. Piscem vsebin na spletnih straneh ZZZS. S široko uporabo interneta se povečuje tudi pomen pisanja vsebin na spletu. To je večšina, ki ima posebna pravila. Na delavnici so ta pravila udeleženci podrobneje spoznali s ciljem, da so svoje večine pisanja še poglobili. Z novim Strateškim razvojnim programom ZZZS 2020-2025 namreč dajemo velik pomen nadgradnji in celoviti prenovi spletnih strani ZZZS.

Namen delavnice je bil pridobiti kompetence za pripravo učinkovitih vsebin za komuniciranje prek spleta ter smernic za pisanje za splet in konkretno za prenovo spletnega mesta ZZZS.

Vsebina je bila razdeljena na dva dela:

1. del:

- osnove uporabniške izkušnje,
- priprava na pisanje – ustvarjanje person,
- zakonitosti pisanja za splet,
- standardi WCAG,
- načrtovanje in urejanje vsebin ZZZS: delo v skupinah na teme bolniška nadomestila, menjava, osebnega zdravnika, kartica zdravstvenega zavarovanja in pravice v tujini ter druge aktualne teme.

Domača naloga: vsak udeleženec si je izbral temo in pripravil nalogo, ki jo je oddal do drugega dela delavnice.

2. del:

- pregled pripravljenih nalog,
- pristajalne in zahvalne strani, novice, analize,
- analiziranje uspešnosti vsebin.

Izvajalka je bila **Jasna Suhadolc**.

Predavanje s področja integritete

»Integrity is doing the right thing even when no one is watching« (cs lewis).

Integriteta pomeni biti pošten in dosledno ter brezkompromisno spoštovati močna moralna in etična načela ter vrednote. Osredotoča se na osebne značilnosti posameznika. Zato je integriteta prej izbira kot obveza. Okvir integritete predstavljajo posameznikove vrednote in načela, integriteta pa pomeni skladno delovanje znotraj tega okvira. Ko, npr. pri drugih zaznamo, da delujejo v skladu z vrednotami, prepričani in načeli, za katere trdijo, da ji vodijo v življenju običajno pravimo, da gre za ljudi z integriteto. Integriteto razumemo tudi kot dosledno ravnanje v skladu z izbranim svetovnim nazorom. Obstaja vrsta znakov, ki nakazujejo, da imamo opraviti z ljudmi z integriteto, kot so: odprtost za povratne informacije, sprejemanje osebne odgovornosti, uravnavanje lastnih potreb s potrebami drugih, izkazovanje razumevanja in sočutja, iskanje nasvetov, spoštovanje drugačnih pogledov, spoštovanje dogovorov in še mnogo drugih. Namen predavanja je bil povečati zavedanje pomena integritete in tveganj kršitev integritete, katere bi želeli obvladati. Vsebinska je bila naslednja:

- pojem in pomen integritete,
- vloga načrtov integritete,
- korupcijska tveganja in tveganja za kršitve integritete,
- kratek vpogled v nekatere institute ZIntPK,
- odgovori na postavljena vprašanja.

Izvajalka je bila sodelavka Komisije za preprečevanje korupcije **Barbara Fuerst**.

Na lokaciji v Ljubljani smo izvajali usposabljanja in preizkuse znanj skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu ter požarne varnosti. Vaje evakuacije smo, zaradi razmer, izvedli le na petih enotah, kjer je to potrebno, v skladu s Pravilnikom o požarnem redu. Za sodelavce, ki so po posameznih enotah pooblašeni za izvajanje evakuacije, začetnega gašenja požarov in izklop električnega toka, smo organizirali posebno usposabljanje na to temo.

Izobraževanja v zvezi s promocijo zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja ni dobro napisan program, je način življenja. Zdravje pa je osnova za kakovostno in zadovoljno življenje.

V skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu je delodajalec dolžan načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. Hkrati pa se na ZZZS zavedamo:

- da je dobro zdravje, počutje in varnost zaposlenih pogoj za dobro in uspešno življenje in delo;
- da promocija zdravja na delovnem mestu prispeva k boljšemu počutju in zdravju delavcev, s čimer želimo doseči zmanjšano izostajanje od dela zaradi bolniške, večjo motivacijo, povečanje zadovoljstva zaposlenih,...

Z namenom da se malo ustavimo, umirimo, razmislimo o zares pomembnih stvareh, pomislimo na svoje zdravje, na naše želje, kaj nas razveseljuje in sprosti... smo organizirali več tematsko različnih delavnic. Rdeča nit je bilo gibanje, zdrava prehrana in obvladovanje stresa.

Adijo stres, razhajava se

STRES? Ne, hvala. Odločimo se raje za zdravje, vitalnost, več energije, navdih, miru in sproščenosti.

Da bi lahko preizkusili in izkusili nekaj, kar je drugačno in uspešno deluje že tisočletja, smo za sodelavce OE Maribor, organizirali fizično izvedbo delavnice z vsebino:

- Energetske vaje za dobro jutro: prebudimo duha in telo.
- Spoznajmo sebe skozi tradicionalno kitajsko medicino in vzrok stresa.
- Različne metode dihanja.
- 7 nasvetov kako živeti vitalno in zadovoljno življenje.
- Terapevtske vaje, prilagojene vašemu stilu dela in akupresurne točke za najpogostejše tegobe na delovnem mestu, sproščanje in odpravo stresa.
- Praktična vadba za sproščanje napetosti, dviga energije, koncentracije in vitalnosti na delovnem mestu.
- Koristni in preprosti napotki za zdravje in zadovoljstvo doma in v službi.
- Posebno presenečenje, ki prinaša mir in globoko sprostitvev.
- Vaje za sproščanje, dihanje in umirjanje, ki jih bomo praktično izvajali in usvojili.

Harmonija zdravja in vitalnosti

Dokazano je, da si poleg delovnih izkušenj in let lahko pridelamo tudi kronične bolezni. Pozabili smo, kako živeti harmonično, zadovoljno in preprosto življenje. Že 10 minut vadbe in sproščanja med delovnim časom prinaša opazne spremembe. Zakaj?

- Ker vzpostavljen pretok energije po celotnem telesu, prinaša svežo energijo tudi možganom, kar nam omogoča boljši spomin, možnost iskanja rešitev, hitrejši odziv, kreativnost, navdih in nove ideje.
- Poveča se raven energije, zato imamo več delovnega elana.
- Učinkuje podobno kot »reset« tipka na računalniku.
- Telesne bolečine, nesproščenost ter zategnjenost se zmanjšajo in izboljšajo splošno počutje, prav tako pa tudi splošno zdravje.
- Izkušnje kažejo, da ko spremenimo stvari pri sebi, začne to nevede pozitivno vplivati na ljudi okrog nas. Začnimo pri sebi. Iluzija je, da lahko spreminjamo druge po naših željah in

pričakovanjih. To je prava stvar za vse, ki želimo dobre medsebojne odnose, zdravo, uspešno ter umirjeno delovno okolje.

Še zadnji trenutek, pred razglasitvijo epidemije, smo ujeli in organizirali fizično izvedbo delavnice za sodelavce OE Maribor z vsebino:

- Katere so skrbno varovane skrivnosti starih mojstrov in kako doseči harmonijo?
- Spoznavanje harmonije skozi naravni red (prehrana, spanje, gibanje, dihanje...).
- Razumevanje našega delovanja in navad ter kako jih spremeniti.
- Najučinkovitejše in enostavne vaje za vitalnost, zdravje in harmonijo na vseh ravneh našega bivanja.
- Vaje za sproščanje in regeneracijo ter posebna zdravilna metoda za sproščanje in zdravje notranjih organov.
- Samomasaža in zdravilne točke na telesu – naravna pot do harmonije in zdravja in še več.

Delavnico je vodila **Maja Kosmačin**.

Sproščeni v praksi

Spremembe so vedno z nami: vse kar pride, tudi gre, vse je igra dualnosti, ki jo doživljamo na zunaj. Pa vendar, ali želite, da je tako? Biti sproščen in umirjen je najtežje v obdobju stresa. Pri dogotrajnem stresu trpi naš celoten organizem, kar pa ima dolgoročne posledice. V teoriji nam je marsikaj jasno, pa vendar kljub težavam in stresu pozabimo, da imamo v praksi možnost, da se na naraven način rešimo in sprostimo. V trenutni situaciji nam je praksa v veliko pomoč, na vseh ravneh našega bivanja in delovanja. Tokrat smo bili zelo praktični. S celim srcem smo želeli, da občutite svojo pravo naravo, ki je mir, notranje veselje, ljubezen in da zaupate sebi, da je vse možno samo, če s celim srcem želimo tako.

Nekaj vsebinskih iztočnic spletnega webinarja:

- naredili bomo najučinkovitejše vaje za pretočnost, regeneracijo in sprostitvev telesa;
- posebno vajo za umirjanje razuma in čustev,
- še posebej se bomo posvetili krepitvi pljuč in imunskemu sistemu;
- dihanje je najhitrejša pomoč pri stresu in težavah, zato bomo naredili metodo čistilnega diha, ki ugodno vpliva na živčni sistem in celotno telo;
- zelo učinkovita metoda so tudi zdravilne akupresurne točke, ki v trenutku prinesejo olajšanje določenih težav, tokrat za krepitev imunskega sistema.

Webinar si še vedno lahko ogledate na <https://lopis.si/2020/04/28/sprosceni-v-praksi/>

geslo: **sprostitvev**



Ustvarjeni smo za gibanje in zdravo prehrano

Tistega dne smo gibanje in na zdravo prehrano pogledali z malo drugačnega zornega kota. Vemo, da nam dober odnos do sebe, do svojega telesa dviguje kakovost življenja. Vprašanje je, koliko smo za to pripravljeni narediti. Morda že živite zdravo, ste potrebovali samo malo vzpodbude...

Poslali smo vam webinar, v katere je mag. Mojca Perko pogledala in analizirala trenutno situacijo z vidika zdravega načina življenja, ki je razdeljen v 3 vsebinske sklope:

1. GIBANJE kot prioriteta ali nuja?
 - Kakšna je bila motivacija za gibanje včasih in kakšna je danes. Poiščimo svojo motivacijo za gibanje.
 - Vadba in treningi kot način življenja. Kako to dosežemo?
 - Lestvica športnih aktivnosti, s katerimi se odrasli Slovenci največ ukvarjamo.
 - Trenutni trend je sedeč način življenja. Kakšne so posledice? Kako jih preprečiti?
 - TOP tri skupine vaj, ki jih je smiselno uvesti v gibanje.
 - Navodilo za trening doma. Kakšne vaje izvajati in na kakšen način?

- Zakaj in kako uvesti urnik redne vadbe? Pozitivne posledice rednega izvajanja.
2. ZDRAVA PREHRANA v vsakdanjem življenju
 - Osnovne skupine hranil. Spoznajmo makrohranila in mikrohranila.
 - Zakaj so beljakovine pomembne? Kateri viri beljakovin so najkakovostnejši?
 - Maščobe res redijo? Zakaj jih potrebujemo?
 - Ogljikovi hidrati in vlaknine. Kateri so najboljši zame?
 - Sestavimo si uravnotežen obrok in se najejmo brez slabe vesti.
 - Vitamini in minerali nekoč in danes. Kaj je danes drugače?
 3. IMUNSKI SISTEM
 - Kako deluje? Zakaj ga imamo?
 - Prednosti zdravo delujočega imunskega sistema.

Kako vemo, če naš imunski sistem ne deluje optimalno? Kaj lahko naredimo sami?

Webinar si lahko ogledate na <https://lopis.si/2020/04/28/ustvarjeni-smo-za-gibanje-in-zdravo-prehrano/>

geslo: **gibanje**

Asertivna komunikacija

Kolektivi so sestavljeni iz različnih posameznikov, kjer ima vsak ne le svoje potrebe, temveč tudi svoj stil vedenja in prevladujoči način komuniciranja. V osnovi ločimo štiri stile komunikacije:

- pasivni stil vedenja in komunikacije,
- agresivni stil vedenja in komunikacije,
- manipulativni stil vedenja in komunikacije (kot kombinacija pasivno – agresivnega vedenja) in
- asertivni stil vedenja in komunikacije.

V okolju, kjer primanjkuje asertivnega vedenja in asertivne komunikacije, se krhajo odnosi, več je nespoštljive komunikacije, zaposleni se počutijo ogroženi zaradi agresivnih komunikatorjev, ki brez premisleka izrečejo vse, kar jim pade na pamet. Po drugi strani pa nas jezijo pasivni komunikatorji, ki ne povedo na glas, kaj si mislijo, se na sestankih potegnejo vase, niso pripravljeni deliti mnenj, idej, predlogov; z vsem se strinjajo... Kaj je rešitev? Da v čim večji meri postanemo asertivni. Asertivna komunikacija namreč rešuje odnose, zaposleni odkrito delijo svoje mnenje, ideje, predloge in postanejo v komunikaciji bolj samozavestni, neposredni in spoštljivi, saj upoštevajo tako lastne potrebe kot potrebe svojih sodelavcev. A biti oziroma postati asertiven ni tako enostavno...

Webinar je bil sestavljen iz treh modulov:

1. Kaj je asertivna komunikacija in zakaj je pomembna?
2. Kako postati asertiven?
3. Uporabne in praktične tehnike za krepitev asertivne komunikacije.

Pripravila ga je **Suzana Poznič Čizmek** iz Ponsia.

Z gibanjem do močnejšega zdravja

Z željo, da bi prepoznali tisto prvinsko, otroško željo po gibanju, ki ga boste izvajali na varen trajnostni način (zato 20 tednov) in s ciljem, da v čim večji meri osvojimo redno naravno gibanje kot trajnostno navado in se opolnomočimo, da bomo znali vadbo prilagajati svojim lastnim zmožnostim in potrebam, je Urban Praprotnik na našo idejo in pobudo pripravil 20 tem za 20 tednov:

1. "Vitamin" gibanja in stika z naravo: pomen rekreacije.
2. Zakaj in kako raztezati mišice (osnovna pravila varnega zdravega raztezanja in osnovne raztezne vaje)?
3. Zakaj in kako krepiti mišice (osnovna pravila vadbe za moč)?
4. Hoja: od stoje na mestu do živahne hoje.
5. Hoja, poškodbe.
6. Obremenitev, počitek.
7. Načrtovanje vadbe.
8. Tek, zakaj?
9. Tek, kako?
10. Motivacija, navade.
11. Zakaj nas boli v križu (trije najpogostejši razlogi)?
12. Kako raztezati mišice, ki so skrajšane pri sedenju? Kako vstati, kako hoditi, katere raztezne vaje so posebej koristne?
13. Kako krepiti mišice, ki so neaktivne pri sedenju?
14. Kako premagati slabo voljo, ko rečemo, da se nam ne ljubi?
15. Odvečna telesna teža.
16. Kolesarjenje: njegove prednosti in pomanjkljivosti.
17. Vzdržljivostna aerobna vadba in visoko intenzivna intervalna vadba, njune prednosti in pomanjkljivosti.
18. Vpliv gibanja na srce in ožilje, kdaj koristi in kdaj škodi.

19. Vpliv gibanja na imunski sistem (pozitivni in negativni učinki vadbe).

20. Učinkovanje gibanja na naše možgane: živčne povezave, prekrvljenost možganov, učinki na spanje, čuječnost, meditacija...

Pobude in ideje udeležencev:

- upam, da bodo vsebine še nekaj časa dostopne, večkrat je potrebno pogledati nazaj
- prenesti "v živo", takoj, ko bo mogoče. Vključiti tiste, ki sedaj "ne migajo", za kar pa jih je najprej treba identificirati.
- Pri izvedbi na daljavo je treba nekako zagotoviti, da vsak posluša in izvede vse, ne le posluša vzporedno z nečim drugim.
- Hvala in tako naprej:-)
- Predlagam celoletno tako delavnico, da nas 1x na teden spodbudi k aktivnosti.
- Naj se tak program izvaja tudi drugo leto. Vadbe ni nikoli preveč. Le tako bomo ostali zdravi
- Večkrat ponoviti tako izobraževanje, da te vzpodbudi za gibanje, ker v sedečem delu na to pozabiš.
- Pohvala gre tudi vsem, ki se trudite in nam izbirate malo drugačna izobraževanja, da bomo skupaj lažje prebrodili to obdobje... Lepo se imejte in ostanite zdravi.
- Super, da nas s temi delavnicami opozarjate, kako je pomembno, da se tudi med delom razmigamo in čuvamo svojo hrbtenico.
- Hvala. Zelo dobrodošlo v času korone.
- Hvala za prijazno izvedbo.

Program bo še celo leto 2021 na voljo vsem zaposlenim na spletni strani: www.urbanitekaci.com/zzs-2020

Mastne laži o maščobah

Da so maščobe vzrok za boleznin in debelost, je mit. Maščobe, tudi nasičene, imajo veliko koristi za zdravje. Največji krivci zdravstvenih težav, kot so, srčno-žilne bolezni, sladkorna bolezen in rak, so rafinirani sladkorji, transmaščobe, industrijska olja – torej predelana olja. Zmotno je prepričanje, da nas maščobe naredijo debele in da holesterol, ki ga zaužijemo, zviša holesterol v krvi. Maščobe vsebujejo zelo pomembna hranila za življenje. Katera? To vam je v spletnem seminarju s provokativnim naslovom Mastne laži o maščobah, predstavila **mag. Mojca Perko**.

Prijazno smo vas povabili k ogledu posnetka, kjer ste dobili odgovore na naslednja vprašanja:

- Kakšne maščobe poznamo?
- Katere maščobe so najboljše?
- Maščobe v hrani.
- Katerim maščobam se je bolje izogibati?
- Kaj so Omega 3 in Omega 6?
- 9 TOP namigov za boljšo prebavo maščob.
- 3-dnevni jedilnik z zdravimi maščobami.

Webinar si še vedno lahko pogledate na <https://lopis.si/2020/05/26/mastne-laži-o-mascobah/>

geslo: **maščobe**

Delavnica enostavne priprave rastlinske hrane

Ob hitrem in polnem dnevnem urniku žal mnogim zmanjka časa za zdravo hrano. Pa vendar lahko zelo zdravo hrano pripravimo zelo hitro. Razviti moramo le nekaj preprostih spretnosti, ki jih iz dneva v dan lahko samo še izboljšujemo.

Za sodelavce OE Nova Gorica smo izvedli fizično delavnico, na kateri so se naučili pripravljati različne juhe, glavne jedi,

namaze in sladice. Sproti so hrano okušali in se učili o njenih dodatnih zdravilnih lastnostih.

Šli so skozi 5 korakov:

Korak 1: Zakaj je doma pripravljena hrana boljša od industrijske?

Korak 2: Kaj vse nam prinašajo domača kuhinja in skupni obroki?

Korak 3: Kritična presoja pogostih nasvetov o zdravi prehrani.

Korak 4: Kako izgubiti strah pred kuhinjo?

Korak 5: Praktični prikaz enostavne, hitre priprave izbranih jedi in pokušina

Delavnico sta vodila **mag. Jasmina Kozina Praprotnik** in **Urban Praprotnik**.



Delavnica za promotorje zdravja

Za promotorje zdravja smo izvedli delavnico na temo izzivi promocije zdravja na delovnem mestu.

Cilj je bil:

- Pridobiti ideje za nadgradnjo vprašalnika za promocijo zdravja na delovnem mestu v ZZS.
- Dobiti Priročnik – 101 ideja za izvedbo aktivnosti promocije zdravja.
- Osvojiti tehniko za spodbujanje sodelavcev k razmisleku o svojem zdravem/nezdravem življenjskem slogu.

Vsebina pa naslednja:

1. Pomen kakovostnih vhodnih podatkov za pripravo načrta promocije zdravja na delovnem mestu:
 - Nabor možnih vhodnih podatkov za učinkovito analizo.
 - Identifikacija 5 največjih izzivov v organizaciji/enotah (na podlagi izvedene analize).
 - Poglobljena analiza vhodnih podatkov (iskanje možnih potencialnih vzrokov za posamezno situacijo).
 - Kakovostna zasnova vprašalnika za dovolj jasen uvid v zaznane iz-

zive (kreiranje/nadgradnja vprašalnika).

- Definiranje ciljev za prepoznane izzive.
 - Nabor potencialnih aktivnosti promocije zdravja (doseganje zastavljenih ciljev).
2. Preventivni ukrepi na področju obvladovanja psihosocialnih tveganj:
 - Pogosto zaznana tveganja.
 - Primeri iz prakse.
 - Priporočila.
 3. Odgovornosti skupine za promocijo zdravja za uspešno izvajanje promocije zdravja:
 - Spremljanje deleža udeležbe.
 - Vzrokov za neudeležbo.
 - Iskanje novih kreativnih načinov povabil.
 - Primeri iz prakse.
 - Korona izzivi.

4. Vaja: Ozaveščanje odgovornosti za lastno zdravje in kakovostno dolgoživost:

- Sem dober ali slab promotor.
- Tehnika – kolo zdravega življenjskega sloga.
- Predstavitve tehnike, namen, priporočila.

5. Predstavitve primerov uspešnih aktivnosti promocije zdravja – 101 nasvet.

Izvajalka delavnice je bila **Andreja J. Korderman**.



Obvladovanje stresa na delovnem mestu

Živimo v času in okolju, ki nas na različne načine bolj kot k biti in ljubiti nago-varja k imeti. Živimo prehitro, krčevito, površno. Živimo v tako imenovanem informacijskem smogu in svetu prehitrih sprememb. Ne utegnemo se vprašati, kdo pravzaprav smo in kaj je prav in dobro za nas. Vse več je ljudi, ki ne živijo v harmoniji z okoljem, s soljudmi in s samim seboj.

Najboljša preventiva je v prizadevanju, da bi našli svoj lastni ritem ali kot pravi Robert S. Eliot, da bi znali in hoteli »uglasiti violino lastnega bivanja«: strune ne smejo biti preveč napete, ker lahko počijo, niti premalo, ker ne dajo pravega zvoka...

Razvili smo prijeme, ki vam bodo v tem turbulentnem času lahko pomagali, da boste stresnim situacijam bolj kos in se jim boste znali izogniti vas v okviru programa Promocije zdravja na delovnem mestu, smo organizirali predavanje na temo obvladovanje stresa.

Izvajalec, **Ladislav Golouh, dr. med.**, je spregovoril o temah, ki so za nas pomembne v času epidemije in vplivajo na naše učinkovito delo. Glavna tema je bila, kako se soočiti s stresom na delovnem mestu, tesnobo, paniko, zaskrbljenostjo, kako se izogniti mobingu in sindromu izgorelosti..., kako ohraniti dobre odnose tudi v teh negotovih časih, zakaj nosimo masko,...

Posnetek predavanja je objavljen na našem portalu

<http://portal.zzs.si/promocija-zdravja/SitePages/Home.aspx?web=1>

Zdrava hrbtenica in kronični stres

Kar 40 % bolniškega izostanka se lahko zahvalimo bolečinam, ki izvirajo iz hrbtenice. Kar okoli 80 % odraslih se vsaj enkrat v življenju sreča z njimi. Te bolečine pa se pri nekaterih zelo rade redno ponavljajo. Kaj narediti? Kako se zaščititi? Kako zmanjšati pogostost in težavnost problema?

Kronični stres, ki vodi v slabšanje počutja in v duševne motnje od anksioznosti, depresije, motenj pozornosti in izgorelosti, kot tudi v krhanje našega čisto fizičnega zdravja, je žal v porastu.

Vse več raziskav s tega področja prepoznava temeljne, med seboj prepletajoče se razloge za ta pojav. Da se opolnomočimo pri reševanju lastne stiske, v kateri se najdemo zaradi zunanjih in notranjih okoliščin, je zelo koristno o tem vedeti več.

Za lažje obvladovanje stresnih situacij in da se jim boste znali izogniti ter v veliki meri preprečili oziroma omilili bolečine

v hrbtenici, smo organizirali več ponovitev delavnic (dve v fizični obliki za sodelavce OE Koper in Kranj ter 3 virtualno) z naslednjo vsebino:

- Razumeti hrbtenico.
- Razumeti vzroke za ranljivost, ki jo čutimo z bolečinami.
- Najpogostejši vzroki za težave in kako jih odpraviti?
- Kaj je stres in kaj je kronični stres?
- Kako dvigniti našo odpornost na kronični stres?
- Pomen gibanja za duševno zdravje.
- Kako izkoristiti znanje v vsakodnevem življenju?

Delavnico je vodil **Urban Praprotnik**.

Eden od komentarjev:

Uporabnost, nasveti iz prakse, vmesne vaje, pozitiven odnos in humor, zelo pomembna tema tudi za delovno mesto, saj je iz tega naslova veliko bolečin, obolenj, bolniškega staleža.



Motnje spanja

Motenj spanja je precej več, kot si mislimo. Nespečnost ni edina motnja spanja. Motnje spanja se lahko kažejo tudi kot prekomerna dnevna zaspanost. V sodobni družbi zaradi različnih vzrokov kar tretjina ljudi trpi za različnimi motnjami spanja. V javnosti se o tem premalo govori. Večina ljudi misli, da nima zdravstvenih težav, če so prekomerno zaspani čez dan, vse dokler jih bolezen resno ne ogroža pri vsakdanjem življenju.

Zakaj potrebujemo spanje? Spanje je potrebno za normalno delovanje našega živčevja, ki preko različnih povezav in mehanizmov uravnava delovanje cellega telesa (telesno temperaturo, izločanje hormonov, imunski sistem, telesno aktivnost,...). Pomanjkanje spanja najprej vodi v motnje razpoloženja, nato pa v poslabšanje naših živčnih funkcij (kon-

centracije, spomina) in porušene ritme izločanja hormonov.

Kaj je nespečnost? Svetovna zdravstvena organizacija definira nespečnost kot težave pri uspavanju in/ali vzdrževanju spanja ter kot občutek neosvežujočega spanca, ki se pojavlja vsaj tri noči na teden in ga spremljata slabo počutje in slabša funkcionalnost podnevi.

Da bi prepoznali motnje dihanja v spanju in morebitne posledice, smo organizirali fizično delavnico z vsebino:

- Proces spanja in budnosti.
- Smrčanje in druge motnje dihanja v spanju ter vzroki.
- Najbolj pogosti simptomi in kaj lahko naredimo sami.
- Posledice obstruktivne apneje in kako jo zdravimo.

Delavnico je vodil **prim. mag. Igor Koren**, iz podjetja PULMORADIX.

Optimistično v leto 2021

Zadnje izobraževanje v letu 2020 je bilo namenjeno predavanju, na katerem je Željko Čurić iz podjetja O.K. Consulting na zelo realen način predstavil dodano vrednost krize in njeno krivuljo.

Udeležence pa je nagovoril tudi generalni direktor.

Odzivi poslušalcev so zelo dobri. Eden od komentarjev med ocenami predavanja je, "da bi bilo potrebno take motivacijske delavnice predpisati na recept".

Posnetek je na voljo za ogled vsem zaposlenim na:

<http://portal.zzzs.si/optimisticno-leto2021/SitePages/Home.aspx?web=1>

Zaključek

Leto 2020 je močno zaznamovala epidemija, ki smo jo izkusili prvič v »našem času«. V času epidemije se je tudi delo vseh nas močno spremenilo. Obremenitve, tako fizične kot psihične, so bile veliko večje. Veseli pa nas, da smo kljub vsemu izvajali izobraževanja in se po kakovosti in številčnosti le teh lahko primerjamo z letom prej. Leto se je k sreči zaključilo, ostala pa so mnoga nova znanja in pridobitve, za katere ima kar nekaj zaslug tudi izbor pestrih, poučnih, strokovnih in včasih tudi zabavnih izobraževanj.

Izpolnjene ankete udeležencev programov potrjujejo, da je naše izbiranje tem in izvajalcev izobraževanj pravilno. Prav tako iz anket izhaja tudi želja po ponovni organizaciji takšnih programov ali njihovih nadgradenj v naslednjem letu.

V tem članku smo objavili kar nekaj pozitivnih odzivov udeležencev na izobraževanja. Seveda pa niso bili vsi dobri. Največkrat izraženo nezadovoljstvo se je nanašalo na izvedbo. Zaradi neustrezne računalniške opreme so imeli slab zvok, sliko, raje bi imeli izvedbo v živo... Zelo, zelo malo komentarjev pa je bilo, ko udeleženci niso bili zadovoljni z vsebino ali izvajalcem. Vsaka povratna informacija je za nas zlata vredna, zato smo hvaležni za vsak odziv.

Veliko vas pogreša fizične izvedbe izobraževanj. Verjamemo, da bodo razmere kmalu ugodne in se bomo lahko vrnili na organizacijo takih oblik. Nas pa je trenutna situacija naučila in potrdila dejstvo, da so spremembe edina stalnica v življenju, da se vse da, če se hoče, predvsem pa, da so mnoge spremembe tudi pozitivne.

Zahvaljujemo se vsem sodelavcem, ki ste bili pripravljeni oblikovati programe ter deliti in prenašati svoje znanje, ki je zelo pomembna vrednota in posledično bogati tudi vas.

Prav tako se zahvaljujemo za dobro sodelovanje in pomoč pri izvedbi vseh izobraževanj vsem ostalim sodelavcem, ki so vsakič lepo poskrbeli za ustrezno pripravljene prostore in s tem tudi sami doprinesli svoj del k prijetnemu vzdušju na delavnicah.

Letos pa gre še posebna zahvala informatikom v PE IC kot na območnih enotah. Pomagali ste nam, da smo se znašli v svetu MS Teamsov, Zoom-a in ostalih programih, pa tudi sodelavcem, saj marsikateri ni imel primerne opreme za spremljanje in aktivno udeležbo, pa ste vse uredili, da so se delavnic in predavanj lahko udeležili.

Če ponovimo misel iz leta 2019: »Učenje je luč, pravi japonski pregovor. Učenje je luč, ker razsvetljuje temo neznanja, nevednosti, omejenosti, zaverovanosti v sicer dragocene, a pogosto ozke okvire lastne izkušnje. Bolj kot kadarkoli poprej se zavedamo, da je učenje vseživljenjski proces, ki nam pomaga ne le bolje razumeti svet in okoliščine, v katerih živimo, ampak nas ohranja notranje prebujene, duhovno sveže, v stiku s seboj, s svojim bistvom«.

Ali kot je rekel Mali princ:

“Bistvo je očem nevidno.”

Ne pomaga izostreno sokolje oko, razumevanje vseh teorij ali poznanje vseh knjig na svetu, če ne zmoresš na svet gledati s srcem. Tisti človek je velik človek, ki je velik po srcu. Tisti, ki se ne obrne stran, ko drugi potrebuje pomoč, tisti ki se trudi delati dobro in tisti, ki ne obupa niti takrat, ko se vse zdi več kot nesmiselno. Srce vidi in razume vse, le prisluhniti mu je treba.

Daniela Zver Knific

Kadri v številkah

Na dan 31. 12. 2020

- Na ZZZS nas je bilo zaposlenih 847,28 delavca za nedoločen čas; 3 zaradi povečanega obsega dela oziroma imenovanja; 12,50 zaposlenega pa je nadomeščalo z dela odsotne sodelavce (število zaposlenih je preračunano na polni delovni čas).
- 80 % je žensk in 20 % moških.
- Povprečna starost zaposlenih je znašala 48,7 leta (ženske 48,5 leta, moški 49,8 leta).

Izobrazbena struktura

- 1,15 % delavcev ima I.–IV. stopnjo izobrazbe, 25,2 % jih ima V. stopnjo izobrazbe, 11,28 % delavcev ima VI. stopnjo izobrazbe, 47,87 % delavcev ima VII. stopnjo izobrazbe, 14,5 % delavcev ima VIII. ali višjo stopnjo izobrazbe.
- Povprečna stopnja strokovne izobrazbe zaposlenih na ZZZS znaša 6,49;
- 16 delavcev oziroma 1,8 % nima zahtevane stopnje izobrazbe (ob ustanovitvi ZZZS je znašal delež 33 %).

Fluktuacija v letu 2020 je na ZZZS znašala 4,26 %, kar je 0,55 odstotne točke več kot v letu 2019, ko je ta delež znašal 3,71 %.

Izobraževanje:

- Izvedli smo 54 internih izobraževalnih programov na skupaj 95 različnih izvedbah, od tega 24 programov v okviru sklopa dejavnosti na 46 izvedbah ter 17 v okviru sklopa veščin na 30 izvedbah. V okviru promocije zdravja smo organizirali 13 različnih programov na 19 izvedbah.
- Na internih programih smo zabeležili 3.222 udeležb zaposlenih, od tega je bilo 1.094 udeležb na dejavnostih, 802 udeležbi zaposlenih na veščinah ter v okviru promocije zdravja 1.326.
- Eksternih izobraževanj doma in v tujini se je udeležilo 389 sodelavcev.
- Za vsa izobraževanja smo v letu 2020 porabili 2.245 dni, od tega 1.424 dni na internih programih in 821 dni na eksternih izobraževanjih doma in v tujini.
- Število dni za izobraževanja tako znaša 2,53 dneva na zaposlenega (interno izobraževanje 1,83 dneva, eksterno izobraževanje pa 1,55). Indeks na leto 2019 je 96,73.

Napredovanja

- S 1. 4. 2020 je bilo izvedeno napredovanje v javnem sektorju, ob tem, da so delavci pravico do plače za ta napredovanja pridobili z decembrom 2019. Napredovalo je 89 delavcev oziroma 10,02 %.

Letni pogovori

- Izvedenih je bilo 94,6 % letnih pogovorov, ostali niso bili realizirani zaradi daljših odsotnosti ali odhodov delavcev.

Absentizem

- V letu 2020 je delež odsotnosti z dela zaposlenih zaradi bolezenskih vzrokov ostal na ravni iz leta 2019, beležimo namreč le rahlo znižanje deleža, in sicer za 0,06 odstotne točke – s 6,48 % v letu 2019 na 6,42 % v letu 2020.

Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih:

- Skupna organizacijska klima v letu 2020 (3,66) je bila skoraj na enaki ravni kot v letu 2019 (3,68);
- Zaznana je tudi rast zadovoljstva zaposlenih na 4,24 (leto prej 4,16);
- Udeležba pri anketiranju je bila 52 % (leto prej 44 %).

Mirjam Gričar
Renata Božič Povše
Daniela Zver Knific

Poročilo o pogajalskih in drugih aktivnostih na področju dejavnosti obvezne socialne varnosti

I

Dogajanje, povezano z delom pogajalske komisije za sistem plač v javnem sektorju v letu 2020, je bilo zaznamovano z odstopom Vlade RS in aktivnostmi, povezanimi z epidemijo covid-19.

Do zamenjave vlade smo imeli eno sejo pogajalske komisije, prva seja v mandatu nove vlade je bila 17. 6. 2020, sledile so ji še 4, zadnji dve sta potekali virtualno preko aplikacije MS Teams. Sindikalna pogajalska skupina se je sestala sedemkrat, zadnjih 6 sestankov je bilo virtualnih preko aplikacije Zoom. V okviru pogajalske komisije je bila imenovana delovna skupina za obravnavo administrativno tehničnih težav pri izvajanju določb o redni delovni uspešnosti. Sestali smo se trikrat preko MS Teams.

Ob koncu leta 2019 smo pogajanja zaključili z dogovorom, da bomo v letu 2020 v okviru pogajalske komisije nadaljevali s pogajanja za dokončno odpravo vseh varčevalnih ukrepov, drugačno, bolj enostavno in pravično ureditev povračil stroškov prevoza na delo in z dela, spremembo sistema nagrajevanja redne delovne uspešnosti, odpravo anomalij v plačnem sistemu, ki jih je povzročil dvig plač, ki je bil vezan praviloma samo na tarifne razrede delovnih mest, brez predhodne odprave nesorazmerij med plačami v okviru istih tarifnih razredov, in dvig minimalne plače.

V okviru pogajalske komisije za Kolektivno pogodbo dejavnosti obvezne socialne varnosti smo načrtovali spremembo oziroma dopolnitev nabora delovnih mest v tarifnem delu kolektivne pogodbe dejavnosti, ki smo ga uskladili že v letu 2019, in začetek pogajanj za normativni del kolektivne pogodbe dejavnosti, katerega predlog smo vodji pogajalske skupine posredovali v septembru 2019.

Ničesar od načrtovanega nismo uspeli realizirati. Kot je zapisano v uvodu, je temu botrovala zamenjava vlade, predvsem pa epidemija covid-19.

II

V nadaljevanju povzemam aktivnosti in stanje po posameznih področjih, pomembne za zaposlene v naši dejavnosti:

Stroški prevoza na delo in z dela

Večina sindikatov se je pogojno strinjala z vladnim predlogom za povračilo stroškov v obliki kilometrine v višini določenega % cene litra 95 oktanskega bencina za kilometer, za % se nismo uspeli uskladiti, vladni predlog za 8 % ni bil sprejet. Zaradi uvedbe nižjih cen kombiniranega javnega prevoza so se povračila stroškov prevoza s 1. 1. 2020 za večino javnih uslužbencev znižala, v času zaustavitve javnega prevoza je vsem pripadala kilometrina, ki je v času delovanja javnega prevoza po veljavnem sistemu izjema, in je določena v višini 8 %. Pogajanja v zvezi s tem se bodo nadaljevala.

Dokončna odprava vseh varčevalnih ukrepov

Neuresničene ostajajo zaveze o dokončni odpravi vseh varčevalnih ukrepov (znižanje vrednosti plačnih razredov, omejitve pri solidarnostni pomoči, regresu za prehrano ...). Veliko dela nas čaka tudi pri odpravi anomalij pri vrednotenju delovnih mest, saj splošni dvig plač k temu zagotovo ni prispeval, spremembah ZSPJS ...

Splošni dvig plač na podlagi stavkovnega sporazuma med Vlado RS in sindikati JS, ki je bil sklenjen leta 2018, in ob koncu leta 2018 podpisanih aneksov k pogodbam o zaposlitvi in dvig minimalne plače sta pustila grenak priokus pri delavcih, zaposlenih na delovnih mestih do V. tarifnega razreda. Posledica dviga minimalne plače je, da so imeli v letu 2020 vsi javni uslužbenci, ki imajo plače od 12. do 20. plačnega razreda, enake plače, vsi minimalne. Z dvigom minimalne plače s 1. 1. 2021 (njena višina bo znana ob koncu januarja) bo ta enaka vrednosti 22. plačnega razreda. To predstavlja oddaljevanje od osnovnega mota novega plačnega sistema, ki je "za primerljivo delo primerljivo plačilo".

Redna delovna uspešnost

Ker zaradi dogajanja, na katera sindikalna stran ni imela vpliva, niso bile končane aktivnosti za spremembo sistema nagrajevanja redne delovne uspešnosti, je ocenjevanje in nagrajevanje redne delovne uspešnosti od 1. 7. 2020 potekalo na enak način kot leta 2009.

Torej po sistemu, ki smo ga začeli, žal prepozno, spreminjati zaradi njegove kompliciranosti, saj temelji na zamudnih administrativnih podlagah, kar pogosto ocenjevanje dejanskih rezultatov zaposlenih potisne v drugi plan. Ocenjevalci so v veliki večini tisti, ki ocenjujejo tudi delovno uspešnost za napredovanje, in je bilo z obširno analizo potrjeno, da za to niso kompetentni, saj skorajda ne prepoznajo razlik med delovnimi rezultati in uspešnostjo svojih podrejenih, in jih že od leta 2008 več kot 90 % ocenjujejo kot odlične oziroma prav dobre.

Na povezavi <https://www.gov.si/teme/placni-sistem/> lahko v rubriki Redna delovna uspešnost najdete pojasnila in vzorce za izračun mase in višine nagrade za redno delovno uspešnost, ki so jih pripravili na Ministrstvu za javno upravo, in so skoraj identični podlagam, ki so jih objavili v letu 2009. Na tej povezavi so tudi vsa ostala pojasnila Ministrstva za javno upravo v okviru posameznih področij, povezanih s plačami v javnem sektorjem.

Povzetek ključnih dejstev:

- za redno delovno uspešnost se lahko nameni najmanj 2 % in največ 5 % letnih sredstev za osnovne plače, obseg (%) se za posamezno leto določi v Kolektivni pogodbi za javni sektor do 1. septembra,
- maso sredstev za redno delovno uspešnost se lahko določi na ravni proračunskega uporabnika ali na ravni organizacijske enote;
- obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov se oblikuje in izkazuje ločeno;
- obseg sredstev, ki so na razpolago (odstotek od mase osnovnih plač v letu 2020 je 2 % osnovnih plač za obdobje julij – december);
- tudi v letu 2020 bodo nadrejeni ocenjevali redno delovno uspešnost svojih podrejenih po enakih kriterijih kot v letu 2009, in jih določa Kolektivni pogodbi za javni sektor:
 - znanje in strokovnost.
 - kakovost in natančnost,
 - odnos do dela in delovnih sredstev,
 - obseg in učinkovitost dela,
 - inovativnost;

Izstopanje oziroma nadpovprečni rezultati po posameznem kriteriju od ostalih sodelavcev v organizacijski enoti, v okviru katere poteka ocenjevanje, prinese javnemu uslužbencu 1 točko, javni uslužbenec pa lahko doseže največ 5 točk. Vrednost posamezne točke je odvisna od obsega mase za redno delovno uspešnost* in števila točk, ki so jih prejeli javni uslužbenci v organizacijski enoti. Čim več je točk, razdeljenih zaposlenim znotraj enote, nižja je vrednost ene točke. Analiza ocen redne delovne uspešnosti v letu 2009 je potrdila, da tudi pri ocenjevanju redne delovne uspešnosti vodje praviloma niso nagradili samo tistih, ki so dejansko izstopali v primerjavi z ostalimi, ocene so razpršili po kriterijih in zaposlenih, posledično je nagrado za delovno uspešnost prejelo veliko javnih uslužbencev, v temu primernih nizkih zneskih.

- ocenjevanje je lahko mesečno, tromesečno ali polletno;
- javni uslužbenec lahko na letni ravni za redno delovno uspešnost prejme največ dve osnovni plači, izplačani za december preteklega leta (torej 2019);
- redna delovna uspešnost pripada javnim uslužbencem samo za redno delo;
- javni uslužbenec pri izplačilu plače za januar prejme obvestilo, v katerem so navedena ocenjevalna obdobja, v katerih je bil v preteklem letu ocenjen, in število točk, ki jih je prejel v posameznem ocenjevalnem obdobju;
- ocene za redno delovno uspešnost so javne. V skladu z določbo 33. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor je potrebno objaviti seznam javnih uslužbencev in skupno število doseženih točk v posameznem ocenjevalnem obdobju, praviloma na ravni subjekta javnega prava.

V strokovni delovni skupini, imenovani za obravnavo administrativno tehničnih težav pri izvajanju določb o redni delovni uspešnosti, smo potrdili, da brez možnosti sprememb Kolektivne pogodbe za javni sektor ni mogoče spreminjati oziroma poenostavljati napisanih navodil in podporne aplikacije, ki jo je mogoče samo nekoliko dopolniti, da bo imela še večjo uporabno vrednost (dodati delovni list s seznamom s seštevkom ocen, primernim za objavo).

Slabosti veljavnega sistema, ki zahteva preveč administriranja, tudi na račun vsebine, smo identificirali s ciljem odprave njegovih slabosti, njegovega izboljšanja in poenostavitve. Z iskanjem rešitev, ki smo jih skušali zagotoviti v okviru obstoječega sistema, a je zanje potrebno spremeniti predmetne predpise, bomo nadaljevali v delovni skupini za pripravo celovite prenovne sistema ocenjevanja oziroma izplačevanja redne delovne uspešnosti.

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela

Od 1. 7. 2020 dalje ne velja več omejitev v obliki deleža prihrankov, ki jih lahko namenimo za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela. Do 30. 6. 2020 je bilo dovoljeno porabiti le 40 % sredstev, prihranjenih zaradi neizplačanih plač za planirana začasno nezasedena delovna mesta oziroma dalj časa odsotnih sodelavcem. Sedaj lahko porabimo vsa na ta način prihranjena sredstva. Pogoji in podlage za izplačilo ostajajo enaki, kot so bili doslej. Do delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je upravičen javni uslužbenec, ki je v posameznem mesecu v okviru rednega delovnega časa opravil povečan obseg dela, kar je zagotovilo bolj racionalno izvajanje nalog. Naloge je opravil

na podlagi predhodnega pisnega dogovora s svojim neposredno nadrejenim, vodjo – direktorjem ali generalnim direktorjem, višino nagrade določi vodja – direktor ali generalni direktor s sklepom na podlagi poročila o opravljenem delu. Dogovor o opravljanju nalog v povečanem obsegu lahko delavec in nadrejeni skleneta za daljše obdobje, poročila o delu in sklepe o višini (%) delovne uspešnosti za povečan obseg dela se zagotavlja na mesečni ravni. Javni uslužbenec lahko iz tega naslova prejme največ 20 % svoje osnovne plače.

Že sama definicija te rešitve je nekoliko čudna. Ob svojem nastanku naj bi imela varčevalni učinek, z njo naj bi se izognili izplačevanju dražjih nadur, ki jih je treba opraviti izven rednega delovnega časa, čeprav ta oblika nagrajevanja ni v vseh primerih cenejša (glej preglednici). Pogoj za izplačilo nagrade za redno delovno uspešnost je, da je delavec dodatno delo opravil v rednem delovnem času, kar lahko, posebno, če traja dalj časa, in je res opravljeno v okviru rednega delovnega časa, vzbuja pomisleke glede ustrezne obremenjenosti delavca, kadar mu niso dodeljene dodatne naloge zaradi izvajanja nalog začasno odsotnih delavcev ali trenutno nezasedenih delovnih mest. Med zaposlenimi v javnem sektorju ta inštitut povzroča veliko negotovosti.

PR DELA VCA	Osnovna plača delavca - 2070	DD po ZJU (leta)	Plača z osnovnimi dodatki Z104	NADURE - ZNESEK ZA ŠTEVILO PRIZNANIH NADUR							
				1	3	5	10	13	15	18	20
29	1.320,58 €	-	1.320,58 €	9,87 €	29,60 €	49,33 €	98,66 €	128,26 €	148,00 €	177,60 €	197,33 €
29	1.320,58 €	10	1.364,16 €	10,19 €	30,58 €	50,96 €	101,92 €	132,50 €	152,88 €	183,46 €	203,84 €
29	1.320,58 €	15	1.385,95 €	10,35 €	31,06 €	51,77 €	103,55 €	134,61 €	155,32 €	186,39 €	207,10 €
29	1.320,58 €	20	1.407,74 €	10,52 €	31,55 €	52,59 €	105,18 €	136,73 €	157,76 €	189,32 €	210,35 €
29	1.320,58 €	25	1.429,53 €	10,68 €	32,04 €	53,40 €	106,80 €	138,84 €	160,21 €	192,25 €	213,61 €
29	1.320,58 €	30	1.451,32 €	10,84 €	32,53 €	54,22 €	108,43 €	140,96 €	162,65 €	195,18 €	216,86 €
29	1.320,58 €	35	1.473,11 €	11,01 €	33,02 €	55,03 €	110,06 €	143,08 €	165,09 €	198,11 €	220,12 €
29	1.320,58 €	40	1.494,90 €	11,17 €	33,51 €	55,84 €	111,69 €	145,19 €	167,53 €	201,04 €	223,38 €

PR DELA VCA	Osnovna plača delavca 2070	Najvišji odstotek po dogovoru	Odstotek DU za mesec	faktor	Znesek za delo v POD
29	1.320,58 €	20,00%	3,00%	0,0300	39,62 €
29	1.320,58 €	20,00%	5,00%	0,0500	66,03 €
29	1.320,58 €	20,00%	10,00%	0,1000	132,06 €
29	1.320,58 €	20,00%	13,00%	0,1300	171,68 €
29	1.320,58 €	20,00%	15,00%	0,1500	198,09 €
29	1.320,58 €	20,00%	18,00%	0,1800	237,70 €
29	1.320,58 €	20,00%	20,00%	0,2000	264,12 €

Slika 1

REPUBLIKA SLOVENIJA MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana T: 01 478 16 50 E: gp.mju@gov.si www.mju.gov.si				
IZ ZBIRNEGA KADROVSKEGA NAČRTA (ZKN) OSEB JAVNEGA PRAVA ZA LETI 2020 IN 2021				
Organi državne uprave z osebami javnega prava po 22. členu ZJU v njihovi pristojnosti	Število dovoljenih zaposlitev po sklepu Vlade RS št. 10002-10/2020/4 z dne 6.10.2020 ZKN 2020	Število dovoljenih zaposlitev po sklepu Vlade RS št. 10002-10/2020/4 z dne 6.10.2020 ZKN 2021	Število dovoljenih zaposlitev z vključenimi spremembami po 6.10.2020 ZKN 2020	Število dovoljenih zaposlitev z vključenimi spremembami po 6.10.2020 ZKN 2021
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI	1.658	1.658	1.689	1.689
Javni stipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS	59	59	59	59
Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)	799	799	799	799
Zavod RS za zaposlovanje	800	800	831	831
MINISTRSTVO ZA ZDRAVJE	1.001	1.001	1.001	1.001
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS)	859	859	859	859
Javna agencija RS za zdravila in medicinske pripomočke (JAZMP)	142	142	142	142

Slika 2

nja, zato je to, poleg redne delovne uspešnosti, tisti del plače, ki se mu sindikati najlažje odrečejo, kadar so aktualni ukrepi za okrevanje javnih financ. Pogoste pa so tudi prijave zlorab na inšpektorat za plače pri Ministrstvu za javno upravo.

V kolikšni meri gre dejansko za varčevalni ukrep v primerjavi z nadurami, je razvidno iz podatkov v preglednicah, ki so lahko tudi podlaga za razmislek o transparentnejšem nagrajevanju dalj časa trajajočega povečanega obsega dela v obliki nadur (slika 1 in 2).

Predlog Zbirnega kadrovskega načrta

Kot predstavnica Sindikata socialnega zavarovanja v pogajalski skupini sem dobila v mnenje predlog Zbirnega kadrovskega načrta (v nadaljnjem besedilu: ZKN) za leto 2020 (lani ni bil sprejet) in za leti 2021 in 2022. Predlog za leto 2020 je bil enak tistemu, na katerega smo

se lani odzvali. V ZKN za leti 2021 in 2022 so bili tudi tokrat samo podatki o skupnem številu zaposlenih po posameznih resorjih. Tudi letos sem posredovala zahtevo za podatke o številu zaposlenih v ZKN za ZPIZ, ZRSZ in ZZZS, ki so bili skriti v okviru številke Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ter Ministrstva za zdrave. Posredovali so mi sklep Vlade RS o omejitvi novega zaposlovanja v Zakonu o izvrševanju proračuna RS v letih 2021 in 2021 (v nadaljnjem besedilu: ZIPRS) ter Uredbo o zagotovitvi javnih sredstev za financiranje dodatnih kadrov na ZRSZ. Zapisano v sklepu in uredbi je pomenilo, da v ZZZS in ZPIZ v letih 2021 in 2022 ni predvideno povečanje števila zaposlenih v ZKN. Ko sem dobila ustno potrditev, da je res tako, sem na posredovan predlog ZKN za leta 2020, 2021 in 2022 posredovala enak odgovor kot v letu 2019 na predlog ZKN za leti 2020 in 2021,

ki vse dotlej ni bil sprejet, saj vse navedeno velja tudi za tokratni predlog. Na podlagi zapisanega v predlaganem sklepu Vlade RS o omejitvi novega zaposlovanja v ZIPRS v letih 2021 in 2021, sem vprašala, če informacija o omejitvi zaposlovanja, ki je v predlaganem sklepu predvideno zgolj v jasno opredeljenih okoliščinah, pomeni, da Vlada s časovnico uveljavitve dolgotrajno oskrbe ne misli povsem resno, ali pa gre morda za spoznanje, da ZZZS ni najbolj ustrezen izvajalec. Odgovor je v zadnjih vladnih načrtih oziroma časovnici za to področje (slika 3).

Slika 3

Višina regresa za letni dopust

Sprejet je bil dogovor, da se javnim uslužbenecem, ki na dan izplačila regresa prejemajo osnovno plačo, ki ustreza 20. ali nižjemu plačnemu razredu, pripada regres v višini 1.050 evrov, ki ga v tej višini prejmejo najkasneje pri plači za mesec julij.

Na podlagi tega dogovora je bil sklenjen Aneks h Kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 97/20, v nadaljnjem besedilu: Aneks h KPND).

III

Vladni ukrepi za omilitev posledic epidemije covid-19

V obdobju od aprila do konca leta 2020 je bilo sprejetih sedem zakonskih paketov ukrepov (v nadaljnjem besedilu: PKP). Na predloge vseh ukrepov so sindikalne centrale in tudi Pogajalska skupina sindikatov javnega sektorja pripravile številne pripombe, predloge, opozorila zaradi spornosti nekaterih ukrepov in sprejemanja ukrepov brez ustreznega socialnega dialoga, ki še nikoli doslej ni bil odsoten v tolikšni meri.

Ob sprejemanju prvega PKP je bila izpostavljena problematičnost določb, ki urejajo t. i. kriptni dodatek (dodatek za nevarnost in posebne obremenitve v času epidemije, določen v 71. členu PKP#1 – do tega so bili zaposleni v naši dejavnosti upravičeni samo v prvem valu epidemije, kasneje pa je bil namenjen samo zaposlenim na področju dejavnosti zdravstva in socialnega varstva), tudi v povezavi z zme-

do, ki jo je povzročila interpretacija mnenja Ministrstva za javno upravo o upravičenosti do dodatka za delo v času epidemije na podlagi 11. točke 39. člena. Na zahtevo sindikatov in ministra za javno upravo je razlago 11. točke 39. člena Kolektivne pogodbe za javni sektor (v nadaljnjem besedilu: KPJS) podala Komisija za razlago KPJS. Razlaga je naslednja:

»Javnemu uslužbencu pripada dodatek za delo v rizičnih razmerah v obdobju epidemije, če sta kumulativno izpolnjena pogoja, da je razglašena epidemija v skladu z Zakonom o nalezljivih boleznih in da javni uslužbenec opravlja delo v nevarnih pogojih. Do dodatka je upravičen le za ure, ko je opravljal delo v nevarnih pogojih.

Nevarni pogoji so pogoji, ko je ali bi lahko bilo ogroženo zdravje ali življenje javnega uslužbenca zaradi izpostavljenosti možni okužbi z nalezljivo boleznijo, zaradi katere je bila razglašena epidemija.

Delodajalec določi dela in naloge, ki se opravljajo v nevarnih pogojih dela, in čas, ko je javni uslužbenec opravljal delo in naloge v nevarnih pogojih dela.

Šteje se, da ne gre za delo v nevarnih pogojih dela, če javni uslužbenec opravlja delo na domu.

Sklic v četrtem odstavku 9. točke prvega odstavka 39. člena KPJS na 11. točko prvega odstavka istega člena je napačen in se dejansko nanaša na 9. točko prvega odstavka 39. člena KPJS.«

Sindikalni predstavniki v komisiji so tej razlagi nasprotovali, menijo, da je napačna in presega pristojnosti komisije za razlago (npr. pooblastilo delodajalcu, da določi dela in naloge...). Razlago so ocenili kot skrajno problematično, saj omogoča neenako prakso, arbitrarnost in skrajno ožjenje kroga prejemnikov dodatka po KPJS. Upravičenost očitkov se potrjuje v praksi, saj je ravnanje delodajalcev zelo različno.

Predlog razlage sindikatov, ki je bil zavržen, je bil popolnoma drugačen in v skladu s stališči vseh sindikatov v javnem sektorju:

»Dodatek za delo v rizičnih razmerah po 11. točki prvega odstavka 39. člena KPJS pripada vsem javnim uslužbencem, ki opravljajo delo na delovnem mestu v času razglašene epidemije,

in sicer za vse ure dela na območju razglašene epidemije. Dodatek ne pripada tistim javnim uslužbencem, ki opravljajo delo na domu.«

Mnogi javni uslužbenci pravico do izplačila dodatka za ves čas prisotnosti dela na delovnem mestu uveljavljajo na sodišču.

Izplačevanje dodatkov po 39. členu KPJS in 71. členu PKP#1

Na drugi seji pogajalske komisije je minister za javno upravo predstavil poročila in opozorila, ki smo jih člani pogajalske komisije v skladu z njegovim pozivom posredovali za področja svojih dejavnosti, konkretnih odgovorov ali zavez s strani vladne strani nismo dobili. Za področje naše dejavnosti je bilo pisno izpostavljeno nestrinjanje s sklepom vlade, da so do sredstev za mesec maj upravičeni samo subjekti javnega prava na področju dejavnosti zdravstva in socialnega varstva. Nesprejemljivo je, da sredstva niso predvidena tudi za področje dejavnosti obvezne socialne varnosti, zagotovo bi morala biti za ZRSZ, saj je množično povečevanje števila brezposelnih zaradi posledic epidemije pomenilo močno povečan obseg dela za mnoge zaposlene v tem zavodu, pomembno je vplivalo tudi na obseg dela na področju urejanja zdravstvenega zavarovanja. Izrazila sem dvom v popolnost vladnega poznavanja dejavnosti naših treh zavodov (ZZZS se v vladnih sklepih občasno pojavi med izvajalci zdravstvene dejavnosti, ZRSZ na področju dejavnosti socialnega varstva,...).

Nezadovoljstvo zaradi omejitev sredstev za dodatek po 71. členu interventnega zakona za mesec maj na dejavnost zdravstva in socialnega varstva so izrazili predstavniki sindikatov večine dejavnosti, in zahtevali spremembo vladnega sklepa.

Iz razreza sredstev, namenjenih in porabljenih za dodatek po 71. členu IZ, je razvidno, da je mnogo sredstev ostalo neporabljenih, jasno sliko si bo mogoče ustvariti šele, ko bodo zbrani vsi podatki o izplačanih plačah tudi za mesec avgust, saj je pri izplačilih dodatkov mnogo zamikov.

Vladna stran je posredovala osnutek Dispozicije za pripravo analize dodatkov (dodatek za nevarnost in posebne obremenitve v času epidemije na podlagi 71. člena ZIUZEOP in dodatka za delo v rizičnih razmerah v obdo-

bju epidemije na podlagi 11. točke prvega odstavka 39. člena KPJS), ki naj bi zajemala naslednje statistike in domene prikazovanja teh statistik:

1. Časovna raven (časovne domene) prikazovanja podatkov. Podatki se prikažejo na ravni:

- vseh mesecev skupaj
- posameznih mesecev

Opomba: Pri prikazovanju podatkov po mesecih, se pri posameznem mesecu upoštevajo podatki o dodatkih, ki so bili obračunani za ta mesec ne glede na to, kdaj so bili izplačani.

2. Vsebinske ravni (domene) prikazovanja podatkov. Podatki (statistike) se prikažejo na ravni:

- javnega sektorja
- podskupin dejavnosti RPU
- plačnih podskupin

3. Statistike, ki se prikažejo:

- Število vseh zaposlenih in masa obeh izplačanih dodatkov.
- Število zaposlenih, ki so prejeli vsaj enega od dodatkov in delež glede na vse zaposlene.
- Število zaposlenih, ki so prejeli oba dodatka in delež glede na vse zaposlene.
- Število zaposlenih, ki so prejeli dodatek za rizične razmere in delež glede na vse zaposlene (brez plačnih skupin A in B).
- Število zaposlenih, ki so prejeli dodatek »COVID-19« in delež glede na vse zaposlene
- Povprečni znesek, najvišji znesek, mediana, prvi in tretji kvartil zneskov za oba dodatka skupaj in za vsak dodatek posamezno.
- 100 (oziroma ustrezno število) najvišjih izplačil za oba dodatka skupaj in za vsak dodatek posamezno.
- Število proračunskih uporabnikov, ki so izplačali vsaj en dodatek in delež glede na število vseh PU.
- Delež proračunskih uporabnikov, ki je dodatke izplačal ažurno (s plačo za pretekli mesec), delež z 1-mesečnim zamikom in delež z večmesečnim zamikom.

Člani sindikalne pogajalske skupine smo svoje odzive na vladni predlog posredovali že avgusta.



OBČASNIK novice & obvestila

Založnik in izdajatelj:

Zavod za zdravstveno
zavarovanje Slovenije,
Miklošičeva c. 24, Ljubljana

Za izdajatelja:

Marjan Sušelj, generalni direktor

Urednik:

Damjan Kos

Uredništvo:

Nataša Grosar,
tel.: 01 30 77 541
e-pošta: natasa.grosar@zzzs.si

Oblikovanje in prelom:

Danila Perhavec

OBČASNIK

izhaja po potrebi in občasno v dveh različnih izdajah:

akti & navodila,

ki je namenjena predvsem izvajalcem zdravstvenih storitev (javnim zdravstvenim zavodom in zasebnikom) in dobaviteljem medicinskih pripomočkov

novice & obvestila,

ki je namenjena predvsem obveščanju delavcev ZZS in organov upravljanja ZZS

ISSN 1318-8887,
Ljubljana, januar 2021

Neustrezno interventno trajno spreminjanje določb ZDR-1 in ZJU

V PKP za omilitev posledic epidemije covid-19 za gospodarstvo in prebivalstvo, se je vrnila tudi kakšna določba, za katero bi težko ugotovili, kako bo ublažila posledice epidemije (npr. odprava enotne cene knjig, odložitev akreditacije zasebne univerze,...).

V zadnjem PKP, PKP#7 pa sta določbi, ki interventno in trajno posegata v Zakon o delovnih razmerjih in v Zakon o javnih uslužbencih, kar je glede na nujnost socialnega dialoga pri sprejemanju obeh predpisov, neustrezno, poleg tega sta določbi po mnenju številnih pravnih strokovnjakov in zakonodajno pravne službe Državnega zbora RS sporni tudi zaradi njune diskriminatornosti na podlagi starosti, kar je z ustavo prepovedano. Določbi uvajata trajno možnost odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu oziroma javnemu uslužbencu, ki dopolni pogoje za starostno upokožitev, brez obrazložitve in s 60 dnevним odpovednim rokom. V primeru take odpovedi so delavci upravičeni do odpravnine v skladu s 108. členom ZDR-1, ki ureja odpravnine iz poslovnih razlogov:

- (1) Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača, ki jo je prejel delavec ali ki bi jo prejel delavec, če bi delal, v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.
- (2) Delavcu pripada odpravnina v višini:
 - 1/5 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot eno leto do deset let,
 - 1/4 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot deset let do 20 let,
 - 1/3 osnove iz prejšnjega odstavka za vsako leto dela pri delodajalcu, če je zaposlen pri delodajalcu več kot 20 let.
- (3) Za delo pri delodajalcu se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.
- (4) Višina odpravnine ne sme presegati 10-kratnika osnove iz prvega odstavka tega člena, če v kolektivni pogodbi na ravni dejavnosti ni določeno drugače.

Zagovornik načela enakosti že presoja diskriminatornost obeh določb, vse sindikalne centre pripravljajo pobudo za presojo ustavno-

sti obeh določb z zahtevo za njuno začasno zadržanje. Z upokojevanjem delavcev, ki imajo zagotovljeno socialno varnost, pokojnine, naj bi se zagotovile možnosti za zaposlovanje brezposelnih mladih in drugih, ki še nimajo pogojev za upokožitev. To je zagotovo močan argument, a vzbuja številne dvome. V času veljavnosti podobnega ukrepa iz ZUJF, ki je bil podobno argumentiran, se napovedi zaposlovanju mladih in drugih brezposelnih niso uresničile – večinoma so naloge delavcev, ki so se morali upokožiti, delodajalci razdelili med ostale delavce, nekateri so na izpraznjena delovna mesta zaposlili znanke, ki jim je do upokožitve manjkalo leto, dve, morda tri.

Pri obeh določbah pa je način njune uveljavitve vsaj toliko problematičen kot njena vsebina.

IV

Aktivnosti v letu 2021

- Nadaljevanje pogajanj za sklenitev aneksa k tarifnemu delu kolektivne pogodbe dejavnosti (realizacija že dogovorjene uskladitve nabora delovnih mest tudi glede na ustrezno plačno skupino, vključno z delovnimi mesti vodij – direktorjev, morda tudi dopolnitev nabora delovnih mest s področji dela, in začetek pogajanj o normativnem delu kolektivne pogodbe dejavnosti, katerega predlog smo vodji pogajalske skupine posredovali že pred koncem leta 2019, a odziva še ni bilo.
- Uveljavitev bolj enostavnega in transparentnega sistema nagrajevanja redne delovne uspešnosti.
- Pogajanja za dokončno odpravo varčevalnih ukrepov (solidarnostna pomoč, jubilejne nagrade, vrednost plačnih razredov in plačne lestvice,...).
- Odprava anomalij pri vrednotenju delovnih mest (primerjave po dejavnostih).
- Ureditve dela na domu v kolektivni pogodbi dejavnosti.

Nataša Kùs,
članica pogajalske komisije,
vodja pogajalske skupine
za kolektivno pogodbo dejavnosti