

«Siemens, d. o. o., je eno od enajstih podjetij, ki so osnovni certifikat prejela lani. Načrtujejo fiksni osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, časovni bonus ob uvajanju otroka v vrtec ali šolo, časovni konto (presežek delovnih ur lahko zaposleni izkoristijo za predčasen odhod z dela), ukrepe za varovanje zdravja (popuste za športne in rekreativne storitve), ocenjevanje vodij s strani podrejenih in svetovanje na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Raziskujejo tudi možnosti za organiziranje vrtca.»

Družini prijazna podjetja

Zaposleni predlagajo, podjetja prisluhnejo

V Sloveniji je 43 podjetij, ki že imajo osnovni certifikat družini prijazno podjetje. Z različnimi ukrepi zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje zasebnega in službenega življenja. Smo ena redkih držav v Evropi, ki se tega loteva sistematično.

Urša Izgoršek

V večini slovenskih družin delata oba starša in le redki so, ki ne vedo, koliko organizacijskih spretnosti zahteva usklajevanje službenih obveznosti in družinskega življenja. Še bolj zapleteno je v enostarševskih družinah.

Slovenija je ena redkih evropskih držav, ki si organizirano in sistematično prizadeva podjetjem in njihovim zaposlenim to čim bolj olajšati. Gre za projekt družinam prijaznega podjetja, ki ga v sodelovanju z ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve vodi nevladna neprofitna organizacija Ekvilib kot nosilec certificiranja. Po dveh letih, odkar so začeli, ima osnovni certifikat družini prijaznega podjetja že 43 slovenskih podjetij in organizacij, delo pa se seveda nadaljuje.

Osnovna ideja pridobitve certifikata je, da podjetje izboljša možnosti za zaposlene, ko gre za usklajevanje dela in potreb družine. Ne ocenjuje se, kakšne ukrepe je že sprejelo, temveč kakšne izboljšave bo uvedlo. Podjetja in organizacije imajo zelo različne delovne procese, strukturo zaposlenih, so v različnih položajih, zato ne morejo vsa sprejemati enakih ukrepov. Mi jim ponudimo katalog 110 ukrepov, podjetje pa se glede na želje zaposlenih in dejanske možnosti odloči, katere bo izbralo in izpeljalo,« pravi Aleš Kranjc Kušlan, direktor Ekviliba in koordinator certificiranja.

Podjetje, ki se vključi v proces, najprej dobi osnovni certifikat, katerega bistvo je izbrati optimalne ukrepe. S tem se zaveže, da jih bo izpeljalo v triletnem ciklusu. Vsako leto mora oddati poročilo, po treh letih opravijo končno revizijo. Gre za svetovalni in revizorski postopek, na koncu katerega neodvisni revizorski svet odloči, ali podjetje prejme certifikat. Pravila so za vse enaka. Vsa slovenska podjetja, ki so se pridružila projektu, bodo šla vsaj skozi dva triletna ciklusa, prva pa bodo certifikat dobila leta 2010.

V katalogu so ukrepi z osmih področij: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevanje dosežki, storitve za družine. Doslej so se podjetja največ odločala za ukrepe na področju

delovnega časa, kar je razumljivo, saj bolj ko lahko zaposleni razpolaga s svojim delovnim časom, lažje ga usklajuje z družinskimi obveznostmi. Kakor pravi Kranjc Kušlan, ima pridobitev certifikata tudi čisto konkretne ekonomske učinke. V takšnih podjetjih je produktivnost večja, manj je stresa in bolniške odsotnosti, čutiti je večjo pripadnost in manjšo fluktuacijo.

Leta 2007, ko so začeli, je dobilo osnovni certifikat 32 podjetij. Lani je bilo takšnih enajst, sedem jih postopka še ni končalo, tri ga še niso začela. Prvo leto je bilo certificiranje zastoj, od lani je plačljivo. Cena je 3700 evrov za osnovni certifikat, za nadaljnja tri leta pa 2500 evrov. Kakor pojasni sogovornik, zdaj potekajo intenzivni pogovori z ministr-

stvom o tem, kako pridobiti sredstva iz evropskega socialnega sklada za sofinanciranje postopkov certificiranja. »Predvsem bi radi odprli dostop do svetovanja in certificiranja manjšim podjetjem, v katerih je potreba po usklajevanju dela in družine še toliko bolj izražena kot v večjih. Slednja imajo morda za to več možnosti, mehanizmov in znanja.«

Med ukrepi s področja delovnega časa je najbolj priljubljen t. i. otroški časovni bonus, ki zaposlenim omogoča dodaten prost delovni dan za otrokov prvi šolski dan. Podjetja se odločajo različno, v nekaterih to velja le za prvošolce, drugje za prvo triletko. Ponekod imajo možnost, da lahko v tednu, ko otroka uvajajo v vrtec, delajo s fleksibilnim delovnim časom, da so iz izmenskega dela izvzeti tisti z majhnimi otroki. Eden od ukrepov je tudi ta, da se pri letnem dopustu upoštevajo počitnice otrok in partnerja, če ima ta kolektivni dopust.

Drugo najpogosteje izbrano področje je organizacija dela ter razvoj kadrov in veščin vodenja. Cilj slednjega in vedetve, raziskujejo

Otroški časovni bonus

Drugo najpogosteje izbrano področje je organizacija dela ter razvoj kadrov in veščin vodenja. Cilj slednjega in vedetve, raziskujejo

Drugo najpogosteje izbrano področje je organizacija dela ter razvoj kadrov in veščin vodenja. Cilj slednjega in vedetve, raziskujejo