



DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Znižati stroške dela ali motivirati?

V Sloveniji se je že 140 podjetij s skupaj čez 40 tisoč zaposlenimi odločilo za certifikat Družini prijazno podjetje – Z motivacijo do boljšega rezultata in dobička

NOVO MESTO, PODBREZNIK

Morda se kakemu od delodajalcev zdi norost v današnjih kriznih časih govoriti o družini prijaznih podjetjih, a vsi ne mislijo tako. »V bistvu prav vlaganje v zaposlene prinaša podjetjem in drugim delodajalcem konkurenčno prednost,« trdijo v zavodu Ekvilib in dodajajo, da se v krizi delodajalec znajde pred vprašanjem, ali naj zniža stroške dela ali pa poveča motivacijo za delo.

»Večina izbere prvo možnost, zato se uprave najprej lotijo zmanjševanja plač, kar da najhitrejši rezultate,« pravijo v Ekvilibu, ki je nosilec slovenskega certifikata Družini prijazno podjetje. S promocijo projekta po slovenskih regijah v teh dneh dokazuje, da lahko delodajalci stroške na enoto proizvoda zmanjšajo tudi z učinkom učenja. Da pa bi tega dosegli, morajo biti njihovi zaposleni motivirani in morajo ostati dalj časa v podjetju.

Aleš Kranjc Kušlan iz Ekviliba tako trdi, da je ključ za povečanje produktivnosti strokovna usposobljenost zaposlenih in

motivacija za delo. Pri tem je navedel primer IT podjetja SAS, ki je v ZDA najbolj zaželeni delodajalec. Podjetje ne sili zaposlenih, naj ostajajo v službi po 12 ur na dan, temveč jih spodbuja, da svoje delo opravijo v 35 urah na teden. Ker že 35 let vlaga v dobro počutje zaposlenih (kar spodbuja motiviranost in občutek pripadnosti ter pripelje do zadovoljnih strank in večjega dobička), ima le 3-odstotno fluktuacijo, čeprav je ta v panogi od 20 do celo 30-odstotna.

V certificiranje Družini prijazno podjetje se je do danes vključilo že prek 135 slovenskih podjetij s skupaj več kot 40 tisoč zaposlenimi. Od lani Evropski socialni sklad omogoča sofinanciranje 80 odst. stroškov pridobitve osnovnega certifikata za 40 slovenskih delodajalcev letno. Letos se je projektu že pridružilo 25 novih podjetij, 15 pa so jih to jesen še iskali.

Osrednji smisel pridobitve in potrjevanja certifikata je sistemska uvedba različnih iz nabora 80 ukrepov, s katerimi delodajalec usklajuje poklicno in družinsko življenje zaposle-

nih. Po ugotovitvah Ekviliba usklajevanje poklicnega in družinskega življenja povečuje motivacijo, pripadnost, produktivnost, zadovoljstvo, pa tudi konstruktivnost in inovativnost zaposlenih. Poleg tega zmanjšuje tudi stres, odsotnost zaradi bolezni in stroške zaradi odhajanja delavcev ter na drugi strani povečuje ugled podjetja.

K temu pritrjujejo tudi v skupini Infotehna iz Novega mesta, ki je leta 2007 že pridobila tak certifikat. Kot je na nedavni predstavitvi projekta na Dolenjskem povedala Sonja Vlašič iz Infotehne, je bil pri njih eden od osrednjih ukrepov prilagodljiv delovni čas. »Iz kataloga smo izbrali 30 za nas primernih ukrepov in 11 najboljših predlagali v potrditev upravi, nato pa napisali pravilnik. Uvedli smo koriščenje nadur, kar pomeni, da smo jih po novem lahko izkoristili za zasebne opravke, fleksibilni delovni čas in odmori ter ocenjevanje vodij. Omogočili smo tudi dodatni dan dopusta ob vstopu otroka v vrtec ali osnovno šolo ter možnost skrajšanega delovnika za prvi teden vrtca, organizirali športno in kulturno društvo, uvedli načrtovanje dopusta, pri čemer so med počitnicami dobili prednost tisti z otroki, novoletno obdarovanje otrok in dodatno pokojninsko zavarovanje,« je našla Vlašičeva.

B. Dušič Gornik