



Zdrav in zadovoljen kolektiv je uspešnejši

Do družine prijazna podjetja Zaposleni sodelujejo pri naboru in izbiri ukrepov – Manj odsotnosti z dela, boljše psihofizične sposobnosti

LJUBLJANA – Med ukrepi za izboljšanje organizacije in odnosa do zaposlenih, ki jih naštevajo podjetja, vključena v shemo certificiranja Družini prijazno podjetje, so fleksibilni delovni čas, otroški časovni bonus, skrb za mlade družine in drugo.

BARBARA PAVLIN

Nekaj podjetij iz prve generacije do družine prijaznih podjetij smo vprašali, kakšne ukrepe izvajajo in kako uspešni so pri tem. V Skupini Elektro Ljubljana na področju DPP deluje tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, katerega osnovna naloga je zbiranje, obravnava in uvajanje novih, boljših metod dela. Vodstvo podpira projekt, zaposleni pa so ga v treh letih sprejeli zelo pozitivno, kar so pokazali rezultati raziskave zadovoljstva zaposlenih in organizacije. Med pomembnejšimi obveznimi ukrepi naštevajo proaktivno in načrtovano komuniciranje z zaposlenimi ter redno obdobjno izvajanje raziskav med zaposlenimi, med dodatnimi ukrepi pa fleksibilen delovni čas, ukrepi za varovanje zdravja, načrtovanje aktivnosti (notranja izobraževanja, sestanki) med delovnim časom, otroški časovni bonus (prvič v vrtec in šolo), dodatni izredni dopust in novoletno obdarovanje otrok z organizacijo srečanja.

»Zdrav in zadovoljen kolektiv je eden od ključnih dejavnikov uspešnega podjetja, zato se je naše podjetje usmerilo predvsem v promocijo zdravja na delovnem mestu,« pravi Alenka Pretnar, pooblaščenka certifikata DPP. Promocija zdravja na delovnem mestu poteka z brezplačno telesno vadbo, brezplačnimi preventivnimi pregledi prsi za sodelavke in delavnicami »Zdravje na delovnem mestu«. Tako podjetje skrbi tudi za večje zadovoljstvo zaposlenih, manj odsotnosti z dela, izboljšanje psihofizičnih sposobnosti, dvig življenjske energije, zmanjšanje delovnih nesreč, večjo koncentracijo pri delu, večjo kreativnost in večjo produktivnost.

Skrb za mlade družine

V Halcomu so se za ukrepe pri certificiranju na začetku odločili predvsem zaradi skrbi za mlade družine. Povprečna starost njihovih zaposlenih je namreč 35 let, od teh je veliko mladih staršev. »Pomembno je, da so naši zaposleni zadovoljni in imajo manj skrbi. Predvidevamo, da so zato tudi bolj produktivni,« pravijo.

Skupaj imajo 15 aktivnih ukrepov. Med pomembnejšimi so podpora vrtca Hiša otrok srečnih rok, organizirane počitnice za šoloobvezne otroke, obdarovanje otrok ob novem letu, nagrada za vsakega novorojenca, dodatni prosti dan za starše osnovnošolcev od prvega do tretjega razreda na prvi šolski dan in prosti dan za starše devetošolcev v času informativnih dni na srednjih šolah. Med vsemi zaposlenimi pa sta zelo dobro sprejeta tudi družinski piknik in variabilni delovni čas.

Zadovoljstvo zaposlenih vsako leto spremljajo z anketo, ki kaže, da zaposleni ukrepe dobro poznajo in so z njimi zadovoljni (90,7 odstotka), več kot polovica pa jih tudi koristi.

Pri sprejetju novih ukrepov pozornost usmerjajo tudi na zaposlene, ki ne spadajo med mlade družine. Lani so tako dodali ukrep, ki je koristen za vse – možnost odsotnosti brez nadomestila plače. Sicer pa ideje za nove ukrepe vsako leto zbirajo tudi na letnih razgovorih z zaposlenimi, zbrane predloge pa nato skupina za DPP preuči in vodstvu predlaga najbolj smiselne. Nove ukrepe želijo sprejemati vsako leto, saj je to tudi skladno z njihovim poslovnim pristopom, da se je mogoče na vseh področjih vedno še izboljšati.

Podpora zaposlenih in vodstva

Pobudnik za sodelovanje pri certificiranju v Leku je bil delavski direktor, ki je imel pri uvajanju ukrepov vso podporo predstavnikov zaposlenih in vodstva družbe. Tako so leta 2007 izbrali prvo skupino ukrepov, med katerimi so bili najpomembnejši fleksibilen delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, možnost dela na domu, dnevi odprtih vrat za družine zaposlenih, varstvo šolskih otrok in počitniška ponudba. Zaposlenim

ponujajo še otroški vrtec v Ljubljani, počitniške zmogljivosti, različne možnosti športnega udejstvovanja, med drugim tudi studio za fitness na sedežu družbe, dodatna izobraževanja in obratno ambulanto.

Poleg teh so uvedli še otroški časovni bonus, kjer staršem prvošolčkov omogočijo izrabo letnega dopusta ali izkoristka viška osmih ur na prvi šolski dan za otroke v prvem razredu osnovne šole; tako je tudi v tednu, ko se otrok uvaja v vrtec. Pripravljena sta individualni načrt kariernega razvoja, kjer v letne razgovore vključijo tudi tematiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, ter ponovno vključevanje sodelavcev v delo po daljši odsotnosti, ki vključuje načrtovanje delovnega časa ter interno usposabljanje in mentorstvo ob vrnitvi. Izdali so tudi priporočilo vodjem za sklicevanje sestankov s predvidenim začetkom in koncem v okviru fiksnega delovnega časa (med 8.30 in 15.00 uro).



Starši prvošolčkov na prvi šolski dan lahko izrabijo presežek ur ali pa imajo dodaten dan dopusta. FOTO JURE ERŽEN