

Naslov: 190 podjetij, prijaznih družini

Avtor:

Rubrika/Oddaja: NA ZDRAVJE

Žanr: NAPOVEDNIK LANKA

Površina/Trajanje: 788,52

Naklada: 92.805,00

Gesla: DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE



190 podjetij, prijaznih družini

Čeprav v današnjih časih mnogokrat slišimo, da bi moral biti vsak, ki ima kakršno koli zaposlitev, vesel, da sploh lahko dela, se veliko delodajalcev zaveda, da to še zdaleč ni dovolj. Za dolgoročni razvoj in uspeh sta namreč ključna zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. To je mogoče doseči tudi s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, s katerim se v Sloveniji ponaša skoraj 200 podjetij, javnih ustanov ter nevladnih organizacij in združenj. 15



Naslov: 190 podjetij, prijaznih družini

Avtor: Natalija Mlja

Rubrika/Oddaja: ŽIVLJENJE

Žanr: PORO ILO

Površina/Trajanje: 716,90

Naklada: 92.805,00

Gesla: EKVLIB, DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE, ALEŠ KRANJC KUŠLAN,



190 podjetij, prijaznih družini

Čeprav v današnjih časih mnogokrat slišimo, da bi moral biti vsak, ki ima kakršno koli zaposlitev, vesel, da sploh lahko dela, se veliko delodajalcev zaveda, da to še zdaleč ni dovolj. Za dolgoročni razvoj in uspeh sta namreč ključna zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. To je mogoče doseči tudi s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, s katerim se v Sloveniji ponaša skoraj 200 podjetij, javnih ustanov ter nevladnih organizacij in združenj.



Projekt **Družini prijazno podjetje (DPP)**, ki ga – prilagojene ga našim razmeram – v Sloveniji izvaja **Ekvilib Inštitut**, je razvila nemška organizacija **Beruf und Familie**. Postopek za pridobitev certifikata imajo vpeljan tudi v Avstriji in v severni Italiji. Pri nas so bili prvi certifikati (32) izdani leta 2007. Do danes se je v projekt vključilo že več kot 240 slovenskih podjetij, javnih ustanov ter nevladnih organizacij in združenj. Približno tretjina jih je prejela polni certifikat, preostali pa osnovnega, je povedala **Petra Hartman**, strokovna sodelavka na inštitutu. V postopku pridobitve osnovnega certifikata je trenutno približno deset organizacij. Nekaterim od prejemnikov je certifikat že potekel,

Za vse panoge

Katera podjetja se bolj zavzemajo za pridobitev certifikata DPP, javna ali zasebna? Približno 75 odstotkov smo jih skupaj z ministrstvom za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti podelili zasebnim podjetjem, pravi **Petra Hartman**. Med njimi je nekaj velikih (največje je Mercator), sicer pa prednjačijo srednja in majhna podjetja v različnih panogah. Večina jih ima sedež v osrednji Sloveniji in na Štajerskem. Pridobitev certifikata je namenjena tistim, ki imajo vsaj deset zaposlenih. Do letošnjega leta je strošek pridobitve v 80 odstotkih kril Evropski socialni sklad. Za novo prijavljene bo cena odvisna od števila zaposlenih in od (ne) profitne narave podjetja.

posamezna podjetja, zlasti tista, v katerih se je vodstvo zamenjalo in nima posluha za ukrepe, so odstopila od projekta, nekaj je pa tudi primerov odvzema certifikata. Trenutno je aktivnih približno 190 certifikatov, tako osnovnih (oranžnih) kot polnih (modrih). Podjetja, ki jih imajo, skupaj zaposlujejo vsaj 80.000 delavcev.

Kaj sploh je certifikat DPP, kako poteka njegova pridobitev? »Gre za dolgoročen svetovalno-revizijski postopek, ki temelji na družbeno odgovornem principu upravljanja sodelovanja z zaposlenimi s poudarkom na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.«

Svetovalci inštituta, ki obišče prijavljeno podjetje, na prvi svetovalni delavnici projektni skupini podjetja (v njej so zastopani predstavniki vseh zaposlenih razen vodstva) predstavi katalog 80 ukrepov, izmed katerih na naslednjem srečanju skupaj izberejo vsaj sedem (in največ 15) najbolj primernih zanje. V lanskem letu so se v povprečju odločili za 13 ukrepov. Najbolj priljubljeni so: otroški časovni bonus (npr. prost dan za uvajanje otroka v vrtec in spremstvo prvošolčka v prvi razred), gibljiv delovnik in fleksibilni delovni odmori (krajša odsotnost za vse, ne samo za tiste, ki imajo otroke; npr. za urejanje osebnih zadev

na uradih, spremstvo ostarele mame k zdravniku). Štirje ukrepi so obvezni – med njimi so komuniciranje z zaposlenimi, izobraževanje vodij (tudi predsednika/-ice uprave) o usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja ter mnenjske raziskave med delavci. Naslednji korak je predstavitev končnega seznama ukrepov vodstvu, ki novih ne sme dodajati, lahko pa katerega črta. Po potrditvi predlaganih ukrepov s strani vodstva naredijo načrt dela, ki ga revizorski svet potrdi in s tem podjetje pridobi osnovni certifikat. Nastopi triletno obdobje, v katerem se trudi izvesti vse



sprejete ukrepe in tako pridobiti polni certifikat, tega pa je treba obnavljati.

Koristi za obe strani

Na inštitutu pravijo, da uvedba družini prijaznih ukrepov koristi tudi drugim zaposlenim, ne samo tistim, ki imajo otroke (npr. fleksibilni delovni odmori). Seveda pa se tudi delodajalci



zavedajo, da učinki družbeno odgovornega upravljanja s človeškimi viri niso le kratkoročni in trenutni, ampak prinašajo dolgoročne pozitivne rezultate. V podjetju, ki se ponaša s certifikatom DPP, lahko pridobijo in zadržijo najboljše kadre, delavci so bolj učinkoviti, zmanjšajo se bolniške odsotnosti in odsotnosti zaradi nege otrok, prav tako je manj delovnih nesreč, stres,



sa, mobinga, izgorelosti, obe strani pa poročata tudi o drugih pozitivnih učinkih. Starši so nadvse zadovoljni, da lahko dobijo prost dan za uvajanje otroka v vrtec, da smejo biti doma na prvi šolski dan svojih prvošolčkov, da otroke pripeljejo na športne igre in druženja, n e k a t e r a

podjetja organizirajo počitniško varstvo otrok ... O certifikatu imajo pohvalne besede tudi samski in tisti, ki imajo že velike otroke. Gospa, ki v večjem elektropodjetju dela že 35 let, pravi, da je pri njih certifikat namenjen tako mladi kot tudi

eden od virov življenjske energije, ki nam daje moč dobro in zadovoljno delati in živeti v teh ne ravno rožnatih časih. Tega se dobro zaveda tudi vsak pametni delodajalec.«

Maja letos, ko so na mednarodni dan družin podelili 20 osnov-

Družini prijazni ukrepi zmanjšujejo bolniške odsotnosti in odsotnosti zaradi nege otrok, število delovnih nesreč, stres, mobing in izgorelost.

starejši populaciji zaposlenih. »Tako smo sodelavke opravile mamografijo, s sodelavci smo poslušali predavanja o zdravi prehrani in pomenu gibanja ter se udeležili delavnic Zdravje na delovnem mestu. Zelo poučno in pohvalno! Največja pridobitev pa je telovadba v fitness centrih, ki je res dostopna vsem zainteresiranim sodelavcem. Sama se udeležujem tako vodene telovadbe kot fitnesa, saj se dobro zavedam, kaj pomeni dobro razgibano telo za osebno zdravje in dobro počutje. To je

nih in 21 polnih certifikatov, je **Aleš Kranjc Kušlan**, vodja certificiranja in direktor **Ekvilib Inštituta**, med drugim povedal, da je pomembno to, kar stoji za številkami. Za njimi »se skrivajo zadovoljstvo zaposlenih, dobro počutje na delovnem mestu, razumevanje nadrejenih, da je poleg službe tudi zasebno življenje, ki je prav tako ali še bolj pomembno, sprejemanje sodelavcev kot celostnih bitij, ki imajo tako roke kot možgane kot srce«.

NATALIJA MLJAČ

Nekatera podjetja uvedejo dneve, ko lahko starši na delovno mesto pripeljejo svoje otroke. (FOTO: SHUTTERSTOCK)





Nazadnje so certifikate podelili 15. maja, naslednjič jih bodo decembra. (FOTO: KATJA ČEMAŽAR)

