

Naslov: Dvestotnica se ponaša s certifikatom prijaznosti

Avtor:

Rubrika/Oddaja: DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE Žanr: PORO ILO

Površina/Trajanje: 817,86 Naklada: 111.200,00

Gesla: EKVILIB, DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE, ALEŠ KRANJČ KUŠLAN,

**EKVILIB**

Dvestotnica se ponaša s certifikatom prijaznosti

Kako podjetje pridobi certifikat **družini prijazno podjetje**, preverjeno vedo na Inštitutu **Ekvilib** iz Ljubljane. Doslej so podelili več kot dvesto teh certifikatov. Z direktorjem inštituta **Alešem Kranjcem Kušlanom** smo se pogovarjali o nastanku projekta in o certificiranju.

KAKO JE NASTAL PILOTNI PROJEKT?

»V Sloveniji so se družbeni akterji, v okviru partnerstva Equal, že pred leti zavedali dejstva, da se pri zaposlovanju pojavlja diskriminacija pri zaposlovanju žensk, predvsem mladih/potencialnih mater. Problem so naslovili tudi s sistemom certifikata **družini prijazno podjetje** – orodja, ki delodajalcem pomaga pri sodelovanju z zaposlenimi v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Pilotni projekt »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje« je v prvem letu pritegnil 32 podjetij in organizacij, ki so se vključili v sistem in z izborom ukrepov za lažje usklajevanje izbrali ukrepe za svoje zaposlene. Po zaključku projekta je mandat za podeljevanje certifikata dobil Inštitut **Ekvilib**, ki postopek vodi še danes. Certifikat smo od leta 2007 podelili več kot 200 slovenskim podjetjem in organizacijam, ki zaposlujejo več kot 68.000 zaposlenih. Certifikat tako postaja najbolj prepoznaven, razširjen in cenjen certifikat na področju **družbene odgovornosti podjetij**.«

KAKO PROJEKT PODPIRA EU?

»Od leta 2011 je slovenskim podjetjem in organizacijam omogočeno sofinanciranje pridobitve osnovnega certifikata družini pri-

jazno podjetje iz Evropskega socialnega sklada. Podjetja in organizacije, ki zaposlujejo vsaj 10 zaposlenih, lahko pridobijo sredstva v višini 80 odstotkov celotnega zneska osnovnega certifikata.

Pridobitev certifikata je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše sodelovanje z zaposlenimi, s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.«

DRUŽINI PRIJAZNA PODJETJA SE ZAVEŽEJO, DA BODO SPREJELA DOLOČEN NABOR UKREPov, KI BODO ZAPOSLENIM OLAJŠALI USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA. UKREPE, KI JIH SPREJMEJO, MORAJO FORMALIZIRATI Z ZAPISOM V PODJETNIŠKE INTERNE AKTE. KAKO TO POTEKA?

»Skrozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca v podjetju odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. V šestih mesecih, kolikor jih ima podjetje na voljo za pridobitev osnovnega certifikata, projektna skupina s pomočjo zunanjega svetovalca pripravi nabor ukrepov, ki jih bo v naslednjih treh letih podjetje vpeljalo. Ukrepe potrdi uprava, za vsakega od njih pa se pripravi načrt aktivnosti in časovni načrt. Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat **družini prijazno podjetje**.«

KAKO DOLGO JE POSKUSNO OBDOBJE DO PEČATA NA CERTIFIKATU?

»Po tem sledijo tri leta, ko podjetje uresničuje zastavljeni načrt. V tem času podjetje oddaja letna poročila (zadnje je končno poročilo), katerih resničnost preverja na letnem obisku svetovalca podjetja. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi polni certifikat.«

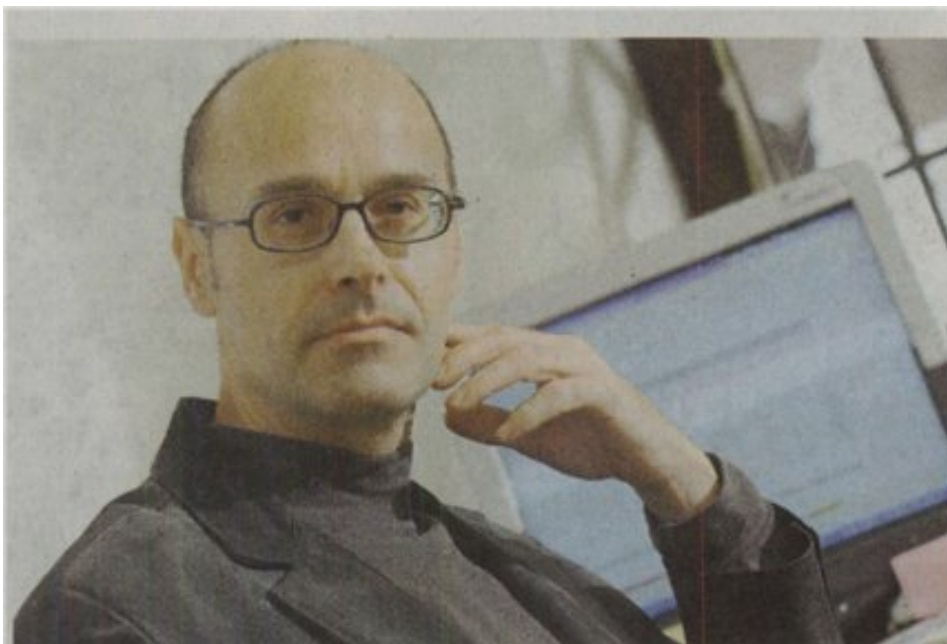
Polni certifikat se podaljšuje vsaka tri leta za nadaljnja tri leta. Pogoji za vključitev postopka za pridobitev osnovnega certifikata **družini prijazno podjetje** za prijavitelje so:

- so registrirani in imajo sedež v Republiki Sloveniji,
- imajo najmanj deset zaposlenih,
- niso v stečajnem postopku,
- spoštujejo vso veljavno delovnopravno zakonodajo.

Filozofija certifikata je torej ta, da se podjetja oz. organizacije ne ocenjuje po tem, koliko ukrepov že imajo, temveč po tem, da izberejo nove ukrepe, s katerimi izboljšujejo organizacijsko kulturo sodelovanja z zaposlenimi. Pri tem gre v osnovi za to, da podjetje naredi premik v organizacijski kulturi od zaposlenega kot človeškega vira (ali stroška v bilanci) do zaposlenega kot celostnega bitja, ki prinese na delo ne le roke in možgane, temveč tudi srce.«

KAJ ODLIKUJE DRUŽINI PRIJAZNA PODJETJA, KOLIKO JIH JE, KJE SO KANDIDATI ZA PODELITEV CERTIFIKATA NAJSIBKEJŠI ALI NAJMOČNEJŠI?

»Podjetja, ki so vključena v sistem certificiranja, so med seboj zelo raznolika: od največjega slovenskega delodajalca do majhnih or-



Aleš Kranjc Kušlan: »Brez motiviranih in strokovno usposobljenih zaposlenih zviševanje produktivnosti enostavno ni mogoče.«

organizacij z 10 zaposlenimi. Panoge, iz katerih prihajajo, so prav tako zelo pestre: proizvodnja, komunala, storitve, trgovina, socialne storitve, vedno več je tudi organizacij javnega sektorja.

Če med njimi iščemo skupne točke, lahko rečemo, da jih odlikujejo skrb za zaposlene, razumevanje, da je le motiviran zaposleni dober delavec, ter pripravljenost na uvajanje sprememb.

Pri certifikatu dajemo velik poudarek na natanje komuniciranje; torej pravočasno, celovito obveščanje zaposlenih, in na izobraževanje vodij na področju vsebin, ki jih certifikat zajema. Zavedamo se namreč, da so prav vodje tisti, ki gradijo kulturo podjetja. Kultura pa se gradi predvsem z lastnim zgledom, zato je pomembno, da vodje razumejo svoje zaposlene in jim stojijo ob strani, kar je ravno tako pomembno, če ne še bolj, kot to, kakšni strokovnjaki so.

Seveda je slika v realnosti daleč od idealne. Podjetja so soočena z marsikaterimi izzivi – od zahtevnega poslovnega okolja, zamenjave lastnikov, zamenjave vodstva (ki morda ni tako naklonjeno temu certifikatu kot prejšnje vodstvo) do slabšega poslovanja, reorganizacije, tudi odpuščenja. Večina podjetij kljub tem izzivom ohranja kulturo dobrega sodelovanja z zaposlenimi in razumevanja za njihove potrebe tudi zunaj delovnega

okolja. Nekatera podjetja pa tej kulturi oziroma načelom, ki jih zagovarja naš certifikat, iz različnih vzrokov ne sledijo več in za takšna ni smiselno, da ohranjajo naš certifikat, v tem primeru se jim certifikat odvzame.«

SO TAKŠNA PODJETJA PRAVILOMA FINANČNO USPEŠNEJŠA?

»Veseli nas, da večina podjetij, ki imajo certifikat družini prijazno podjetje, kljub krizi deluje dobro, nekatera načrtujejo tudi rast števila zaposlenih. Da pa to lahko dosežejo, so potrebni zanesljivi, motivirani in zadovoljni zaposleni. Ti so po našem mnenju zagotovo največji kapital podjetja. Kajti brez motiviranih in strokovno usposobljenih zaposlenih zviševanje produktivnosti enostavno ni mogoče. Večja produktivnost pa je pogoj za ekonomičnost in uspešnost poslovanja, kajti zniževanje stroškov dela in približevanje 'vzhodnim' plačam pač ne more in ne sme biti razvojna pot Slovenije.

So pa med nosilci certifikata tudi trenutno manj uspešna podjetja; za njih je pomembno, da krize ne izkoriščajo za nedopustne pritiske na zaposlene, temveč nasprotno, da ustvarjajo takšno delovno okolje, da kljub težkim časom povečujejo pripadnost in motiviranost zaposlenih, kajti le s takšnimi zaposlenimi bodo lahko poslovno uspešna v prihodnosti.«