



Družini prijazna politika podjetjem omogoča boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

Družini prijazna podjetja

► *Način življenja in posledično tudi dela narekujejo hitrejši ritem, vse se odvija takoj in zdaj in temu se moramo prilagajati vsi. Delo postaja vedno bolj vpeto v vse sfere našega življenja, zato je lahko tudi odločitev za družino težko izvedljiv projekt. Na srečo vedno več podjetij oziroma zaposlovalcev razume potrebo po družini in se temu tudi prilagaja. Družini prijazna politika v podjetjih je del družbene odgovornosti podjetja oziroma odgovornosti do zaposlenih. S takim načinom želi podjetje ustvarjati delovno okolje, prijazno staršem, ki si želijo razvoja kariere.*

Podlaga za implementacijo certifikata "Družini prijazno podjetje" je sistem »European Family Audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie in ga trenutno uporabljajo v Sloveniji, Nemčiji, Avstriji, na Madžarskem in v Italiji. V Sloveniji je certifikat uvedlo Razvojno partnerstvo »Mladim materam/ družinam prijazno zaposlovanje«, v katerem so bili predstavniki vseh socialnih partnerjev, predstavniki strokovne javnosti ter nevladnih organizacij in je delovalo v okviru pobude Equal v letih 2004-2007. Po letu 2007 je bil mandat za izvajanje certifikata podeljen članu razvojnega partnerstva Zavodu Ekvilib, ki certificiranje izvaja v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve.

Pridobitev certifikata

Pridobitev Certifikata je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja ter svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanje 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.

Po pozitivni oceni izvedenega načrta in implementacije izbranih ukrepov podjetje dobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«.

Po treh letih se oceni ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi certifikat »Družini prijazno podjetje« (DPP), ki ga ohrani s tem, da izbere nove ukrepe za naslednje triletno obdobje, pojasnjujejo v zavodu Ekvilib.

Komu je certifikat namenjen?

Pridobitev certifikata DPP je namenjena podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam in združenjem

z najmanj desetimi zaposlenimi, ki so registrirana in imajo sedež v Republiki Sloveniji.

Do danes je osnovni certifikat Družini prijazno podjetje prejelo že 49 slovenskih podjetij in organizacij. Kar nekaj pa jih postopek šele končuje ali začneja, saj je bil 15. maja 2009 objavljen nov poziv za vključitev v postopek pridobitve certifikata za leto 2009, le-ta pa se zaključuje 30. oktobra 2009.

V zavodu Ekvilib so z odzivnostjo podjetij zadovoljni, opažajo pa počasen upad prijav od samih začetkov vpeljave postopka certificiranja v Slovenijo, ki je bil takrat v celoti sofinanciran.

»Eden od razlogov je lahko ta, da je v Sloveniji veliko število malih in srednjih podjetij, katerim se mogoče za enkrat zdi strošek certificiranja še previsok, število zaposlenih je majhno in še ne čutijo potrebe po tovrstnem certifikatu. Drug razlog je lahko tudi trenutna slaba finančno-gospodarska situacija. Le-ta verjetno sili podjetja k večji previdnosti pri porabi sredstev. Ena izmed razlogov pa sta lahko tudi prihajajoči čas dopustov ali pa celo možnost sofinanciranja s strani Evropskega socialnega sklada, katerega potrditev že lep čas pričakujemo. Verjamemo namreč, da bi se ob možnosti sofinanciranja, za postopek

Zavod Ekvilib: Naš cilj je, da ponudimo možnost vključitve v postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje vsem podjetjem, javnim ali zasebnim ustanovam, organizacijam ipd., ne glede na velikost, ki se zaradi takšnih ali drugačnih omejitev zaenkrat še niso odločila pridobiti certifikata ter s tem pokažemo, da slovenska podjetja in organizacije ne zaostajajo za tujimi na področju družbene odgovornosti in da se zavedajo, da so zadovoljni zaposleni ključ do dolgotrajnega razvoja in uspeha.



Družini
prijazno
podjetje

certificiranja odločilo veliko večje število podjetij,« poudarjajo v zavodu.

Kaj podjetja s certifikatom pridobijo?

Podjetja in organizacije se v vedno večji meri zavedajo svoje družbene odgovornosti, ki jo s svojim poslovanjem sporočajo svojim zaposlenim ter širši javnosti. Zavedajo se, da za njihovo uspešnostjo ne stojijo le vodilni v menedžmentu, pač pa tudi zaposleni, ki so ključni v določenem delovnem procesu. Njihovo zadovoljstvo in pripadnost sta bistvenega pomena za uspešen razvoj in rast. Učinki družbene odgovornosti in s tem odgovornosti do svojih zaposlenih niso le kratkoročni.

Ena izmed pozitivnih strani vpeljave certifikata je preverjanje vodstva in njihovega načina vodenja podjetja in s tem zaposlenih.

S certifikatom podjetje svojim zaposlenim med drugim sporoča, da jim ni vseeno za njih in za njihovo počutje na delu. Pomembno jim je zadovoljstvo, s katerim je povezana tudi pripadnost zaposlenih podjetju ali organizaciji. Pripadnost in zaupanje zaposlenega je eden izmed ključnih ciljev podjetja/organizacije, saj vedo, da bo zadovoljen in lojalen delavec vedno deloval v prid podjetja, medosebni odnosi znotraj podjetja bodo dobri, zaposleni bo zaupal vodstvu, da s svojimi odločitvami deluje ne samo v dobro uspešnosti-dobička,

Lek, d.d.: »V Leku, kjer zaposluje več kot 2400 ljudi, se zavedamo, da v zahtevnem sodobnem življenjskem tempu zaposleni vse težje usklajujejo delo in družino, zato želimo delovno okolje narediti čim prijaznejše in prijetnejše. Leta 2006 smo se pridružili pobudi Družini prijazno podjetje in maja 2007 prejeli osnovni certifikat«, je na konferenci O usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v organizaciji Zavoda RS za zaposlovanje, povedal član uprave Leka mag. Marjan Novak. V družbi je visok odstotek zaposlenih žensk (48%), več žensk je tudi med vodstvenimi delavci.

V Leku za svoje otroke skrbijo že od leta 1974, ko so odprli svoj vrtec. Po letih delovanja ni več ustrezal standardom, potrebna je bila prenova. Ker Lek sam poskrbi za vse večje investicije, MOL pa financira

izvajanje programa in tekoče vzdrževanje, so gradnjo novega vrtca dolgo odlašali. Leta 2006 je odločitev o investiciji, vredni 700 tisoč evrov padla, in leta 2008 so se otroci že vselili v nov vrtec, ki deluje pod okriljem vrtca Najdihojca. V Leku se zavedajo prednosti bližine vrtca, tako se prihrani čas ob prihodu in odhodu, starši hitreje pridejo po otroka v primeru bolezni, delovni čas vrtca je prilagojen...

Poleg tega v Leku svojim zaposlenim omogočajo tudi delo na domu. To je namenjeno predvsem tistim zaposlenim, ki se na delo vozijo iz bolj oddaljenih krajev. Po besedah mag. Novaka, to možnost trenutno izkorišča 30 do 40 delavcev. S tem se bolje organizira delovni proces, prihrani se čas pri prevozu z/na delo, zaposleni pa imajo več možnosti za organiziranje zasebnega življenja.

pač pa tudi v dobro svojih delavcev. Najpomembnejše pa je, da bo zaposleni čutil, da je soustvarjalec uspeha podjetja oz. organizacije.

S pridobitvijo certifikata in implementacijo potrebnih ukrepov podjetje zaznava dolgoročno pozitivne ekonomske učinke, večjo produktivnost, manj bolniških odsotnosti, zmanjšajo se stroški, povezani s fluktuacijo

zaposlenih, prav tako pa podjetje pridobi na ugledu.

Za zaposlene pa pridobljen certifikat pomeni lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, s tem je kakovostnejša skrb za družinske člane, svobodnejše in lažje pa lahko načrtujejo tudi starševstvo, brez da bi jih ob tem skrbela izguba delovnega mesta.

• Senka Šmarčan

Raziskava: Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja pridobilo na veljavi

Zahteve in potrebe po usklajevanju imajo mlajši zaposleni, stari med 26 in 35 let, pogosteje ženske, večinoma na ne vodstvenih položajih. Večina podjetij/organizacij (61%) ponuja obstoječe ukrepe: krajši delovni teden, skrajšan delovni čas, starševski dopust... in nič več od tega oziroma nič nad zakonom, kažejo rezultati raziskave Fakultete za družbene vede, ki jo je opravila po naročilu Zavoda RS za zaposlovanje.

Večina dodatnih ukrepov po mnenju delodajalcev pomenijo nevtralen ali celo negativen vpliv za podjetje, ne zavedajo se, da imajo ti ukrepi pozitivne učinke na uspešnost organizacije. Rezultati raziskave so tudi pokazali, da Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ) trenutno nima aktivne in vidne vloge pri politikah/ukrepih usklajevanja v podjetjih/organizacijah. Vendar več kot polovica anketirancev (57,7%) meni, da bi jim ZRSZ vsaj do neke mere lahko pomagal pri uvedbi in izvajanju ukrepov usklajevanja. Anketiranci so

navedli nekaj dodatnih pojasnil glede nekaterih vrst podpore ZRSZ: finančna podpora, ki bi lahko obsegala ukrepe kot so subvencije za zaposlovanje in izobraževanje nadomestnih zaposlenih, možnosti dela s krajšim delovnim časom, ohranitev delovnih mest, popoldansko varstvo otrok. Obveščanje in izobraževanje bi lahko vključevalo predavanja in delavnice, redno obveščanje in strokovno pomoč.

Na podlagi podatkov so vodje v raziskavi dali več predlogov in pobud, ki bi jim bili v pomoč pri uvedbi in izvajanju politik in ukrepov usklajevanja:

- ▶ Inšpektorat za delo bi svojo vlogo lahko opravljal bolj strogo in delodajalce kaznoval za kršitve zakonov
- ▶ Davčne olajšave za uvedbo ukrepov usklajevanja in za dodatne ugodnosti za zaposlene, kot so zdravniški pregledi, dodatno zavarovanje in presežki delovne sile
- ▶ Znižanje prispevkov za zaposlene s krajšim delovnim časom

- ▶ Prožne možnosti dela za starejše zaposlene
- ▶ Manj reguliran trg dela
- ▶ Subvencije za socialne prispevke in nadomestila za podjetja, v katerih so zaposlene pretežno ženske
- ▶ Nižja starostna meja za delo s krajšim delovnim časom za starejše delavce
- ▶ Intervencijski sklad, ki bi s subvencijami pomagal delodajalcem, ki potrebujejo pomoč

