

# Družinam prijaznih že prek 140 podjetij

**Organizacijska kultura** Najprej pridobijo osnovni certifikat, po treh letih lahko tudi »polnega«, ki pa ga je treba nenehno obnavljati

**LJUBLJANA** – Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih postaja vse pomembnejše tudi v slovenskih podjetjih, saj se jih je že več kot 140 odločilo za certifikat Družini prijazno podjetje, ki ga sofinancira EU. Razpisanih je 40 mest, ki pa se dober mesec po objavi poziva že polnijo.

## BARBARA PAVLIN

Pridobitev certifikata je svetovalno-revizorski postopek, ki poma-ga oceniti in svetovati delodajal-cem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje človeških virov v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbra-ne cilje in ukrepe. Podjetje naj-prej pridobi osnovni certifikat, po treh letih pa lahko tudi »polni certifikat«.

Certifikat izhaja iz sistema »European work & family audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie. V Sloveniji je od leta 2007 nosilec postopka Ekvilib Inštitut, ki ga izvaja v sodelovanju z ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter zainteresirani-mi zunanjimi partnerji.

Polni certifikat pomeni, da je podjetje dejansko uvedlo izbrane ukrepe, torej uresničilo zavezo, ki jo je dalo s pridobitvijo osnovnega certifikata. »Ukrepi so morali biti uvedeni skladno z načrtom implementacije, poleg tega je moralo podjetje s pomočjo podporne dokumentacije dokazati dejansko uporabo ukrepov. Prav tako so morali biti vsi ukrepi tudi formalizirani, kar pomeni, da so postali del interne uradne dokumentacije

podjetja. Prav tako je bil spremljan učinek ukrepov s pomočjo izbra-nega kazalnika za vsak ukrep. Ukrepi so s tem postali del orga-nizacijskega okolja podjetja in del njegove organizacijske kulture,« razlaga Manca Šetinc Vernik, strokovna sodelavka pri Ekvilib Inštitutu.

## Revizija vsaka tri leta

Glede na to, da celoten sistem sloni na konceptu certifikata, ga je treba, kot vsak certifikat, obnavljati. To podjetje stori tako, da mora pri prvem podalšanju certifikata za tri leta izbrati in implementirati vsaj tri dodatne ukrepe, v naslednjih triletnih podalšanjih pa mora slediti priporočilom revizije, ki se izvede vsaka tri leta. V vmesnem obdobju podjetje letno poroča o napredku in spremlja uporabo izbranih ukrepov. »S tem ko je certifikat tako dolgoročno naravn-an, ima podjetje čas, da resnično izboljša svoje delovno okolje in organizacijsko kulturo, kar se tiče sodelovanja z zaposlenimi in posebno še usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih,« pravi Šetinc Vernikova.

Pri nas sta polne certifikate za-enkrat prejeli dve generaciji podjetij, in sicer tisti, ki sta se v postopek vključili leta 2007 oziroma 2008. Skupaj je to 32 podjetij (18 iz ge-neracije 2007 ter 14 iz generacije 2008).

## Ekonomske in organizacijske izboljšave

Že nekaj let je med obveznimi ukrepi izvedba mnenjske raziska-ve med zaposlenimi, v lanskem letu pa so raziskavo o usklajeva-nju poklicnega in zasebnega ži-vljenja skupaj z raziskovalci na Ekonomski fakulteti in Fakulteti za družbene vede standardizirali,

tako da vsa podjetja sedaj izvajajo enako anketo. »To je pomembno predvsem s primerjalnega vidika, hkrati pa podjetjem omogoča, da od svojih zaposlenih prejmejo po-vratno informacijo o tem, kako so zadovoljni s podjetjem kot družini prijaznim delodajalcem, koliko zaposlenih dejansko uporabi po-samezne ukrepe in ali imajo zapo-sleni občutek, da se je situacija pri njih po uvedbi certifikata izboljša-la,« razlaga Šetinc Vernikova.

Uporabni izsledki teh anket bodo na voljo s tem letom, ko bo več raziskovalcev začelo podatke uporabljati pri svojih raziskova-njih. »Nekatere raziskave so bile narejene sicer že prej in so pokazale tako ekonomske izboljšave kot tudi organizacijske, vendar so bile podlage bolj subjektivne ocene sa-mih predstavnikov podjetij, sedaj pa lahko pričakujemo bolj struk-turirane izsledke, ki bodo temeljili tako na percepciji zaposlenih kot delodajalcev. Ko jih bomo povezali še z ekonomskimi kazalci, bomo dobili veliko bolj jasno in oprije-mljivo sliko o tem, kaj lahko uvaja-nje takšne organizacijske politike prinese podjetju na daljši rok,« še dodaja Šetinc Vernikova.

Tudi letos bo pridobitev certifi-kata sofinancirana, in sicer višina sofinanciranja stroška pridobitve osnovnega certifikata znaša 80 odstotkov celotnega stroška. Javni poziv je odprt dober mesec, za 40 razpisnih mest pa je že prispelo več kot deset prijav. »Podjetjem, ki razmišljajo o prijavi, tako svetuj-mo, da pohitijo s prijavo, preden bo kvota zasedena. Tistim, ki jim letos ne bo uspelo pridobiti sofi-nanciranja, pa bomo to omogočili tudi v prihodnjem letu,« pravi sve-tovalka.



Podjetje z ukrepi izboljša delovno okolje in organizacijsko kulturo, še posebno odnos z zaposlenimi ter usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. FOTO SHUTTERSTOCK