

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

**DRUŽINI PRIJAZNO
PODJETJE**

Nataša Duh

Koper, 2009

Mentorica: viš. pred. mag. Suzana Sedmak

POVZETEK

Namen zaključne projektne naloge je predstaviti postopek pridobitve certifikata družini prijazno podjetje in na podlagi opravljene raziskave ugotoviti, ali so zaposleni seznanjeni z ukrepi in aktivnostmi družini prijaznega podjetja. V začetnih poglavjih naloge je splošna predstavitev pomena družine, kariere in postopka za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje. Osrednji del naloge zajema raziskavo, ki je bila opravljena v sodelovanju s podjetjem Terme Lendava, d. o. o., kjer gostom ponujajo zdravljenje, rekreacijo, sprostitev ter različne oblike fizikalne in rehabilitacijske medicine. Z raziskavo sem želela ugotoviti zadovoljstvo in seznanjenost zaposlenih z ukrepi in aktivnostmi družini prijaznega podjetja.

Ključne besede: družina, starševstvo, kariera, družini prijazno podjetje, zaposleni

SUMMARY

The purpose of this final project paper is to present the procedure of obtaining the Family-Friendly Enterprise Certificate and on the basis of research carried out, to determine whether or not employees are familiar with the practices and activities of family-friendly businesses. The introductory chapters describe the general meaning of family, career and the process of family-friendly enterprise certification. The central part of this project includes a survey carried out in cooperation with the company Terme Lendava, d. o. o., where guests are provided with therapy, recreation, relaxation and various forms of rehabilitation medicine. The point of the study was to determine the level of satisfaction and awareness of employees with the activities of a family-friendly enterprise.

Key words: family, parenthood, career, family-friendly enterprise, employees

UDK: 658.3-027.553(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč.....	1
1.2	Namen in cilji.....	1
1.3	Metode za doseganje ciljev.....	2
1.4	Predpostavke in omejitve.....	2
2	Družina, starševstvo in kariera	3
2.1	Odziv podjetja.....	4
2.2	Odziv države	5
3	Certifikat družini prijazno podjetje	7
3.1	Katalog ukrepov.....	9
3.2	Osnovni pojmi.....	10
3.3	Imetniki certifikata DPP	11
4	Pridobitev certifikata družini prijazno podjetje	13
4.1	Delovna skupina, revizorski in strokovni svet.....	14
4.2	Izvedba postopka za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje.....	15
4.2.1	Uvodni sestanek.....	16
4.2.2	Ocenjevalno-svetovalna delavnica	16
4.2.3	Svetovalna analiza	17
4.2.4	Prezentacijska delavnica in sestanek	17
4.2.5	Osnovni certifikat	17
4.2.6	Polni certifikat	18
4.3	Stroški pridobitve certifikata.....	18
4.4	Odvzem certifikata.....	19
5	Terme Lendava, d. o. o.	21
6	Vpliv družini prijaznega podjetja na usklajevanje dela in družine zaposlenih v Termah Lendava	23
7	Sklep	33
	Literatura	35
	Priloge	37



SLIKE

Slika 2.1	Trikotnik življenjskih sfer	4
Slika 3.1	Logotip certifikata družini prijazno podjetje	8
Slika 4.1	Izvedba postopka za pridobitev certifikata	16
Slika 5.1	Logotip podjetja Terme Lendava	21

TABELE

Tabela 4.1	Koraki za pridobitev certifikata DPP.....	13
------------	---	----

GRAFI

Graf 6.1	Število zaposlenih, ki imajo otroke	23
Graf 6.2	Izobrazbena struktura zaposlenih	24
Graf 6.3	Seznanjenost z vključitvijo v postopek za pridobitev certifikata DPP	24
Graf 6.4	Obveščenost o ukrepih in dejavnostih	25
Graf 6.5	Načini obveščanja zaposlenih.....	25
Graf 6.6	Vključenost potencialnega delodajalca v program DPP.....	26
Graf 6.7	Uspešnost podjetij, ki so si pridobila certifikat DPP	26
Graf 6.8	Obremenjenost pri usklajevanju družinskega življenja in službe.....	27
Graf 6.9	Dodatni dan plačanega dopusta	27
Graf 6.10	Ugodni popusti pri uporabi turističnih zmogljivosti.....	28
Graf 6.11	Razporejanje letnega dopusta	28
Graf 6.12	Popusti pri izdelkih.....	29
Graf 6.13	Stanovanjski krediti	29
Graf 6.14	Dan odprtih vrat.....	30
Graf 6.15	Dejavnosti zaposlenih.....	30
Graf 6.16	Izkoriščanje ukrepov.....	31



KRAJŠAVE

DPP	»Družini prijazno podjetje«
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
DDV	Davek na dodano vrednost
PS Sava	Poslovni sistem Sava



1 UVOD

1.1 Opredelitev obravnavanega problema in teoretičnih izhodišč

Zaradi vse večje negotovosti zahtevajo današnje delovne razmere vse večjo angažiranost, fleksibilnost in mobilnost posameznika, ki želi ohraniti delovno mesto. Mnogo mladih je zaposlenih za določen čas, kar pa jim ne zagotavlja dolgoročne ekonomske varnosti, da bi se lahko odločili za otroka. V preteklosti je bilo nekaj samoumevnega, da je ženska skrbela za otroka in dom, moški pa za preživljanje družine, vendar pa so se vloge moškega in ženske močno spremenile.

Zato je toliko pomembneje, da se posameznik počuti povezanega s podjetjem in z delovnim okoljem, saj to vpliva na njegovo kakovost in uspešnost opravljenega dela. Zaradi tega se podjetja vključujejo v program pridobitve certifikata družini prijazno podjetje, saj želijo svojim zaposlenim ponuditi boljše razmere v delovnem okolju ter lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Podjetje v katalogu ukrepov izbere ukrepe oziroma dejavnosti, ki jih želi ponuditi svojim zaposlenim pri delu oziroma na delovnem mestu. Kot pomemben dejavnik nastopa tudi država, ki podpira program pridobitve certifikata, in sicer tako, da zagotavlja finančno podporo in skrbi za ustrezno zakonodajo.

Ker se podjetja zavedajo, da je treba poskrbeti za zaposlene in jim ponuditi največ, kar podjetje zmore, se odločajo za pridobitev certifikata. Vendar pa se pri tem pojavlja problem, kako naj podjetja ugotovijo, kateri izmed ukrepov so za zaposlene v posameznem podjetju najboljši.

1.2 Namen in cilji

Odločitev o pisanju naloge z vsebino o certifikatu družini prijazno podjetje je nastala med opravljanjem prakse v Naravnem parku Terme 3000 Moravske Toplice, kjer sem zasledila, da je Poslovni sistem Sava pridobil certifikat in da si želijo izboljšati razmere med zaposlenimi v podjetju oziroma jim želijo zagotoviti bolj usklajeno družinsko in poklicno življenje.

Namen projektne naloge je predstaviti ukrepe, ki so podjetjem na voljo, da jih ponudijo zaposlenim, vlogo države in družbe v programu ter postopek pridobitve certifikata družini prijazno podjetje, skozi katerega morajo vsa podjetja.

Cilj naloge je ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih v Termah Lendava z ukrepi in dejavnostmi, ki se odvijajo vse leto, da bi zaposleni lahko opravljali svoje delo učinkovito in da bi hkrati lahko učinkovito skrbeli za svoje družinsko življenje. Poleg tega bom predstavila podjetje Terme Lendava, d. o. o., in ukrepe, za katere so se pristojni odločili, da jih ponudijo zaposlenim.

1.3 Metode za doseganje ciljev

Naloga je razdeljena na teoretični in praktični del. V teoretičnem bom uporabila naslednje metode:

- metodo klasifikacije za opredelitev osnovnih pojmov (kot je osnovni ali polni certifikat);
- metodo deskripcije za opisovanje postopka pridobitve certifikata;
- metodo kompilacije za povzemanje spoznanj ali ugotovitev drugih avtorjev.

V praktičnem delu bom uporabila metodo anketiranja, pri kateri gre za zbiranje podatkov za nadaljnjo obravnavo oziroma analizo. Predmet analize zaključne naloge je ugotoviti ali imajo zaposleni dovolj informacij o aktivnostih, ki jih ponuja družini prijazno podjetje.

Med pisanjem naloge se bom opirala na svoje teoretično znanje ter slovensko in tujo literaturo. V praktičnem delu bom uporabila primarni vir, in sicer anketni vprašalnik kombiniranega tipa (z odprtimi in zaprtimi vprašanji), ki ga bodo samostojno izpolnjevali zaposleni v Termah Lendava. Za anketni vprašalnik sem se odločila, ker lahko tako pridobim kakovostnejše in zanesljivejše podatke zaposlenih, saj so zaposleni tisti, ki v praksi uporabljajo aktivnosti družini prijaznega podjetja. Vzorec zajema naključno izbrane zaposlene v Termah Lendava, kar pomeni, da gre za zaposlene različnih starostnih skupin in stopenj izobrazbe, ki svoje delo opravljajo na različnih delovnih področjih. Pridobljene podatke bom obdelala v programu Excel, jih nato interpretirala in posredovala obravnavanemu podjetju.

1.4 Predpostavke in omejitve

Predpostavka temelji na tem, da zaposleni v podjetju Terme Lendava nimajo dovolj informacij o vključenosti, razpoložljivosti ter uporabi vseh ukrepov in dejavnosti, ki jih lahko koristijo v okviru projekta družini prijazno podjetje.

V nalogi se bom morala omejiti predvsem na določeno število anketirancev in s tem na določeno število med anketiranjem pridobljenih podatkov, saj predpostavljam, da ne bodo vsi zaposleni pripravljani sodelovati v raziskavi.

2 DRUŽINA, STARŠEVSTVO IN KARIERA

Mladi se morajo zavedati, da gre pri odločitvi za otroka za nepreklicno odločitev, ki zahteva odgovornost obeh staršev, da bosta skrbela za otroka, ga vzgajala in mu nudila varen dom, torej je starševstvo skupna naloga. V preteklosti so bile vloge v družinah opredeljene tako, da je ženska skrbela za družino in otroke, moški pa je bil tisti, ki je hodil v službo in tako preživel družino. V nekaterih pogledih je bilo to lažje, saj sta oba poznala svoje naloge oziroma svoje mesto v družini, zato jima ni bilo treba razmišljati o tem, kaj se od njiju pričakuje. Vendar se v sodobnem svetu te vloge vse bolj spreminjajo, in tako pri vzgoji otrok prihaja vse bolj v ospredje tudi moški oziroma oče.

Starševstvo in družina dandanes nista več samoumevni življenjski obliki, ampak stvar individualne presoje o tem, kdaj, zakaj in ali sploh se bomo zanj odločili. Na to vplivajo predvsem trenutne življenjske razmere, socialni pritiski, podaljševanje šolanja, ekonomske razmere, podaljševanje življenja v izvorni družini (Ule in Kuhar 2003, 110).

Hirschfeld (2001, 49, 50) ugotavlja:

»Mnogi so učili, da je vzgoja otrok žensko delo in da je sodelovanje pri tem nemoško in bi lahko škodilo moškosti posameznika. To je tudi razlog, da v moških knjigah oziroma revijah ne najdemo člankov o starševstvu, medtem ko so jih ženske revije polne. Čeprav je oče fizično prisoten, vendar ne sodeluje pri vzgoji, to negativno vpliva na otrokov inteligenčni količnik, občutek za humor, samopodobo, motivacijo za učenje in druge lastnosti.«

Pri odločitvi o tem, kdaj je pravi čas za starševstvo, na nas vplivajo naslednji dejavniki (Ule in Kuhar 2003, 108):

- *subjektivni dejavniki* (zrelost, kakovost osebnega življenja, trden, varen in ljubeč partnerski odnos ter odločitev o prevzemu odgovornosti za družino in otroke) ter
- *objektivni dejavniki* (zadovoljivo zdravje in plodnost, končano izobraževanje, zadovoljiva zaposlitev, zagotovljena socialna varnost in zadovoljivo stanovanje).

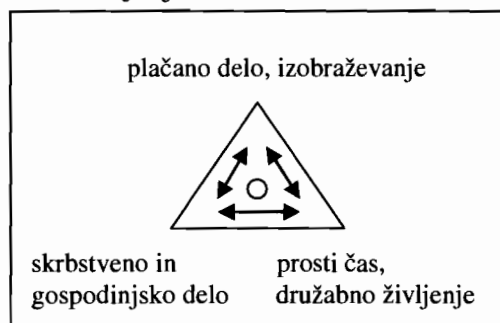
Usklajevanje dela in družine je z naraščanjem dvokariernih parov izrazito žensko vprašanje. Večina žensk se namreč ni pripravljena odreči karieri in se omejiti na gospodinjsko delo ali skrb za otroke. Prav zaradi te razmejenosti poznamo tri tipe žensk (Ule in Kuhar 2003, 123):

1. *na delo usmerjene ženske* so osredinjene na službo, lahko pa se odločijo za kariero tudi v športu, politiki ali umetnosti; njihovo družinsko življenje se mora prilagajati karieri, čeprav velik delež teh žensk ostane brez otrok;

2. ženske, osredinjene na dom in družinsko življenje, se nagibajo k temu, da imajo večje družine, vloge teh žensk pa so izobraževanje in socialni razvoj otrok, skrb za gospodinjstvo in sprostitev družinskih članov ter
3. adaptivne ženske, ki želijo kombinirati družino in delo, ne da bi dajale prednost enemu ali drugemu.

V najboljšem primeru imata oba spola uravnotežene življenjske sfere, kot so plačano delo in izobraževanje, skrb za otroke, gospodinjstva opravila, prosti čas in družabno življenje, kar prikazuje slika 2.1. Sfere se med seboj prepletajo in tako ne govorimo o konfliktu, kar bi pomenilo, da je žensko delo doma, možko pa služenje denarja, ampak o sinergiji med spoloma.

Slika 2.1 Trikotnik življenjskih sfer



Vir: Ule in Kuhar 2003, 122.

2.1 Odziv podjetja

Pri družini prijazni politiki gre za rešitev, od katere imata korist tako delodajalec kot delojemalec. Za delojemalca to pomeni lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti, za delodajalca pa boljše poslovne rezultate. Pri tem je pomembno, da se podjetje osredinja predvsem na ukrepe, s katerimi bo dejansko zadovoljilo potrebe in želje zaposlenih, predvsem mlajših žensk oziroma mater, ki so najbolj obremenjene z usklajevanjem družinskih in delovnih obveznosti. Pri uvajanju ukrepov imajo prednost velika podjetja, saj je njihovo ravnanje koristnejše in odmevnejše.

Odzivi v podjetjih o starševstvu so zelo različni. Nekateri namreč podpirajo starševstvo in v njem vidijo določene prednosti (večjo odgovornost), drugi pa spet slabosti (manjšo razpoložljivost). Delodajalci si želijo predvsem zaposlovati mlade ljudi brez obveznosti zunaj službenega okolja.

Podjetja se zavedajo, da je usklajevanje dela in družine za zaposlene čedalje zahtevnejše in zato je toliko pomembnejše, da se zaposleni na delovnem mestu dobro počutijo ter da verjamejo v cilje in vrednote podjetja.

Nezadovoljstvo se kaže predvsem pri ženskah, ki imajo velikokrat slabe izkušnje z delodajalci glede nosečnosti, napredovanja ali nazadovanja po porodniškem ali bolniškem dopustu ter s spremenjenim urnikom po vrnitvi s porodniškega dopusta.

Vedno več je primerov, da ženska, ki dobi službo, na začetku, kakšno leto ali dve, sploh ne upa pomisliti na odločitev za otroke oziroma za porodniški dopust. Tako se starost žensk, ko rodijo prvega otroka, povečuje, prav tako pa prihaja tudi do žrtvovanja, saj sta delo in družina najpomembnejši vrednoti v Sloveniji. Nasprotno od tega pa je, da je zaposlena mati samozavestnejša in zadovoljnejša s svojim življenjem, saj ji to daje občutek, da je nekaj dosegla tudi v svojem kariernem življenju.

Na zadovoljstvo zaposlenih vplivajo naslednji dejavniki (Petkovič 2007):

- *materialna varnost*, kot so plače in druge materialne dobrine, ki jih zaposleni pridobijo od podjetja; pomembno je, da sta obe strani, tako delojemalec kot delodajalec, zadovoljna z razmerjem danega in prejetega;
- *psihološka varnost*, pri kateri so pomembni spoštovanje, pravičnost, poštenost in možnost, da si vsak zaposleni upa izraziti svoje mnenje, ter
- *možnost izobraževanja*, saj je treba znanje iz dneva v dan nadgrajevati, če želimo biti uspešni.

Podjetja, ki so vpeljala certifikat, poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu ter posledično večji produktivnosti in pripadnosti zaposlenih podjetju. Certifikat je pomemben za podjetje, predvsem zato, ker spodbuja k izboljšanju trenutne situacije, nagraduje pripravljenost organizacije za izboljšanje situacije, je dolgoročno naravnano in primeren za vsako organizacijo, ne glede na njeno velikost, število zaposlenih, organiziranost ali naravo poslovanja (Šarlah 2007).

2.2 Odziv države

Na državni ravni nad družini prijazno politiko posameznega podjetja kot skrbnik certifikata bdi Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, kjer si želijo prispevati k dolgoročnemu procesu spreminjanja kulture v podjetjih in v javnosti na splošno. Poleg tega želijo posameznike in delodajalce ozavestiti, da uspešna kariera in družina nista nezdržljivi ter da za uspešno kariero ni treba žrtvovati družinskega življenja. Podjetja, ki so projekt že vpeljala, poročajo o pozitivnem odzivu zaposlenih in menedžerjev, boljšem komuniciranju, večjem zadovoljstvu zaposlenih, kar vpliva na večjo produktivnost in pripadnost podjetju, ter zniževanju stroškov s fluktuacijo zaposlenih (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2008).

Država vzpodbuja vlogo moškega oziroma očeta tako, da mu omogoča očetovski dopust, ki je namenjen temu, da bi bila pri negi in vzgoji prisotna oba, tako mama kot oče. Slednjemu je na voljo 90 koledarskih dni dopusta, pri čemer jih mora 15 izkoristiti do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti, preostalih 75 dni pa do dopolnjenega tretjega leta (Center za socialno delo 2008).

Po statističnih podatkih se v Sloveniji število družin povečuje, vendar so manjše kakor v preteklosti, kar pomeni, da imajo družine enega ali dva otroke. Povprečna

slovenska družina šteje 3,4 člana. Družino lahko sestavljata samo mož in žena ali partnerja v zunajzakonski skupnosti, ki živita skupaj. Vse več je primerov, ko partnerja nista poročena, imata pa otroke. Upada torej število družin s tremi ali z več otroki, čeprav država spodbuja rodnost tudi s tem, da družinam daje denarno pomoč v obliki dodatka za veliko družino (dodatek za družino s tremi otroki je v letu 2008 znašal 378,26 evra, za družino s štirimi ali z več otroki pa 461,29 evrov). Poleg upadanja števila otrok na družino so za Slovenijo vse bolj značilne enostarševske družine, pri čemer je 86 odstotkov enostarševskih družin mater z otroki (Žnidaršič 2006).

Na upadanje rodnosti in prelaganje rojevanja vplivajo naslednji dejavniki (Ule in Kuhar 2003, 108):

- višja izobraženost in ekonomska neodvisnost žensk;
- naraščajoče in visoke potrošniške želje, ki ustvarjajo potrebo po dveh dohodkih v gospodinjstvu;
- povečano vlaganje v razvoj kariere pri obeh spolih;
- večji poudarek na kakovosti življenja, zabavi in prostem času;
- naraščajoča verjetnost ločitve;
- slabe možnosti reševanja stanovanjskega vprašanja;
- brezposelnost mladih;
- slabi zgledi iz starševskih družin;
- visok standard udobja;
- strah pred prihodnostjo ...

3 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje je treba izvesti notranji postopek, med izvajanjem katerega podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Ukrepi se nanašajo na izboljšanje družini prijaznega zaposlovanja in upravljanja s človeškimi viri, kadar gre za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

Pridobitev je namenjena podjetjem, javnim ustanovam, nevladnim organizacijam in združenjem, v katerih je najmanj deset in največ tri tisoč zaposlenih in so registrirana v Republiki Sloveniji. Če je v podjetju več kot tri tisoč zaposlenih, se certifikat podeljuje posameznim divizijam podjetja. Certifikat se uporablja za izboljšanje družini prijaznega zaposlovanja, kot svetovalni postopek, revizorski postopek, ki je prilagodljiv za različna podjetja in panoge, orodje družbene odgovornosti za podjetja in kot obsežen katalog praktičnih ukrepov, ki so sistematizirani po osmih delovnih področjih.

Namen uvedbe certifikata je oblikovati orodje za nagrajevanje podjetij, ki imajo pozitiven in aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu ter so pripravljena uvajati spremembe, ki bodo omogočile kakovostno delo in sodelovanje različnih generacij.

Podlaga za certifikat je sistem European Family Audit, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und Familie ter se od leta 1999 uporablja v Nemčiji, Avstriji, Italiji, Sloveniji in na Madžarskem. Druge države so še v fazi razvoja, pri čemer jim redno pomagajo države, ki so ta sistem že vpeljale in ga uporabljajo, torej tudi Slovenija. V Sloveniji je projekt prilagojen slovenskemu socialno-ekonomskemu okolju (Berufundfamilie 2008).

Certifikat družini prijazno podjetje se je v Sloveniji uveljavil leta 2006. V okviru certifikata je nastalo razvojno partnerstvo mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje, v katerem sodelujejo naslednje organizacije (Zavod Ekvilib 2007):

- Zavod Ekvilib,
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Fakulteta za družbene vede (Univerza v Ljubljani),
- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam,
- Združenje delodajalcev Slovenije,
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije,
- vrsta zunanjih svetovalcev in strokovnjakov.

Nosilec certificiranja je Zavod Ekvilib, ki od 27. oktobra 2007 sodeluje z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve.

Slika 3.1 Logotip certifikata družini prijazno podjetje



Vir: Zavod Ekvilib 2008.

Ustrezna podlaga za certifikat je tudi zakonodaja, ki uresničuje enakost položajev matere in očeta, da lahko boljše usklajujeta družino in delo. Na tem področju imamo v Sloveniji zakone o starševskih dopustih in subvencioniranju javnih storitev ter o drugih ugodnostih za otroke, ki staršem pomagajo pri usklajevanju plačanega dela in starševskih obveznosti.

Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002) je bil sprejet leta 2002 in opredeljuje delovna razmerja, ki se s pogodbo o zaposlitvi sklepajo med delavcem in delodajalcem. Cilji zakona so vključevanje delavca v delovni proces, preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju.

Zakon o enakih možnostih

Zakon o enakih možnostih (Ur. l. RS, št. 59/2002), ki je bil sprejet leta 2002, opredeljuje enakopravnost moških in žensk. Poleg splošnih opredeljuje tudi posebne ukrepe, ki so namenjeni ustvarjanju enakih možnosti ter spodbujanju enakosti spolov na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem ter na drugih področjih družbenega življenja.

Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih

Zakon je bil sprejet leta 2001 in določa pravice staršev do različnih oblik starševskih dopustov in nadomestil med dopusti ter uvaja očetovski dopust kot pravico očeta za enakopravnejše sodelovanje obeh staršev v skrbi za otroke (Kanjuro Mrčela in Črnigoj Sadar 2007, 17).

3.1 Katalog ukrepov

Vsako izmed podjetij, ki želi pridobiti certifikat DPP, si mora izbrati vsaj tri izmed sto desetih ukrepov in jih uresničiti v treh letih. Ukrepi so zapisani v katalogu ukrepov, ki ga je izdal Zavod Ekvilib. Katalog zajema osem področij, in sicer (Zavod Ekvilib 2007):

1. Delovni čas (fiksni osrednji delovni čas z izbiro odhoda in prihoda, osrednji delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, letni delovni čas, delovni čas na zaupanje, izmensko delo, časovni konto, semafor, skrajšani delovni čas zaradi družinskih obveznosti, delitev dela, postopno podaljševanje delovnega časa po starševski odsotnosti, delovni čas po življenjskih fazah, otroški časovni bonus, koriščenje letnega dopusta, izredni dopust, dodatni dopust, družinski premor, fleksibilni dnevni odmori).
2. Organizacija dela (kakovostni krog, preverjanje delovnih procesov, nadomeščanje, timsko delo, pravila sodelovanja v timu, službene poti, ukrepi za varovanje zdravja, analiza odsotnosti zaradi bolniškega dopusta, obveščanje o večjih prihajajočih spremembah, možnost soodločanja).
3. Delovno mesto (izmenično teledelo, teledelo od doma, možnost dela doma, komuniciranje z decentralizirano delujočimi zaposlenimi, finančna in tehnična podpora delovnih mest doma, pomoč pri iskanju stanovanja, pomoč pri selitvi).
4. Politika obveščanja in komuniciranja (informacijske platforme, brošure, komunikacijski otok, delovna srečanja oziroma zborovanja zaposlenih, zabava ali izlet za zaposlene, mnenjske raziskave, posredovanje informacij odsotnim sodelavcem, informacije za zakonske in življenjske partnerje, informativno pismo za življenjske partnerje, informacije posebnega značaja, pooblaščenec za vprašanja usklajevanja poklica in družine, pooblaščenec za vprašanja enakih možnosti, projektne skupine, govorilne ure, raziskave med zaposlenimi, dan odprtih vrat, odnosi z javnostjo, angažiranje v javnosti).
5. Veščine vodstva (filozofija/načela, opredelitev koncepta vodenja, vodstvo kot vzor, naloge vodstva, vodstvo in socialne veščine, individualna skrb za zaposlene, izobraževanje za vodilne, razvoj socialnih veščin, ocene vodstva, ocenjevanje od spodaj, celostna ocena, individualno svetovanje zaposlenim, mentorji, promotorji, uspešnost).
6. Razvoj kadrov (razgovor s sodelavci, načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja, individualni načrti kariernega razvoja, ukrepi nadaljnega izobraževanja z organizacijo otroškega varstva, sodelovanje zaposlenih s skrajšanim delovnim časom v ukrepih nadaljnega izobraževanja, vzpodbujanje žensk, sodelovanje odsotnih sodelavcev v ukrepih nadaljnega izobraževanja, načrt ponovnega vključevanja, pogovor pred povratkom, načrt

obsega delovnega časa, ohranjanje stikov, koncept botra, pripravnost ob povratku, ukrepi vključevanja v delovno okolje po porodniškem dopustu, podpora aktivnemu očetovstvu, podpora očetovskemu dopustu, trening »selfmanagementa«, družinske obveznosti niso razlog za zavrnitev ali nenapredovanje, delo s skrajšanim delovnim časom ni razlog za zavrnitev ali nenapredovanje, upoštevanje angažmaja zunaj podjetja, opravljanje pomožnih dejavnosti za svojce zaposlenih, oglaševanje enakih možnosti).

7. Struktura plačila in nagrajevalni dosežki (nadomestilo za varstvo, posojila in finančna pomoč, štipendije za otroke zaposlenih, uporaba inventarja podjetja za zasebne potrebe, ponudba za prosti čas, letni regres, svetovanje in pomoč).
8. Storitve za družine (svetovanje in posredovanje, varuške, vrtec v podjetju, varstvo šolskih otrok, storitve v nujnih primerih, podaljšano delovanje varstva otrok, varstvo za kratek čas, počitniške ponudbe, varstvo otrok v sodelovanju z drugimi podjetji/ustanovami, soba za otroke in starše, igralnica, otroci v podjetju, previjalne mize, prostor za nego).

V povprečju so podjetja izbrala 9,5 ukrepa, pri čemer se jih je veliko odločilo za uvedbo otroškega časovnega bonusa, fleksibilne delovne odmora, fiksni delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, delo na daljavo in delo od doma (Kastelec 2007).

3.2 Osnovni pojmi

Ob certifikatu DPP se pojavlja mnogo besed in besednih zvez, ki jih je treba razumeti, še preden spoznamo postopek pridobitve certifikata (Pravila in postopek za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje 2008):

1. *osnovni certifikat* – pridobi ga prijavitelj po zaključenem svetovalno-ocenjevalnem postopku, v katerem izbere ukrepe in dejavnosti, ki jih bo implementiral v naslednjih 36 mesecih;
2. *polni certifikat* – pridobi ga prijavitelj po uspešni implementaciji ukrepov in dejavnosti za izboljšanje družini prijaznega delovnega okolja;
3. *prijavitelj* – podjetje oziroma organizacija, ki bi rada pridobila certifikat; prijavitelji so pravne osebe v zasebni ali javni lasti z vsaj desetimi zaposlenimi;
4. *zastopnik prijavitelja* – zaposlena oseba pri prijavitelju, ki na strani prijavitelja sodeluje in koordinira dejavnosti med celotnim postopkom za pridobitev certifikata;
5. *projektna skupina prijavitelja* – delovna skupina predstavnikov prijavitelja, ki sodeluje v postopku pridobitve certifikata;
6. *izvedbena organizacija (izvajalec)* – pooblaščen organizacija, ki skrbi za izvajanje celotnega sistema certificiranja;

7. *dogovor o vključitvi v postopek pridobitve certifikata družini prijazno podjetje* – pisni dogovor, sklenjen med prijaviteljem in izvajalcem;
8. *dogovorjeni ukrepi* – dokumentirana zaveza na strani uprave prijavitelja o izbranih ukrepih in dejavnostih;
9. *katalog ukrepov* – nabor sto desetih ukrepov za usklajevanje družinskega in poklicnega življenja;
10. *postopek za pridobitev certifikata* – dokumentirani postopkovni sistem za pridobitev certifikata;
11. *izvedbeni načrt* – projektni načrt implementacije izbranih ukrepov;
12. *faza implementacije* – obdobje implementacije izbranih ukrepov, ki sledi pridobitvi osnovnega certifikata in traja praviloma tri leta ali 36 mesecev;
13. *poročilo o napredku* – poročilo o implementaciji izbranih ukrepov, ki ga mora vsako leto pripraviti nosilec osnovnega certifikata;
14. *ocenjevalec (svetovalec)* – pooblaščen strokovnjak, ki skupaj s projektno skupino prijavitelja vodi celoten postopek za pridobitev osnovnega certifikata;
15. *revizor* – pooblaščen strokovnjak, ki oceni rezultate ob koncu celotnega procesa za pridobitev polnega certifikata;
16. *revizorski svet* – skupina pooblaščenih strokovnjakov, ki oceni izvedbeni načrt za pridobitev osnovnega certifikata in potrdi uspešnost celotnega procesa za pridobitev polnega certifikata.

3.3 Imetniki certifikata DPP

Certifikat DPP so prvič podelili leta 2007, ko ga je pridobilo 32 podjetij oziroma organizacij. Certifikate so podelili 15. maja 2007, ko obeležujemo mednarodni dan družin, podelila pa ga je tedanja ministrica za delo, družino in socialne zadeve Marjeta Cotman. 27. novembra 2008 pa so podelili »drugi paket« certifikata DPP, ki ga je pridobilo enajst novih podjetij (priloga 1), trenutno pa je v postopek pridobitve certifikata vključenih še sedem podjetij (Zavod Ekvilib 2008).



4 PRIDOBITEV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Postopek pridobitve osnovnega certifikata je sestavljen iz šestih korakov, kot prikazuje tabela 4.1, med izvajanjem katerih podjetje pripravi določene ukrepe in dejavnosti, ki jih mora vpeljati pri svojem poslovanju, in sicer v obdobju naslednjih treh let (Pravila in postopek za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje 2008).

Tabela 4.1 Koraki za pridobitev certifikata DPP

1. KORAK uvodni sestanek	- predstavitev postopka - določitev projektne skupine - določitev časovnega okvira
2. KORAK ocenjevalno-svetovalna delavnica	- analiza stanja - izbor želenih ukrepov in dejavnosti
3. KORAK svetovalna analiza	- priprava predloga ukrepov, način implementacije
4. KORAK prezentacijska delavnica	- ocenjevalec/svetovalec predstavi razširjen predlog ukrepov - delovna skupina doreče izbor ukrepov
5. KORAK prezentacijski sestanek z generalnim menedžmentom	- predstavitev izbranih ukrepov menedžmentu - izdelava izvedbenega načrta
6. KORAK	- izvedbeni načrt oceni revizorski svet - ob pozitivni oceni prijavitelj pridobi certifikat DPP za obdobje treh let

Vir: Zavod Ekvilib 2008.

Uvajanje certifikata zajema več faz. Postopek se začne, ko kontaktna oseba izpolni prijavnico (priloga 2) za pridobitev certifikata DPP in jo s podpisom odgovorne osebe v podjetju pošlje izvedbenemu koordinatorju projekta, to je Zavodu Ekvilib. Sestavni del prijavnice je tudi izpolnjen uvodni vprašalnik (priloga 3), iz katerega so razvidne vse značilnosti organizacije (npr. število zaposlenih, povprečna starost zaposlenih, izostanki z dela zaradi bolezni, nege otrok ...). Nato sledi uvodni sestanek, na katerem je predstavljen celoten potek certificiranja, udeleženci pa podpišejo dogovor o vključitvi v postopek pridobitve certifikata ter dogovor o zaupnosti in varovanju poslovnih skrivnosti. V tej fazi so imenovani tudi zastopnik podjetja in člani projektnega tima.

Oblikovana delovna skupina z zunanjim svetovalcem analizira stanje ter razmišlja o morebitni spremembi ukrepov in dejavnosti za izboljšanje. Sledi oblikovanje predloga ukrepov ter opredelitve ciljev in postopkov za uresničitev ukrepov v naslednjih treh letih. S končnim izborom ukrepov in dejavnosti je treba seznaniti menedžment na

najvišji ravni, ki s podpisom potrdi, da se strinja z izvajanjem programa in da ga podpira.

Na podlagi pozitivne ocene svetovalca in pozitivnega mnenja revizorskega sveta o predlogu ukrepov in izvedbenem načrtu organizacija pridobi osnovni certifikat DPP za obdobje treh let, v katerem mora vpeljati izbrane ukrepe. Revizorji na podlagi letnih poročil o napredku preverjajo, ali podjetje uresničuje predvideni program, in po treh letih podjetje na podlagi pozitivnega revizorskega mnenja lahko pridobi polni certifikat DPP. V tem primeru se certificiranje nadaljuje z novimi programi.

Če podjetje ne predloži vseh letnih poročil o napredku, se mu lahko osnovni certifikat odvzame, in sicer po osemnajstih mesecih od dneva podelitve osnovnega certifikata oziroma po šestih mesecih od predložitve zadnjega letnega poročila.

V procesu certificiranja je ključen element katalog ukrepov, ki predvideva določene možnosti institucionalizacije, kot so (Kanjuo Mrčela in Črnigoj Sadar 2007, 121):

- delovna srečanja zaposlenih (zaposleni lahko zastavijo vprašanja, opozorijo na nepravilnosti in težave ter predlagajo rešitve v zvezi z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja);
- projektna skupina (gre za obravnavo konkretnih problemov s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja) ter
- institut govornih ur (zaposleni se pogovarjajo o problemih, s katerimi se srečujejo pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, ter o predlogih za rešitev teh problemov).

4.1 Delovna skupina, revizorski in strokovni svet

Zaposlene je treba vključevati v načrtovanje programa za lažje usklajevanje družine in dela. V postopku pridobitve certifikata DPP je zelo pomembna delovna skupina, ki jo sestavljajo predstavniki zaposlenih iz različnih sektorjev in ravni organizacije. Skupina mora biti spolno ter z vidika družinskega cikla in starosti uravnotežena. V organizaciji, kjer so zaposleni sindikalno organizirani, je sestavni del skupine tudi predstavnik sindikata.

Delovna skupina je pomemben komunikacijski element v postopku vpeljave certifikata, saj predstavlja forum za izmenjavo informacij ter mnenj in je prvi korak k temu, da organizacija projekt sprejme za svojega.

Naloga delovne skupine je, da v sodelovanju z zunanjim strokovnjakom pripravi izbor ukrepov in dejavnosti za lažje usklajevanje dela in družine. Sestavni del delovne skupine je tudi predstavnik uprave organizacije, ki širše vodstvo na najvišji ravni redno obvešča o vsebini pogovorov delovne skupine (Kanjuo Mrčela in Črnigoj Sadar 2007, 101, 116, 117).

Pomembno je, da so zaposleni seznanjeni z ukrepi in dejavnostmi za lažje usklajevanje družine in dela, saj je uspešnost programa odvisna od tega, ali bodo zaposleni ukrepe izkoristili ali ne. Vendar pa sama informacija za zaposlene ni dovolj, vzpostavljeno mora biti tudi zavedanje, da lahko zaposleni ukrepe in dejavnosti neobremenjeno izkoristijo in da zaradi tega ne bodo diskriminirani.

Pri izkoriščanju ukrepov je zelo pomembna podpora srednjega menedžmenta, ki mu je treba certifikat pravilno predstaviti. Poleg srednjega menedžmenta igra ključno vlogo tudi najvišje vodstvo podjetja, saj lahko vodilni menedžerji s svojim vedenjem jasno podpirajo družini naklonjeno kadrovsko politiko ter tako tudi sami živijo in delajo na način, ki združuje poklic in družino.

Revizorski svet je strokovno in neodvisno telo, ki ga sestavljajo predstavniki strokovne javnosti in socialnih partnerjev. Naloga revizorjev je, da v podjetju pregledajo prakso in stanje po področjih, ki vplivajo na lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja (delovni čas, delovno mesto, komuniciranje, nagrajevanje ...).

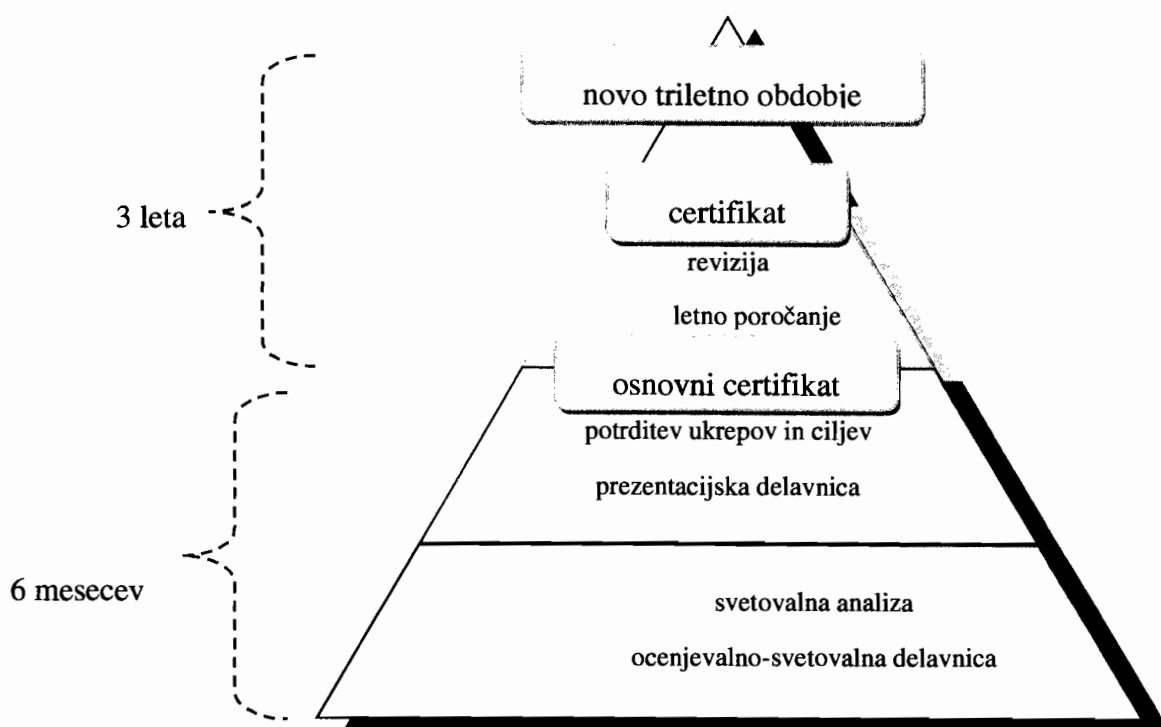
Poleg revizorskega sveta je sestavni del certificiranja tudi strokovni svet, ki ga imenuje izvajalec certifikata in je sestavljen iz predstavnikov strokovne javnosti, socialnih partnerjev, predstavnika revizorskega sveta in predstavnika ocenjevalcev.

Svetovalci ali ocenjevalci so neodvisni strokovnjaki z diplomo na področju družboslovnih, humanističnih ali poslovnih ved in imajo najmanj triletno prakso na področju svetovanja ali raziskovanja v podjetjih. Za sodelovanje pri izvajanju postopka za pridobitev certifikata DPP morajo zaključiti še dodatno izobraževanje. Oseba, ki je bila na sodišču pravnomočno obsojena na več kot šestmesečno zaporno kazen ali denarno kazen, ki je enaka ali večja kot enoletna zaporna kazen, ne more sodelovati kot svetovalac ali ocenjevalec. Med izvajalcem in svetovalcem ali ocenjevalcem sta sklenjena dogovor o sodelovanju in poseben sporazum, v katerem se svetovalac ali ocenjevalec zavezuje, da bo vse podatke o izvajanju postopka pridobitve certifikata DPP varoval kot poslovno skrivnost.

4.2 Izvedba postopka za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje

Pri izvedbi postopka se sodelujoči srečujejo z različnimi koraki, ki jih je treba obdelati, da lahko podjetje pridobi certifikat DPP. Slika 4.1 prikazuje postopek, po katerem podjetje oziroma organizacija pridobi certifikat.

Slika 4.1 Izvedba postopka za pridobitev certifikata



Vir: Zavod Ekvilib 2008.

4.2.1 Uvodni sestanek

Ob uvajanju certifikata DPP je treba organizirati uvodni sestanek, ki se izvede med prijaviteljem in izvajalcem. Na strani prijavitelja sodelujejo kadrovski vodja in predstavnik menedžmenta, na strani izvajalca pa svetovalac ali ocenjevalec.

Sestanek ima določene cilje, ki jih mora podjetje oziroma prijavitelj doseči med trajanjem sestanka. Ti cilji zajemajo predvsem predstavitev celotne revizije, uskladitev zahteve po zastopniku prijavitelja in projektni skupini, predstavitev pogodbe o vključitvi v postopek pridobitve certifikata ter analizo uvodnega vprašalnika, ki ga mora prijavitelj izpolniti ob prijavi.

4.2.2 Ocenjevalno-svetovalna delavnica

V delavnici so prisotni udeleženci, ki so bili imenovani na uvodnem sestanku, torej zastopnik in člani projektne skupine prijavitelja ter ocenjevalec ali svetovalac. Obvezno gradivo sta katalog ukrepov in izpolnjen uvodni vprašalnik.

Namen delavnice je, da ocenjevalec zbere informacije o družini prijazni politiki v podjetju glede na trenutno (kaj je), mogočo prihodnjo (kaj bi lahko bilo) in dosegljivo

situacijo (kaj je možno). Naloga ocenjevalca je tudi, da s predstavniki prijavitelja analizira vse postavke iz kataloga ukrepov.

V delavnici poteka postopek določitve ukrepov in dejavnosti, ki obsega naslednje štiri stopnje (Zavod Ekvilib 2008):

- kaj ponuja podjetje;
- kakšno je stanje podjetja;
- kakšne so potrebe zaposlenih;
- kaj lahko nudi podjetje.

4.2.3 Svetovalna analiza

Naloga ocenjevalca v tretjem koraku je, da analizira in oceni pridobljene rezultate iz drugega koraka, torej iz ocenjevalno-svetovalne delavnice, nato pa na podlagi informacij in podatkov pripravi čim konkretnejše predloge za družini prijazne ukrepe in dejavnosti.

4.2.4 Prezentacijska delavnica in sestanek

Namen prezentacijske delavnice je, da ocenjevalec predstavi predlagane družini prijazne ukrepe in da projektna skupina oceni predlagane ukrepe ter pripravi predlog za končni izbor ukrepov in dejavnosti.

Delavnici sledi prezentacijski sestanek, na katerem sodelujejo zastopnik prijavitelja, generalni menedžment (direktor, predsednik uprave), drugi predstavniki prijavitelja in ocenjevalec ali svetovalec.

Namen sestanka je, da ocenjevalec sestavi končni seznam družini prijaznih ukrepov generalnemu menedžmentu, ta pa se odloči, katere ukrepe in dejavnosti bo organizacija vpeljala v naslednjih treh letih.

Izvedbeni načrt zajema cilje, ukrepe, odgovorne osebe, časovni okvir, glavne mejnike, človeške in finančne vire ter pričakovane rezultate, preveri in oceni ga ocenjevalec ali svetovalec, na koncu pa ga podpišeta predstavnik menedžmenta in zastopnik prijavitelja.

4.2.5 Osnovni certifikat

Osnovni certifikat DPP pridobi prijavitelj (podjetje) na podlagi pozitivnega mnenja, ki ga izda revizorski svet, ki pri svojem mnenju upošteva naslednjo dokumentacijo (Zavod Ekvilib 2008):

- izvedbeni načrt,
- poročilo o poteku postopka ter
- oceno postopka.

4.2.6 Polni certifikat

Ko prijavitelj pridobi osnovni certifikat, mora v treh letih implementirati izbrane ukrepe in dejavnosti v skladu z izvedbenim načrtom. Po vsakem letu je treba izvedbeni organizaciji (Zavodu Ekvilib) predložiti letno poročilo o napredku implementacije. Za pripravo poročila je odgovoren zastopnik prijavitelja, resničnost poročil pa preveri izbrani ocenjevalec ali svetovalec.

Po pozitivni oceni vseh poročil na strani revizorja pridobi prijavitelj polni certifikat družini prijazno podjetje.

Na začetku izvajanja postopka pridobitve certifikata skleneta prijavitelj in izvajalec posebno pogodbo o izvajanju postopka za pridobitev polnega certifikata. Če pa prijavitelj pogodbe z izvajalcem v štirih mesecev ne sklene, se šteje, da je izstopil iz postopka za pridobitev. Če prijavitelj izstopi iz postopka oziroma mu je iz kakršnih koli razlogov odvzet osnovni certifikat, mora za pridobitev certifikata ponovno začeti postopek pridobitve, pri čemer mora upoštevati, da se lahko vsak prijavitelj vključi v postopek pridobitve certifikata največ dvakrat.

4.3 Stroški pridobitve certifikata

V letu 2008 je bil strošek pridobitve osnovnega certifikata DPP znašal 3700 evrov brez DDV.

Strošek vsebuje (Zavod Ekvilib 2008):

- strošek ocenjevalca ali svetovalca, ki vključuje svetovanje za šest svetovalnih dni, vsi dodatni svetovalni dnevi na željo prijavitelja pa niso vključeni v to ceno;
- zaključno oceno revizorskega sveta;
- koordinacijo postopka;
- strokovno ocenitev postopka ter
- zaključno svečano podelitev osnovnega certifikata.

Strošek se v celoti poravna pred začetkom postopka.

Naslednji strošek je vrednost pridobitve polnega certifikata, ki znaša 2500 evrov brez DDV.

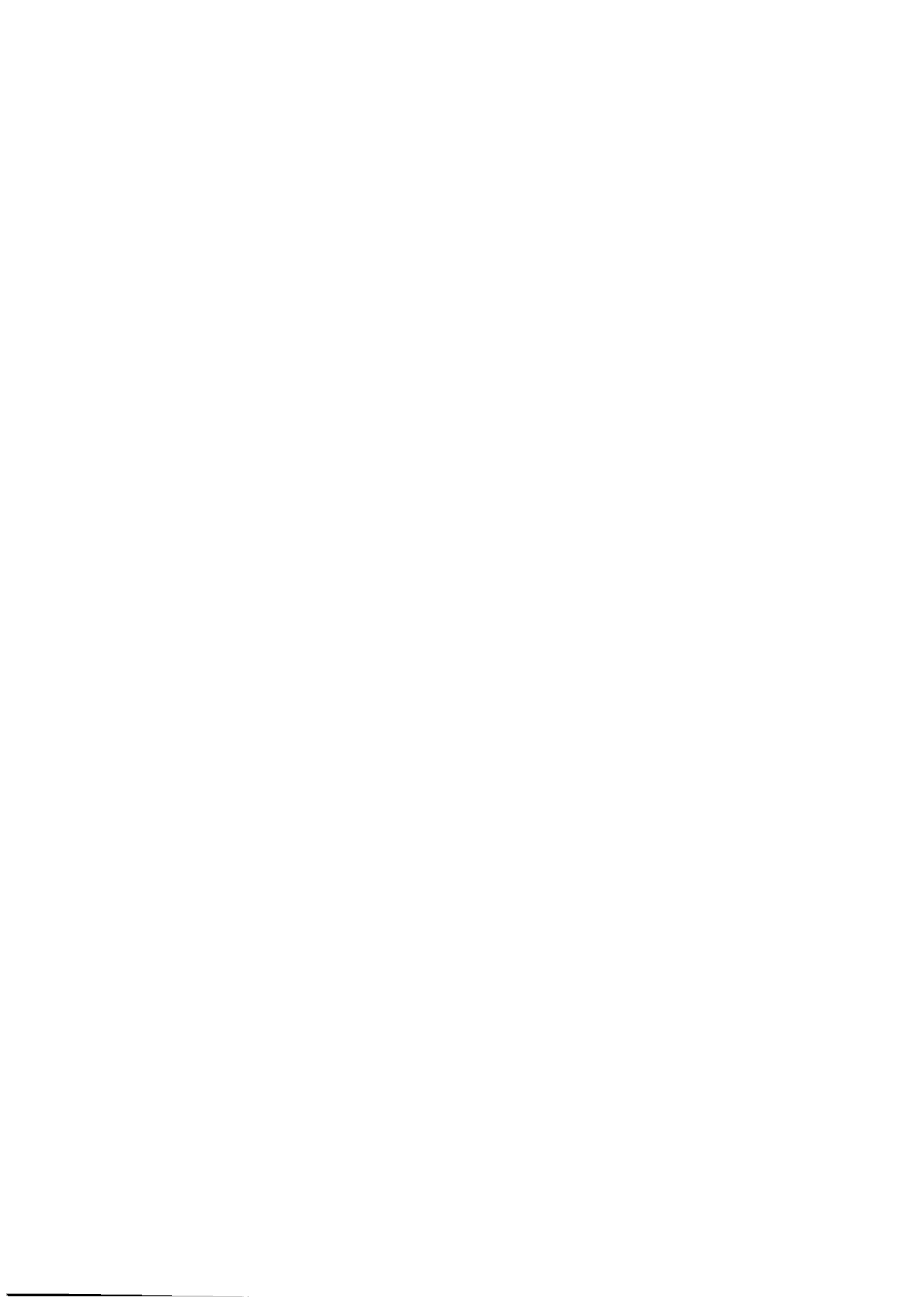
Strošek vsebuje (Zavod Ekvilib 2008):

- dva svetovalna dneva pri prijavitelju;
- koordinacijo in ocenitev celotnega postopka;
- končno revizijo;
- organizacijo dveh letnih tematskih srečanj ter
- javno podelitev polnega certifikata.

4.4 Odvzem certifikata

Certifikat se prijavitelju lahko odvzame, če (Zavod Ekvilib 2008):

- je prijavitelj v stečajnem postopku ali če je bil zahtevek za uvedbo stečajnega postopka zavržen, razen če v sklopu stečajnega postopka pride do prisilne poravnave ali do odobritve plačilnega načrta;
- podjetje kljub povabilu in podaljšanju roka ne odda potrebnega letnega poročila ali če se izkaže, da se poročila v ključnih točkah razlikujejo od dejanskega stanja;
- po enem letu pridobitve polnega certifikata prijavitelj ne predloži izvedbenega načrta za implementacijo ukrepov in dejavnosti ter jih revizorski svet ne potrdi.



5 TERME LENDAVA, d. o. o.

Poslovna skupina Sava je leta 2002 po prevzemu Term 3000 Moravske Toplice ustanovila blagovno znamko Panonske terme, ki jo danes sestavljajo Naravni park Terme 3000 Moravske Toplice, Terme Lendava, Zdravilišče Radenci, Terme Ptuj, Terme Banovci ter hotela Jeruzalem in Elizabeta. Glavni namen je združitev tradicije, znanja in ponudbe posameznih turističnih destinacij.

Terme Lendava so pridobile certifikat družini prijazno podjetje leta 2007, v okviru Poslovnega sistema Sava Kranj.

Slika 5.1 Logotip podjetja Terme Lendava



Vir: Terme Lendava 2009.

V Termah je zaposlenih sto trinajst ljudi, ki opravljajo delo na različnih področjih – v kuhinji, recepciji, vodstvu, pri animaciji, v gostinstvu, zdravstvu, kopališču ... Vsakodnevno skrbijo za zadovoljstvo mnogih gostov, zato so toliko pomembnejše delovne razmere, ki preprečujejo poškodbe in zmanjšujejo negativne vplive na okolje (Terme Lendava 2009).

Gostom ponujajo zdravljenje, rehabilitacijo, rekreacijo, sprostitev in poleg balneoterapije izvajajo različne oblike fizikalne in rehabilitacijske medicine, ki poteka pod strokovnim vodstvom ustreznega zdravstvenega tima. Gostje si lahko odpočijejo in naberejo moči na 1849 m² vodnih površin, ki obsegajo tako notranje kot zunanje bazene. Gostom poleg vodnih užitkov ponujajo prostore za izvedbo seminarjev, predavanj, svečanih sprejemov ali poslovnih srečanj.

Ker se zavedajo, da je potrebno nenehno zadovoljevanje gostovih pričakovanj, razvijajo in tržijo kakovostne turistične storitve, ki jih nenehno nadgrajujejo, saj želijo gostu ponuditi turistični produkt, sestavljen iz nastanitvene, gostinske, wellness, zdravstvene, kopališke, športno-rekreativne in zabaviščne dejavnosti.

V termah se prepletajo naslednje dejavnosti (Panonske terme 2008):

- hotelske storitve (prenočišča, kamp ...);
- gostinske storitve (prodaja hrane in pijače);
- zdravstvene storitve (specialistični pregledi);
- kopališke storitve (kopenje v bazenih, savna, fitnes ...) ter
- šport in rekreacija (tenis, odbojka na mivki, kolesarjenje ...).

Organizacija si mora pred vključitvijo v postopek pridobitve certifikata izbrati vsaj tri ukrepe, ki jih mora vpeljati in doseči pri svojem poslovanju. V PS Sava so izbrali štirinajst ukrepov, ki veljajo za celoten sistem, torej tudi Terme Lendava. Uvajanje dejavnosti poteka postopoma, in sicer od leta 2007 do 2010, z namenom izboljšanja družinskega in poklicnega življenja zaposlenih (Poslovna skupina Sava 2007).

V nadaljevanju so predstavljeni ukrepi in dejavnosti na podlagi certifikata DPP (Fartelj 2008):

Dodatni dan plačanega dopusta za starše prvošolčkov – koristijo ga lahko starši za prvi šolski dan otroka, ki vstopa v prvi razred osnovne šole. Če sta v podjetju zaposlena oba izmed staršev, dobi dopust eden izmed njiju.

Koriščenje letnega dopusta v dejavnosti Turizem v poletnem času – pri razporejanju letnega dopusta se upoštevajo potrebe zaposlenih z družinami. Zaposleni lahko koristijo dopust v okviru PS Sava, dejavnost Turizem, ki obsega blagovni znamki Sava Hoteli Bled in Panonske Terme.

Ugodni popusti pri uporabi turističnih zmogljivosti Poslovne skupine Sava so namenjeni zaposlenim in njihovim ožjim družinskim članom, ki lahko koristijo 25-odstotni popust pri osnovnih hotelskih storitvah v lasti PS Sava.

Aktivno preživljanje prostega časa (organizacija in sofinanciranje) – zaposlenim in njihovim ožjim družinskim članom nudijo družbe v PS Sava cenejši nakup vstopnic za športne dejavnosti (plavanje) in skupinsko vadbo.

Dan odprtih vrat – organizacija dogodka ob dnevu odprtih vrat za zaposlene, njihove družinske člane in upokojene sodelavce, z namenom spoznavanja delovnega okolja staršev oziroma partnerjev.

Obveščanje zaposlenih in zunanje javnosti o poteku projekta – redno obveščanje zunanje javnosti o poteku projekta in o odzivnosti zaposlenih, uporaba logotipa certifikata DPP pri oglasih, namenjenim novim zaposlitvam, in obveščanje zaposlenih o delovanju projekta v biltenu.

Obveščanje vodstvenih delavcev o pomembnosti odnosa do zaposlenih in obveščanje o ukrepih družini prijaznega podjetja – pooblaščenci projekta vsaj dvakrat letno poročajo o poteku uvajanja ukrepov družini prijaznega podjetja na seji direktorjev in drugih sestankih. Poleg tega opozarjajo na morebitne pomanjkljivosti projekta.

Ugodnejši stanovanjski krediti – delodajalec zaposlenim pomaga pri hitrejši in cenejši pridobitvi kredita pri Abanki Vipava, d. d.

Popusti pri izdelkih, ki jih dobavljajo njihovi dobavitelji – gre za to, da bi zaposleni lahko kupovali izdelke dobaviteljev, kot so Mlinopek, Mfruit servis in Panvita, z določenim popustom in bi tako prihranili denar.

6 VPLIV DRUŽINI PRIJAZNEGA PODJETJA NA USKLAJEVANJE DELA IN DRUŽINE ZAPOSLENIH V TERMAH LENDA VA

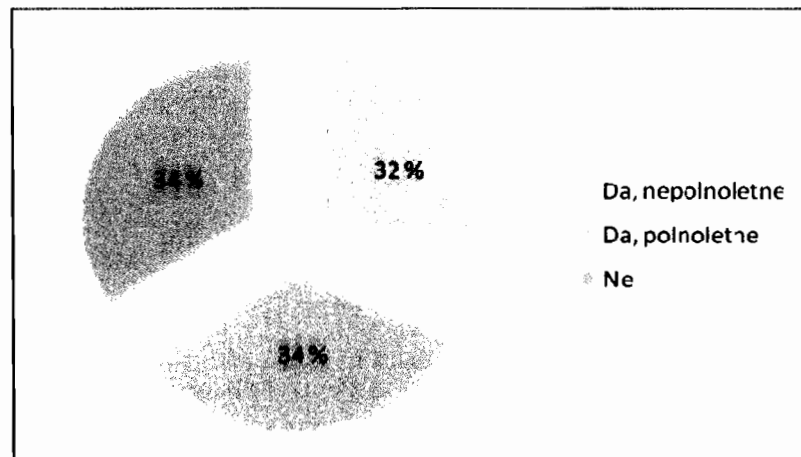
Kakšen je vpliv družini prijaznega podjetja na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih, bom prikazala na podlagi opravljene raziskave v Termah Lendava.

Z raziskavo sem želela ugotoviti zadovoljstvo zaposlenih, ki so pri delodajalcu vključeni v program družini prijaznega podjetja. Ker je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja za zaposlene čedalje napornejše, se morajo podjetja tega zavedati in zaposlenim ponuditi čim boljše usklajevanje obeh pomembnih področij. Zanimalo me je predvsem, ali so zaposleni dovolj seznanjeni z ukrepi in dejavnostmi družini prijaznega podjetja in kateri izmed njih so zanje najpomembnejši.

Anketiranje je bilo izvedeno med zaposlenimi v različnih oddelkih družbe Terme Lendava, d. o. o. Izmed petdesetih razdeljenih anketnih vprašalnikov je te izpolnilo 38 zaposlenih, od tega 15 žensk in 23 moških (delež zaposlenih moških in žensk v podjetju je enak). Med anketiranci je bilo 58 odstotkov samskih in 42 odstotkov poročenih oseb.

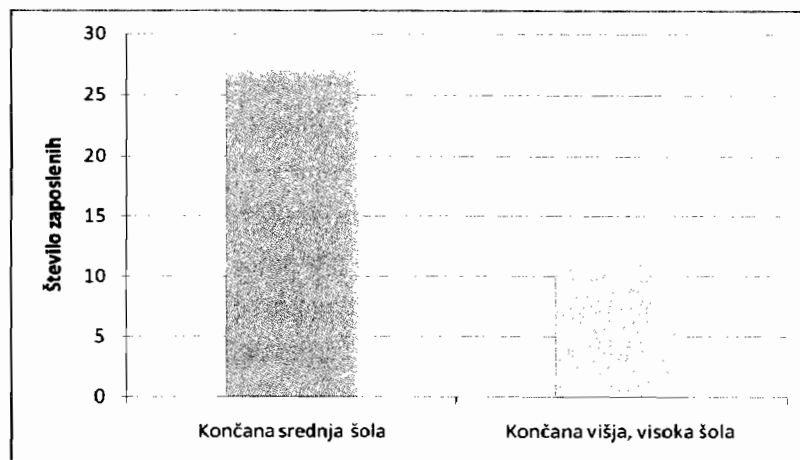
Na vprašanje, ali imajo otroke, je 13 anketirancev odgovorilo, da imajo polnoletne otroke, 13 jih je odgovorilo, da še nimajo otrok, 12 anketirancev pa je odgovorilo, da imajo otroke, vendar še niso polnoletni (graf 6.1).

Graf 6.1 Število zaposlenih, ki imajo otroke



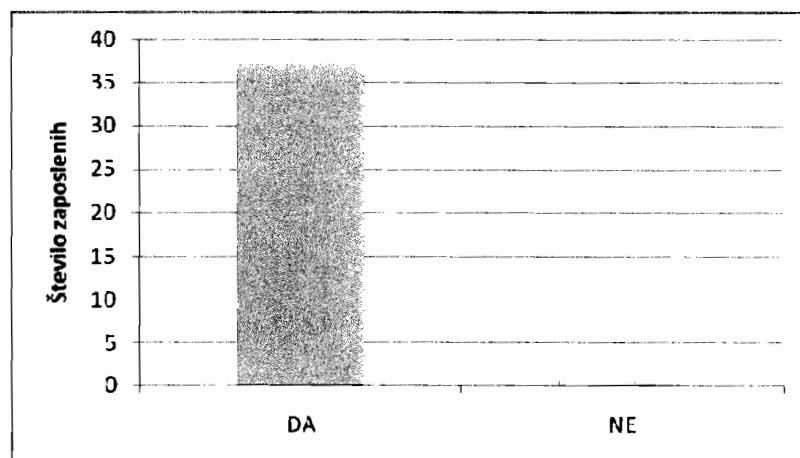
Glede na izobrazbeno strukturo anketirancev jih je največ, to je 27, s končano srednjo šolo, sledijo pa jim tisti s končano višjo oziroma visoko šolo. Nobeden izmed anketirancev nima končane samo osnovne šole (graf 6.2).

Graf 6.2 Izobrazbena struktura zaposlenih

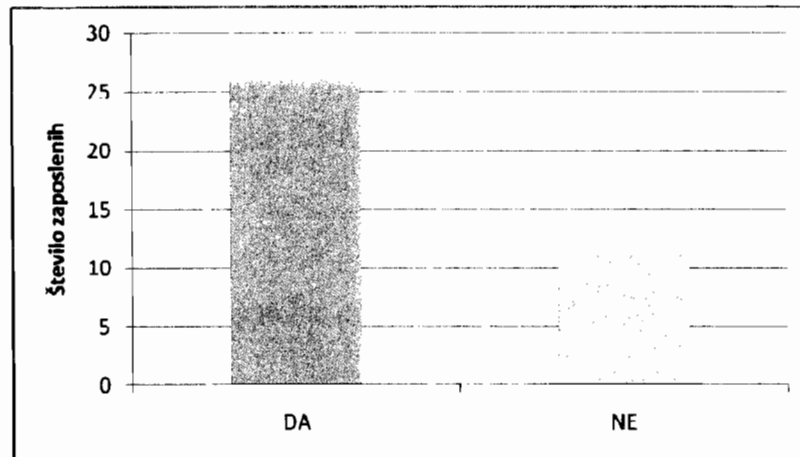


Na vprašanje, ali so seznanjeni s tem, da je njihov delodajalec, torej Terme Lendava, d. o. o., pridobil certifikat družini prijazno podjetje, je 37 anketirancev odgovorilo pritrdilno, en anketiranec pa je odgovoril, da ni seznanjen z vključitvijo Term Lendava v projekt za pridobitev certifikata DPP (graf 6.3).

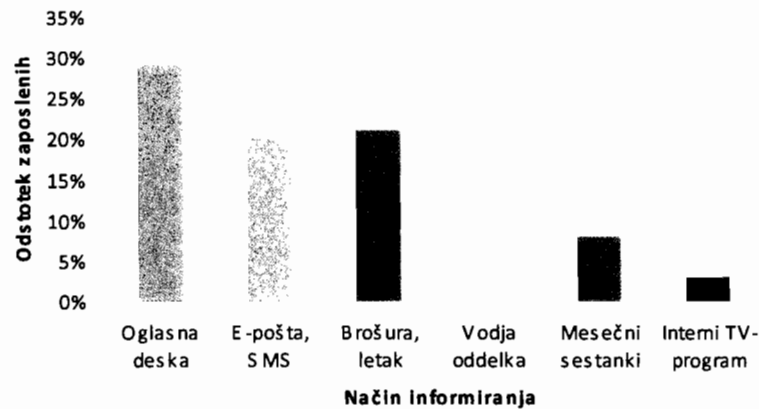
Graf 6.3 Seznanjenost z vključitvijo v postopek za pridobitev certifikata DPP



Obveščенost o izvajanju ukrepov in dejavnosti podjetja v okviru programa družini prijazno podjetje je zelo pomembna, saj lahko vpliva na uspešnost projekta. Šestindvajset zaposlenih je odgovorilo pritrdilno, kar pomeni, da so seznanjeni z ukrepi oziroma dejavnostmi, ki jih lahko koristijo, dvanajst pa jih je odgovorilo, da z ukrepi in dejavnostmi v okviru projekta za pridobitev certifikata DPP niso seznanjeni (graf 6.4).

Graf 6.4 Obvešččenost o ukrepih in dejavnostih

Na vprašanje o načinih obveščanja so zaposleni odgovarjali zelo različno, največ jih je menilo, da je najboljši način obveščanja oglasna deska, kjer lahko zaposleni v vsakem trenutku dobijo ustrezne informacije, sledijo pa obveščanje po e-pošti, s sporočili SMS ter z brošurami ali letaki. Trije anketiranci pa menijo, da je informacij dovolj, zato ni treba uvajati novih načinov obveščanja (graf 6.5).

Graf 6.5 Načini obveščanja zaposlenih

Za zaposlene je čedalje pomembnejše, da je njihov delodajalec vključen v program družini prijazno podjetje, kar so zaposleni v Termah Lendava izrazili tudi med anketiranjem, saj jih je večina, to je 25, odgovorila pritrdilno (graf 6.6).

Zanimalo me je še, kako pomembno je za anketirance, da je potencialni delodajalec vključen v program DPP, glede na to, ali anketiranci imajo otroke ali pa ne. Tisti, ki imajo otroke, so odgovorili tako:

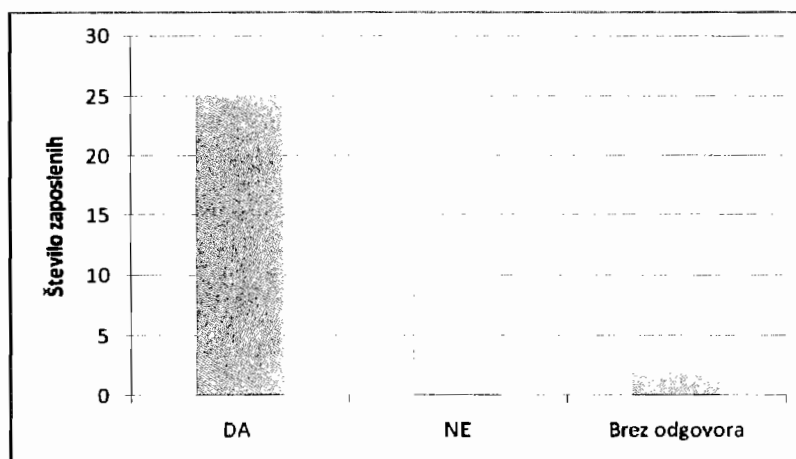
- osemnajst anketirancev je odgovorilo z da, torej je zanje pomembno, da je njihov potencialni delodajalec vključen v program DPP;
- šest anketirancev je odgovorilo z ne;

- en anketiranec se ni opredelil.

Zaposleni, ki *nimajo otrok*, pa so odgovorili tako:

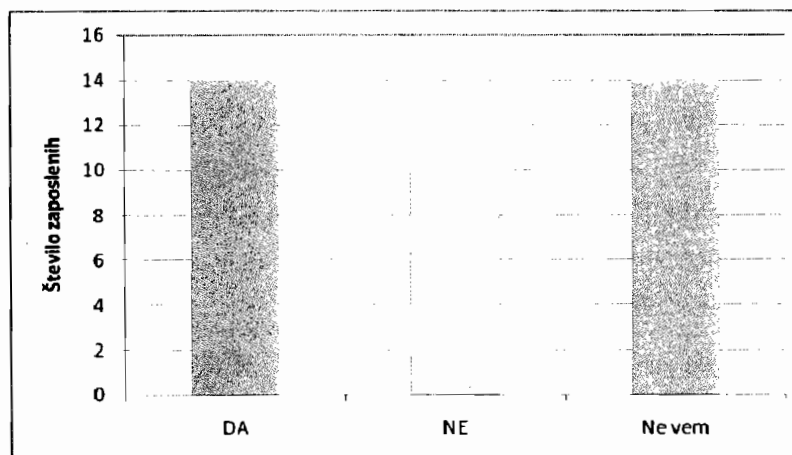
- sedem anketirancev je odgovorilo z da, torej je zanje pomembno, čeprav nimajo otrok, da je njihov potencialni delodajalec vključen v program DPP;
- pet anketirancev je odgovorilo z ne;
- en anketiranec se ni opredelil.

Graf 6.6 Vključenost potencialnega delodajalca v program DPP



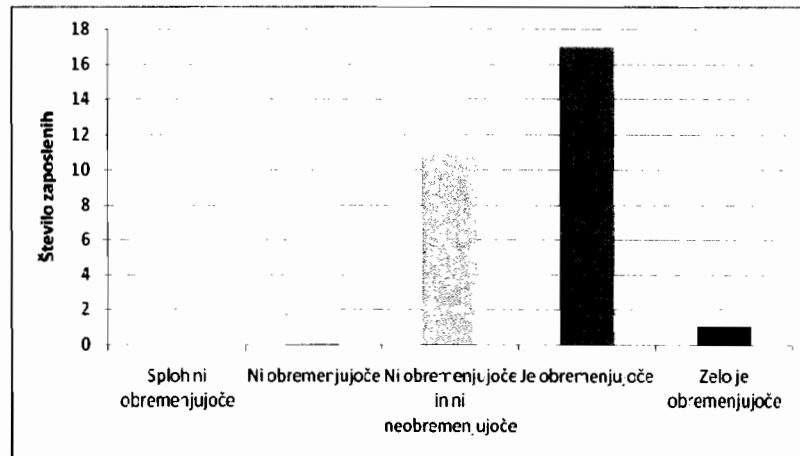
Na vprašanje, ali menijo, da so podjetja, ki so vključena v program družini prijazno podjetje, uspešnejša pri iskanju zaposlenih in opravljanju svoje dejavnosti, je 14 anketirancev odgovorilo z da in 14 z ne vem. Zaposleni torej nimajo informacij o drugih podjetjih, ki so vključena v ta program, ter o tem, kakšna je njihova uspešnost pri iskanju novih kadrov in opravljanju svoje dejavnosti. Razlog za to je tudi v tem, da v Prekmurju oziroma na območju Term Lendava ni podjetja, ki bi bilo vključeno v omenjeni program (graf 6.7).

Graf 6.7 Uspešnost podjetij, ki so si pridobila certifikat DPP



Zaradi čedalje večje obremenjenosti na delovnem mestu je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja vedno težje, kar dokazujejo tudi rezultati anketiranja, saj večina zaposlenih meni, da je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja obremenjujoče, nobeden izmed anketiranih pa se ni opredelil za odgovor, da usklajevanje družine in službe sploh ni obremenjujoče (graf 6.8).

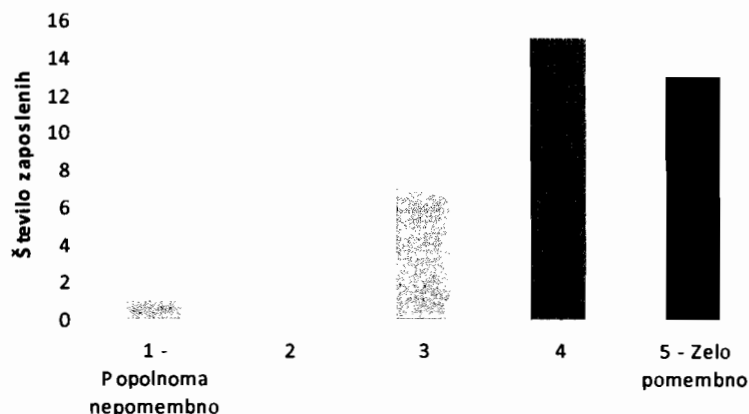
Graf 6.8 Obremenjenost pri usklajevanju družinskega življenja in službe



V nadaljevanju anketnega vprašalnika je sledilo nekaj trditev o ukrepih in dejavnostih, ki so jih anketiranci ovrednotili z ocenami od 1 do 5, pri čemer pomeni 1 popolnoma nepomembno in 5 zelo pomembno.

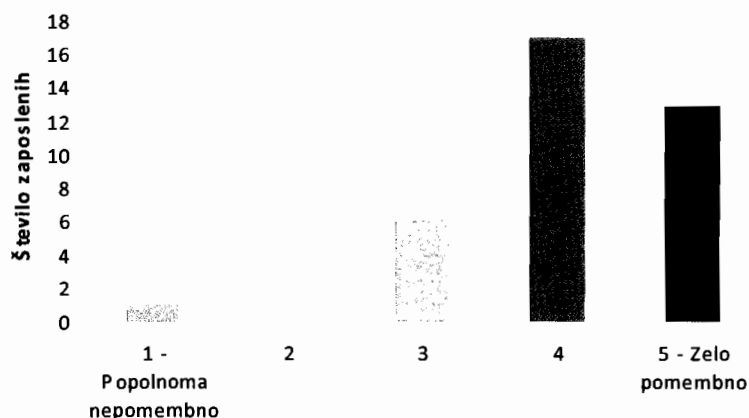
Prva trditev je, da dobijo starši prvošolčkov dodatni dan plačanega dopusta, ki ga lahko izkoristijo, da otroka pospremito v šolo na prvi šolski dan. Odgovori zaposlenih so bili različni, največ jih je odgovorilo, da je zanje to pomembno, sledijo pa jim zaposleni, za katere je to zelo pomembno. Za starše je torej ta ukrep zelo dobrodošel, čeprav vsi zaposleni še nimajo otrok (graf 6.9).

Graf 6.9 Dodatni dan plačanega dopusta



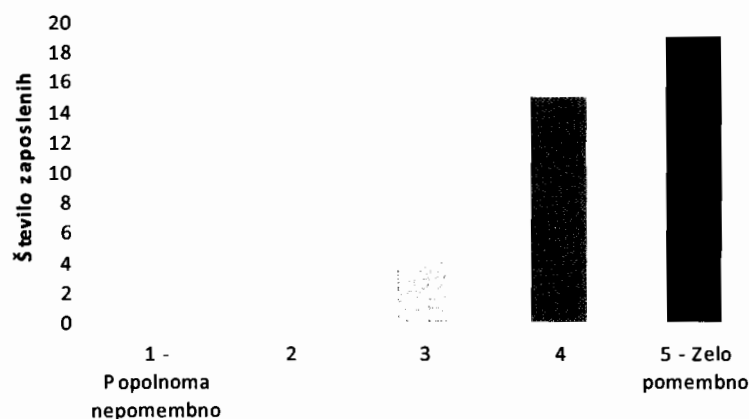
Trditev, da bi lahko zaposleni pridobili ugodne popuste pri uporabi turističnih zmogljivosti PS Sava, ki vključujejo blagovni znamki Panonske terme in Sava Hoteli Bled, so zaposleni označili kot pomembno, saj bi s tem lahko prihranili denar in prinesli družbi, v kateri so zaposleni, dodatne prihodke (graf 6.10).

Graf 6.10 Ugodni popusti pri uporabi turističnih zmogljivosti

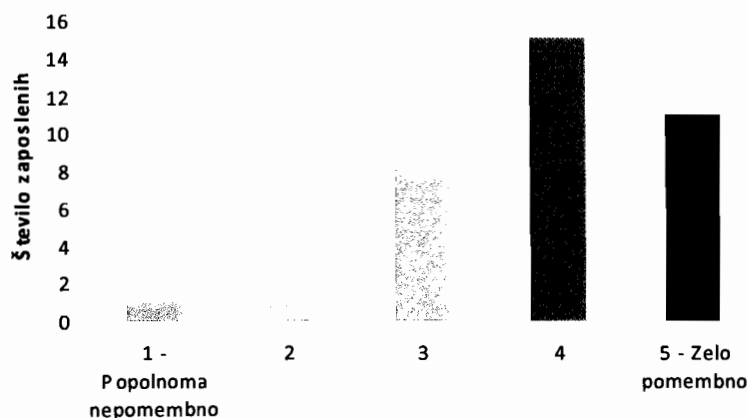


Trditev o razporejanju letnega dopusta z upoštevanjem potreb zaposlenih z družinami so zaposleni označili kot zelo pomembno, saj si vsak zaposlen želi preživeti dopust z družino, v lepem mirnem okolju, kjer lahko pozabi na službo in se posveti otrokom, partnerju ... (graf 6.11).

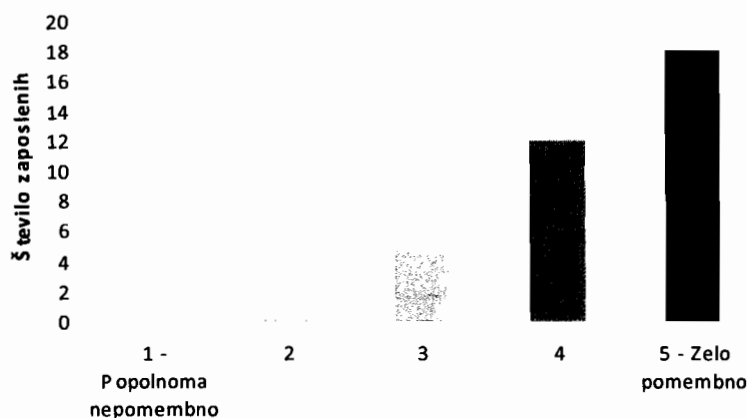
Graf 6.11 Razporejanje letnega dopusta



Trditev o popustih pri izdelkih, ki jih dostavljajo dobavitelji, je za zaposlene pomembna, saj bi na ta način določene izdelke (npr. meso, mlečne izdelke ...) lahko kupili po ugodnejših cenah (graf 6.12).

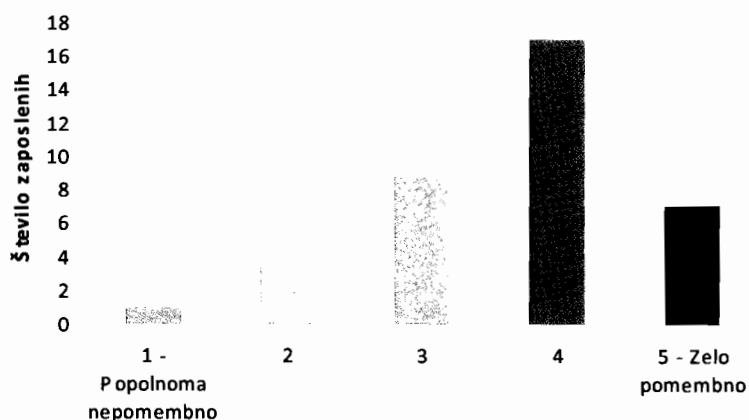
Graf 6.12 Popusti pri izdelkih

Na vprašanje o trditvi glede ugodnejših stanovanjskih kreditov so zaposleni večinoma odgovorili, da je zanje ta ugodnost oziroma ukrep zelo pomemben, kar je razumljivo, saj v današnjih razmerah, zaradi recesije, zaposleni težko pridobijo kredite ali kakršne koli vrste posojil (graf 6.13). Predvsem mladi zaposleni se srečujejo s problemom pridobivanja kreditov, saj jim je v preteklosti zagotovljen kredit lahko pomenil določena sredstva, s katerimi so se jim lahko izpolnile določene želje (npr. po lastnem stanovanju ...).

Graf 6.13 Stanovanjski krediti

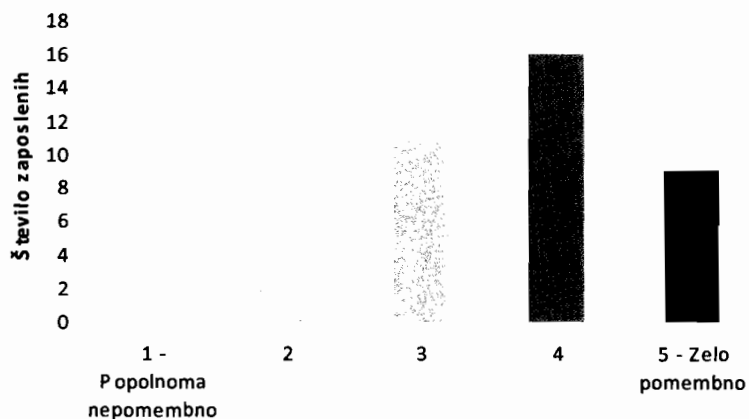
Dan odprtih vrat lahko zaposleni izkoristijo za druženje s sodelavci, z njihovimi družinskimi člani in vodstvom podjetja ob različnih igrah, hrani in pijači. To trditev so zaposleni označili kot pomembno, saj lahko na tak način družine spoznajo delovno okolje svojih bližnjih (graf 6.14).

Graf 6.14 Dan odprtih vrat



Organizacija in sofinanciranje dejavnosti zaposlenih v prostem času sta za zaposlene pomembna, saj bi se tako lahko več družili v bolj sproščenem okolju, zunaj svojih delovnih mest. Tako bi organizacija lahko ustanovila različna društva oziroma bi podpirala različne dejavnosti, kot so golf, nogomet, pohodništvo, kolesarjenje in fitness, ter jih delno tudi financirala (graf 6.15).

Graf 6.15 Dejavnosti zaposlenih



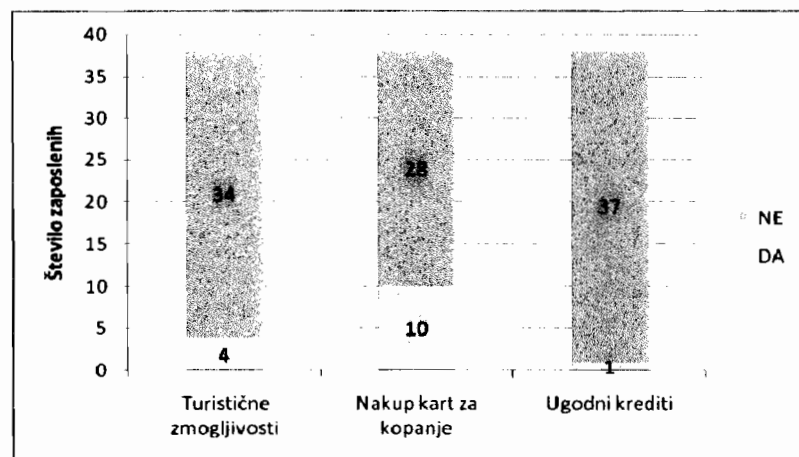
Zaposlenim v Termah Lendava je na voljo kar nekaj ukrepov oziroma dejavnosti, ki jih lahko izkoristijo, med katerimi so tudi popusti pri uporabi turističnih zmogljivosti PS Sava, popust pri nakupu kopalnih kart ali drugih storitev Term Lendava in ugodni krediti za stanovanje (graf 6.16).

Popusta za uporabo turističnih zmogljivosti PS Sava anketiranci večinoma (to je 34 zaposlenih) še niso izkoristili, na kar bi lahko vplivala slaba obveščенost o zmogljivostih v lasti PS Sava.

Zaposleni lahko koristijo stodontni popust pri nakupu vstopnic za kopanje in 50-odstotni popust pri drugih storitvah Term Lendava (fitnessu, savni), kljub temu pa 28 anketirancev teh ugodnosti še ni izkoristilo.

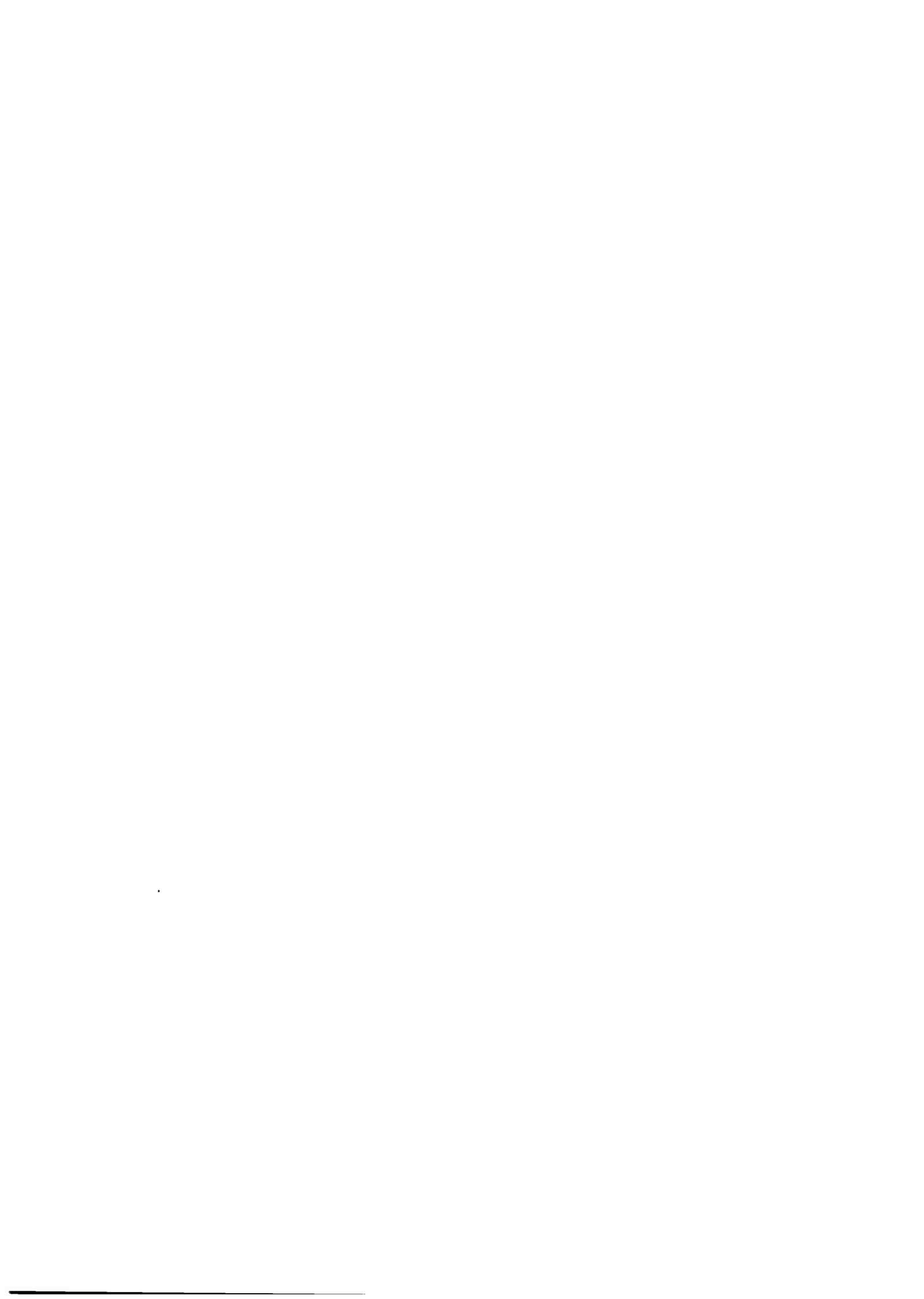
Pomemben ukrep družini prijaznega podjetja so tudi ugodni krediti, ki so zaposlenim na voljo prek delodajalca, za nakup ali preurejanje stanovanja, kar je zelo pomembno predvsem za mlade družine. Vendar je, glede na rezultate anketiranja, to ugodnost izkoristil le en zaposleni, medtem ko je 37 zaposlenih še ni.

Graf 6.16 Izkoriščanje ukrepov



Na zadnje vprašanje so zaposleni odgovarjali tako, da so sami zapisali, za katerih pet ukrepov oziroma dejavnosti si želijo, da bi jih podjetje v okviru certifikata DPP še uvedlo. Zaposleni so izpostavili naslednje ukrepe:

- 50-odstotni popust za vse storitve v Termah Lendava;
- kredite z ugodno obrestno mero;
- nagrajevanje delavcev, ki ne koristijo bolniškega dopusta;
- ugotavljanje zadovoljstva zaposlenih;
- varovanje zdravja,
- zvišanje plač;
- prost vstop v kopališče za otroke zaposlenih;
- zadostno število delavcev po oddelkih;
- organiziranje več športnih dejavnosti;
- krepitev pripadnosti zaposlenih podjetju;
- štipendiranje zaposlenih, ki se izobražujejo;
- ugoden nakup izdelkov, ki jih izdeluje PS Sava;
- ugodnosti pri kulturnih prireditvah;
- izleti za zaposlene in družinske člane.



7 SKLEP

V današnjih razmerah, ko hitimo iz enega kraja v drugega, je zelo pomembno usklajevanje posameznih življenjskih področij, kot sta delo in družina. Zaradi vse manj časa zase in družino bi se lahko v prihodnosti srečevali s problemom upadanja rodnosti. Vendar pa podjetja s pridobitvijo certifikata DPP svojim zaposlenim ponujajo ukrepe in dejavnosti, s katerimi želijo obdržati zaposlene, ki imajo otroke, in tiste, ki si otroke še želijo. Tako morajo podjetja izbrati izmed sto desetih ukrepov nekaj tistih, ki bodo postali del njihovega vsakdanjega poslovanja oziroma jim bodo v pomoč pri doseganju dobrih poslovnih rezultatov. Z izbiro dejavnosti podjetje že na začetku projekta izrazi, kakšen je pomen zaposlenih v organizaciji.

Med anketiranjem sem ugotovila, da so zaposleni seznanjeni z vključenostjo delodajalca v program »Družini prijazno podjetje«, vendar pa si želijo, da bi jim bilo na voljo več informacij o certifikatu in ukrepih, ki se odvijajo v okviru tega programa. S tem da bi pridobili več informacij, bi lahko zaposleni tudi v večji meri izkoriščali ukrepe, ki so jim na voljo, in zadovoljstvo zaposlenih bi se tako postopoma povečevalo.

Ugotovila sem, da je za zaposlene zelo pomembno razporejanje letnega dopusta, ker želijo, da se upoštevajo potrebe z njihovimi družinami, saj tako zaposleni lahko načrtujejo skupne počitnice oziroma preživljanje časa, ko ni treba misliti na delo ali šolo. Pri tem lahko poudarim, da je za zaposlene pomembno, da pridobijo popuste pri uporabi turističnih zmogljivosti PS Sava, saj lahko prihranijo denar, zapolnijo zmogljivosti poslovnega sistema ter spoznajo delo in okolje drugih zaposlenih, ki spadajo pod krovno organizacijo, to je družbo Sava, d. d. Kranj.

Za zaposlene je zelo pomembna tudi možnost pridobitve ugodnih stanovanjskih kreditih, kajti predvsem mladim bi omogočili lažji nakup ali preureditev stanovanj za boljše in kakovostnejše življenje.

Poudariti je treba predvsem, da bi bila za zaposlene pomembna tudi možnost kupovanja izdelkov (mesa, zelenjave, sadja, mlečnih izdelkov ...), ki jih dostavljajo dobavitelji (Panvita, Mlinopek, Mfruit servis ...) podjetju Terme Lendava, po ugodnejših cenah. Ta ukrep bi zaposleni gotovo močno podprli, saj bi na ta način lahko prihranili denar, ki ga drugače porabijo v trgovinah z živili, glede na to, da so nakupi osnovnih živil za družine povezani z velikimi izdatki.

Iz naloge je torej razvidno, da je za zaposlene na voljo kar nekaj ukrepov, ki jih lahko izkoristijo, vendar pa si želijo dodatne ugodnosti, kot so štipendiranje, zvišanje plač, nagrajevanje zaposlenih, ki nimajo bolniškega dopusta, krepitev pripadnosti podjetju, saj bi se njihovo delo in delovno okolje še izboljšala.

Zelo pomembno je, da se v organizaciji zavedajo, da so ključni dejavnik uspeha zaposleni, ki vplivajo na ugled organizacije, kar se kaže v pozitivnih odnosih med nadrejenimi in podrejenimi, timske delu, zadovoljstvu pri delu, sistemu nagrajevanja,

Sklep

kakovostnem in rednem izobraževanju ipd. S temi dejavniki se organizacija predstavlja v javnosti in skrbi za svoj ugled. Najboljši način je sodelovanje podjetja z zaposlenimi, upoštevanje njihovih želja, tako da sta na koncu obe strani zadovoljni in prispevata k boljšemu delovnemu okolju.

LITERATURA

- Černigoj Sadar, Nevenka in Aleksandra Kanjuo Mrčela. 2007. *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Fartelj, Slavko. 2008. *Za lažje in boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja*. Zreče: Poslovni sistem Sava.
- Hirschfeld, Tom. 2001. *Dober poslovnež, še boljši očka: razpetost sodobnega očeta med družino in službo*. Tržič: Učila.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Poslovna skupina Sava. 2007. *Družini prijazno podjetje*. Kranj: Korporativno komuniciranje Sava, d. d.
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2003. *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Zavod Ekvilib. 2008. *Pravila in postopek za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje za leto 2008*. Ljubljana.
- Zavod Ekvilib. 2007. *Katalog ukrepov*. Ljubljana: Inštitut za ekonomska raziskovanja.

VIRI

- Berufundfamilie. 2008. *Work & familie audit*. [Http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=23](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=23) (15. 12. 2008).
- Center za socialno delo. 2008. *Očetovski dopust*. [Http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp](http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp) (11. 2. 2009).
- Kastelec, Barbara. 2007. *Za kariero ni treba žrtvovati družine*. [Http://www.druzina.si/ICD/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument](http://www.druzina.si/ICD/spletnastran.nsf/all/8B60F4E0A509BAA5C12572DD002E2C6D?OpenDocument) (11. 2. 2009).
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2008. *Certifikat Družini prijazno podjetje*. [Http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp) (11. 2. 2009).
- Panonske terme. 2008. *Poslanstvo in vizija Panonskih term*. [Http://www.panonske-terme.si/panonske_terme.php?p=125](http://www.panonske-terme.si/panonske_terme.php?p=125) (11. 2. 2009).
- Petkovič, Jugoslav. 2007. *Prva generacija družini prijaznih podjetij*. [Http://www.orangeandnuts.com/delovnik/2007/05/prva-generacija-druzini-prijaznih-podjetij](http://www.orangeandnuts.com/delovnik/2007/05/prva-generacija-druzini-prijaznih-podjetij) (2. 3. 2009).
- Šarlah, Simon. 2007. *Družinam prijazna podjetja so uspešnejša*. [Http://slowwwenia.ena.com/prikaziCL.asp?CIID=15343](http://slowwwenia.ena.com/prikaziCL.asp?CIID=15343) (11. 2. 2009).
- Terme Lendava. 2009. *Predstavitev*. [Http://www.terme-lendava.si/terme.php?p=269&ln=slo](http://www.terme-lendava.si/terme.php?p=269&ln=slo) (11. 2. 2009).
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002. *Uradni list RS, št. 42/2002*. [Http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364&part=&highlight=zakon+o+delovnih+razmerjih](http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364&part=&highlight=zakon+o+delovnih+razmerjih) (11. 2. 2009).
- Zakon o enakih možnostih. 2002. *Uradni list RS, št. 59/2002*. [Http://www.uradni-list.si/1/content?id=37329&part=&highlight=zakon+o+enakih+mo%C5%BEnostih](http://www.uradni-list.si/1/content?id=37329&part=&highlight=zakon+o+enakih+mo%C5%BEnostih) (11. 2. 2009).

Literatura in viri

- Zavod Ekvilib. 2007. *Osnovne informacije*. [Http://www.certifikatdpp.si/o-nas](http://www.certifikatdpp.si/o-nas) (2. 11. 2008).
- Zavod Ekvilib. 2008. *Seznam dobitnikov osnovnega certifikata*. [Http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/seznam-imetnikov/dobitniki-certifikata-v-letu-2007](http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/seznam-imetnikov/dobitniki-certifikata-v-letu-2007) in <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/seznam-imetnikov/imetniki-certifikata-2008> (11. 2. 2009).
- Žnidaršič, Tina. 2006. *Ob mednarodnem dnevu družin: družine v Sloveniji*. [Http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=169](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=169) (11. 2. 2009).

PRILOGE

- Priloga 1 Seznam imetnikov certifikata družini prijazno podjetje
- Priloga 2 Prijavnica za vključitev v postopek za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje
- Priloga 3 Uvodni vprašalnik
- Priloga 4 Anketni vprašalnik



Seznam imetnikov certifikata družini prijazno podjetje

1. AJM, okna-vrata-senčila, d. o. o., Pesnica pri Mariboru,
2. Andragoški zavod Maribor – Ljudska univerza, Maribor,
3. Domenca, d. o. o., Jesenice,
4. Družina, d. o. o., Ljubljana,
5. e-Študentski servis, ŠŠ, d. o. o., Ljubljana,
6. Helios Tovarna barv, lakov in umetnih smol Količevo, Domžale,
7. IBM Slovenija, d. o. o., Ljubljana,
8. Infotehna, d. o. o., Novo mesto,
9. Inštitut Jožef Stefan, Ljubljana,
10. Intera, d. o. o., Ptuj
11. Kontrola zračnega prometa Slovenije, d. o. o., Ljubljana,
12. Kopa Golnik, Golnik,
13. Lek farmacevtska družba, d. d., Ljubljana,
14. Ljudska univerza Ptuj, Ptuj,
15. Medvešek Pušnik, Borzno posredniška hiša, d. d., Ljubljana,
16. Mikro+Polo, d. o. o., Ljubljana,
17. Org. Trend, d. o. o., Maribor,
18. PIC – Pravno informacijski center nevladnih organizacij, Ljubljana,
19. Pinus, tovarna kemičnih izdelkov, d. d., Rače,
20. Planet GV, d. o. o., Ljubljana,
21. Poslovna skupina Sava, Kranj,
22. Poslovni sistem Mercator, d. d., Ljubljana,
23. Racio, družba za razvoj človeškega kapitala, d. o. o., Celje,
24. Racio Social, zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov, Celje,
25. Si.mobil, d. d., Ljubljana,
26. Tero, d. o. o, Pameče, Slovenj Gradec,
27. TI, d. o. o., Jesenice,
28. TOM, tovarna opreme, d. d., Monkrnog,
29. Unija, računovodska hiša, d. d., Ljubljana,
30. Fakulteta za kmetijstvo, Univerza v Mariboru, Maribor,
31. Ydria Motors, d. o. o., Cerknica,
32. Zavarovalnica Maribor, d. d., Maribor,
33. Color, d. d.,
34. GlaxoSmithKline, d. o. o.,
35. Hermes Softlab, d. d.,
36. Imas, d. o. o.,
37. Kostak komunalno stavbno podjetje, d. d.,
38. Mobitel, d. d.,
39. Siemens, d. o. o.,
40. Telekom Slovenije, d. d.,
41. Turizem Kras, d. d.,
42. Varstveno delovni center Polž Maribor in
43. Zavod za varovanje zdravja Maribor.



**Prijavnica za vključitev v postopek za pridobitev certifikata
družini prijazno podjetje**

OSNOVNI PODATKI O PODJETJU/ORGANIZACIJI

Naslov:

Kontakta oseba (ime, priimek, naslov, telefon, e-pošta, položaj v podjetju):

Glavno področje poslovnega delovanja:

Datum in kraj:

Podpis odgovorne osebe v podjetju:

Prijavnico je treba poslati na naslov:

Zavod Ekvilib

Šišenska 89,

1000 Ljubljana,

s pripisom certifikat družini prijazno podjetje

Takoj po prejetju prijavnice bomo z vami navezali stik in se dogovorili za nadaljnje korake za začetek postopka pridobitve certifikata.

UVODNI VPRAŠALNIK

Vabim vas, da ob prijavi izpolnite vprašalnik, ki bo v pomoč ocenjevalcem/svetovalcem pri vodenju in evalvaciji postopka za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje.

Z vprašalnikom želimo pridobiti **osnovne informacije o podjetju/organizaciji v preteklem letu poslovanja**. Prosim vas, da v vsako rubriko zapišete ustrezen odgovor in da nikjer ne pustite praznega prostora.

Primeri izpolnjevanja:

a) Podjetje nima zaposlenih za skrajšani delovni čas na vodilnih položajih – v obe koloni vpišete 0.

b) Če podjetje o določenem kazalniku ne vodi evidence, napišite, da ni podatka.

Pri naštevanju **trenutnih ukrepov** bodite pozorni, ali upoštevajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in na to, kako je starševski status vključen oziroma poudarjen v teh ukrepih.

Prosimo, da ločite med **formalnimi ukrepi**, to je tistimi, ki so zapisani v vaših dokumentih/aktih, in **neformalnimi**, ki se izvajajo, a v vaših dokumentih niso zapisani.

Struktura zaposlenih

	Absolutno število	V odstotkih
Vsi zaposleni		100 %
Delež žensk		
Delež moških		
Ženske na vodilnih položajih*		
Delno zaposleni na vodilnih položajih		
Zaposleni za nedoločen čas		
Zaposleni za določen čas**		
Zaposleni za določen čas – ženske***		
Zaposleni za določen čas – moški***		
Zaposleni za skrajšani delovni čas**		
Delež žensk s skrajšanim delovnim časom***		
Delež moških s skrajšanim delovnim časom***		

Število zaposlenih, starih do 25 let		
Število zaposlenih, starih od 26 do 40 let		
Število zaposlenih, starih nad 40 let		
Delež oseb s pridobljeno več kot srednješolsko izobrazbo		

* delež od vseh zaposlenih žensk

** delež od vseh zaposlenih

*** delež od vseh zaposlenih moških oziroma žensk

Drugi pomembni kazalniki

Povprečna starost zaposlenih [v letih]	
Stopnja fluktuacije [v %] ¹	
Kvota bolezni [v %] ²	
Kvota izostankov z dela zaradi nege otroka [v %] ³	
Zaposleni z otroki, starimi do treh let [št.]	
Zaposleni z otroki, starimi od štirih do šestih let [št.]	
Zaposleni z otroki, starimi od sedem do deset let [št.]	
Zaposleni z otroki, starimi več kot deset let [št.]	
Zaposleni z družinskimi člani, ki potrebujejo posebno nego [št.]	
Zaposleni na starševskem dopustu [št.] ⁴	

¹ Število odhodov, pomnoženo s $100 \div$ število osebja na začetku leta; znak \div pomeni deljeno.

² Vsota izpadlih dni zaradi bolniškega dopusta, pomnožena s $100 \div$ predvideni delovni dnevi brez koncev tedna in praznikov na leto, pomnoženi z zmogljivostjo delavcev; zmogljivost delavcev pomeni število delavcev, ki delajo za polni delovni čas; če je kdo zaposlen za polovični delovni čas, se šteje kot 0,5.

³ Vsota manjkajočega časa vseh zaposlenih v dnevih zaradi nege otroka, pomnožena s $100 \div$ predvideni delovni dnevi brez koncev tedna in praznikov na leto, pomnoženi z zmogljivostjo delavcev.

⁴ Terminom starševski dopust uporabljamo za vsoto tako porodniškega dopusta (105 dni), do katerega so upravičene samo matere, kot tudi vsoto dopusta za nego in varstvo otroka (260 dni), ki ga lahko enakopravno koristita tako oče kot mati.

Povprečno trajanje očetovskega dopusta	
Kvota koriščenja očetovskega dopusta [v %] ⁵	
Kvota vrnitev po starševskem dopustu [v %] ⁶	
Število plačanih nadur v preteklem letu	

Katerega leta je bila ustanovljena organizacija?

_____ leta

Organizacija je uvrščena v:

- 1 zasebni sektor
- 2 javni sektor
- 3 mešani
- 4 drugo (prosim, navedite) _____

Organizacijo uvrščamo v:

- 1 industrijo, kmetijstvo
- 2 tržne storitve
- 3 javne storitve

Katere kategorije delavcev prevladujejo v organizaciji? (Možnih je več odgovorov.)

- a) proizvodni/fizični delavci
- b) režijski/administrativni delavci
- c) strokovnjaki/tehniki
- d) vodje
- e) ni podatkov

Kako bi opisali trge za proizvode ali storitve organizacije? (Možnih je več odgovorov.)

⁵ Število moških, ki so koristili očetovski dopust, pomnoženo s $100 \div$ število vseh moških, ki so upravičeni do koriščenja očetovskega dopusta.

⁶ Število zaposlenih, ki se po starševskem dopustu ne vrnejo, pomnoženo s $100 \div$ število zaposlenih, ki se jim je v tem obdobju iztekel starševski dopust.



- a) usmerjenost predvsem na Slovenijo
- b) usmerjenost na države nekdanje Jugoslavije
- c) usmerjenost na evropski trg
- d) usmerjenost na svetovni trg
- e) kombinacije različnih trgov (navedite, katerih) _____
- f) ni podatkov

Kolikšen je bil bruto prihodek v preteklih treh letih, če je organizacija v zasebnem sektorju?

- 1 precej nad stroški
- 2 zadosten za majhen dobiček
- 3 zadosten za izravnavo/pozitivno ničlo
- 4 nezadosten za pokritje stroškov
- 5 ni podatkov

Kateri ukrepi se izvajajo za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v podjetju/organizaciji? (Prosimo, naštejte.)

Formalni:

Neformalni:

9. Ali menite, da so podjetja, ki so si pridobila certifikat družini prijazno podjetje uspešnejša pri iskanju zaposlenih in opravljanju svoje dejavnosti?

- Da.
- Ne.
- Ne vem.

10. Kako obremenjujoče je za vas usklajevanje družinskega in poklicnega življenja?

- Sploh ni obremenjujoče.
- Ni obremenjujoče.
- Ni obremenjujoče in ni neobremenjujoče.
- Je obremenjujoče.
- Je zelo obremenjujoče.

11. Obkrožite ustrezno številko pri vsakem ukrepu oziroma dejavnosti, in sicer glede na pomembnost (1 – popolnoma nepomembno, 2 – nepomembno, 3 – neodločen/-a, 4 – pomembno, 5 – zelo pomembno).

Dodatni dan plačanega dopusta za starše prvošolčkov	1	2	3	4	5
Ugodni popusti pri uporabi turističnih zmogljivosti Poslovne skupine Sava	1	2	3	4	5
Razporejanje letnega dopusta z upoštevanjem potreb zaposlenih z družinami	1	2	3	4	5
Popusti pri izdelkih, ki jih dostavljajo dobavitelji	1	2	3	4	5
Ugodnejši stanovanjski krediti	1	2	3	4	5
Seznanitev družinskih članov z delovnim okoljem zaposlenih (ob dnevu odprtih vrat)	1	2	3	4	5
Organizacija in sofinanciranje dejavnosti zaposlenih v prostem času	1	2	3	4	5

12. Pri v nadaljevanju navedenih vprašanj obkrožite DA, če ste že izkoristili katerega izmed naštetih ukrepov, oziroma dejavnosti, ki jih ponuja delodajalec v okviru programa Družini prijazno podjetje. Če ukrepa niste izkoristili, obkrožite NE.

- Koriščenje popustov pri uporabi turističnih zmogljivosti PS Sava DA NE
- Popust pri nakupu kart za kopanje ali drugih storitev Term Lendava DA NE
- Ugodni krediti za nakup ali preurejanje stanovanja DA NE

13. Naštejte pet ukrepov oziroma dejavnosti, za katere si želite, da bi jih podjetje uvedlo v okviru certifikata družini prijazno podjetje.

