**Petra Hartman**

**Certifikat Družini prijazno podjetje kot orodje za trajnostno in konkurenčno poslovanje**

*Glede na pretekle izkušnje ter vedno večjo prepoznavnost certifikata, predvsem v določenih panogah, verjamemo, da bo certifikat v prihodnosti postal eden od* ***standardov kakovosti na področju sodelovanja z zaposlenimi****, ki koristi ne le zaposlenim, ki imajo družine, temveč vsem zaposlenim v podjetjih s certifikatom. Navkljub njegovemu imenu certifikat ni namenjen le tistim zaposlenim, ki imajo družine, ampak prav vsem. Certifikat se skozi leta in pridobljene izkušnje razvija v celostno orodje na področju upravljanja človeških virov, podjetjem pa pomaga pri vpeljevanju nenehnih izboljšav na tem področju. Pri tem pa imajo lahko* ***vidno vlogo tudi sveti delavcev****, ki so bili v marsikaterem podjetju doslej pobudniki za vključitev v ta projekt, hkrati pa tudi nosilci številnih aktivnosti v zvezi s pripravo in izvajanjem ustreznih programov ukrepov.*

**O pomenu usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja**

**Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja** je z vedno hitrejšim tempom življenja visoko na lestvici prioritet zaposlenih. Vsaj osem ur dnevno preživljamo na delovnem mestu, dodaten čas porabimo za prevoz do tja, obenem pa moramo poskrbeti, da so vse naše zasebne obveznosti urejene v času, ki preostane. Aktivnosti je v dnevu včasih kar (pre)več, kot jih utegnemo opraviti. Nekatere nam omogočajo določeno mero fleksibilnosti, spet druge ne. Zaradi vedno višje starosti, ko mladi diplomirajo, se osamosvojijo in odločijo za družino, so se tradicionalne vloge precej podrle, tako ni redko, da morajo številni ob majhnih otrocih skrbeti tudi za ostarele starše. Življenjski slog naših staršev z delovnikom, ki se je pogosto končal že okoli tretje ure, ni več realen in zahteva nove rešitve.

Ustvarjanje pogojev za lažje in kakovostnejše usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti mater in očetov ter tistih, ki skrbijo za starejše in druge pomoči potrebne družinske člane, je temeljnega pomena za zagotavljanje enakih možnosti spolov. Evropska politika si že dolgo prizadeva za večjo enakopravnost žensk in moških pri usklajevanju plačanega dela (poklicnih obveznosti) ter zasebnega življenja (predvsem družinskih in gospodinjskih obveznosti). EU spodbuja polno enakost moških in žensk v delovnem življenju, pri čemer lahko posamezne članice ohranijo ali sprejmejo ukrepe o specifičnih ugodnostih, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v poklicni karieri (Pogodba o Evropski uniji). Za postopno odpravo nesorazmerij med spoloma na tem področju osrednje institucije (Svet Evrope, OECD pa tudi OZN) priporočajo prenovljeno delovno zakonodajo, izboljšano socialno varstvo, uvedbo možnosti prožnega dela in dela s skrajšanim delovnim časom, omogočanje plačanega starševskega in očetovskega dopusta ter otroškega varstva.

Pomoč zaposlenim, da bi dosegli boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter uravnotežili zahteve delovnega mesta s skrbstvenimi obveznostmi, bo pomagala povečati stopnjo udeležbe na trgu dela za vse zaposlene (predvsem za ženske), kar je skladno s cilji zaposlovalne politike EU. (Poročilo Evropske fundacije za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer, 2011).

Trg dela v EU se je v zadnjih nekaj desetletjih bistveno spremenil v smeri večje fleksibilnosti tako delovnega časa kot organizacije dela. Poleg tega se je delež žensk močno povečal, čeprav še vedno ni enak moškemu, in navadno pade, kjer ženske nosijo skrbstvene obveznosti. Poleg vedno večjih skrbstvenih obveznosti, ki bodo posledica staranja prebivalstva v EU, so posamezniki začeli pričakovati večjo prožnost in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar je v nasprotju s pričakovanji prejšnjih generacij. (Poročilo Evropske fundacije za izboljšanje delovnih in življenjskih razmer, 2011).

Prakse iz tujine kažejo, da je področje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja vedno bolj v ospredju. Kot ukrep za preprečevanje izgorelosti svojih zaposlenih je, na primer, nemško ministrstvo za delo svojim vodilnim prepovedalo pošiljanje e-sporočil in klicanje zaposlenih po telefonu izven delovnega časa, razen v nujnih primerih. Podjetje Volkswagen pa je že pred leti strežnike za pošiljanje e-pošte zablokiralo tako, da nekateri zaposleni ne prejemajo e-pošte na svoje telefone izven delovnega časa. Za to potezo so se odločili, ker so meje med zasebnim in poklicnim življenjem prevečkrat postale zabrisane.

Številne raziskave kažejo na prednosti, ki jih prinaša (tako časovna kot prostorska) fleksibilnost dela. Mladi predvsem visoko vrednotijo usklajevanje in številni pri iskanju bodočega delodajalca pozornost postavljajo prav tej temi.

Prednosti, ki jih prinaša aktivna politika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, so predvsem jasno sporočilo zaposlenim, da so za podjetje pomembni ter da vodilnim ni vseeno za njihovo počutje na delu. Posledično se **poveča zadovoljstvo zaposlenih**, s katerim je povezana tudi **pripadnost podjetju**. Lažje lahko usklajujejo svoje poklicno in zasebno življenje, delo brez skrbi in stresa pa poveča njihovo motivacijo in produktivnost.

Na podjetje ima družini prijazna politika in implementacija ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja **pozitivne ekonomske učinke**: poveča se produktivnost, saj so zaposleni bolj zbrani na delovnem mestu; zmanjšuje se absentizem; boljša je organizacija dela in zmanjšajo se stroški, povezani s fluktuacijo zaposlenih. Podjetje pridobiva na ugledu med poslovnimi partnerji in v širši javnosti, kar mu med drugim olajša tudi pridobivanje kakovostnih kadrov.

**O certifikatu Družini prijazno podjetje**

V Sloveniji so se družbeni akterji že pred leti zavedali dejstva, da se na trgu delovne sile pojavlja diskriminacija mladih mater. Pereč problem so naslovili z rešitvijo – v Slovenijo so iz Nemčije prenesli znanje in vzpostavili **sistem 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 vključile v sistem in z izborom ukrepov za lažje usklajevanje izbrala ukrepe za svoje zaposlene. Po zaključku projekta je mandat za podeljevanje certifikata dobil Ekvilib Inštitut, ki postopek vodi še danes. Certifikat smo od leta 2007 dalje podelili **več kot 177 slovenskim podjetjem in organizacijam**, ki zaposlujejo več kot 63.000 zaposlenih.

Slika 1: Naraščanje števila vključenih podjetij po posameznih letih

Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje 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.

Družini prijazna podjetja se zavežejo, da bodo **sprejela določen nabor ukrepov**, ki bodo zaposlenim olajšala usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Ukrepe, ki jih sprejmejo, morajo formalizirati z zapisom v podjetniške interne akte.

Skozi 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 skupinas pomočjo zunanjega svetovalca pripravi nabor ukrepov, ki jih bo podjetje vpeljalo v naslednjih treh letih. Ukrepe potrdi uprava, za vsakega od njih se pripravi načrt aktivnosti in časovnico. Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat »Družini prijazno podjetje«.

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 svetovalec 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 vsake tri leta za nadaljnja tri leta.

Slika 2: Podjetja s certifikatom DPP glede na velikost podjetja

V postopku podjetje oddaja letna poročila (zadnje je končno poročilo), katerih resničnost preverja na letnem obisku svetovalec podjetja, ki poročila oceni/preveri in jih dopolni s svojimi opažanji.

V celotnem postopku pridobitve certifikata se velik poudarek daje **notranjemu komuniciranju** z zaposlenimi, ki je ena od najbolj šibkih točk upravljanja v slovenskih podjetjih. Podjetja s certifikatom pridobivajo na ugledu med poslovnimi partnerji in v širši javnosti, kar jim med drugim olajša tudi pridobivanje kakovostnih kadrov. Ena od pozitivnih strani vpeljave certifikata je tudi **poudarek na vodjih** in njihovem načinu vodenja. Z implementacijo ukrepov vodilni pridobivajo nove načine delovanja in nova znanja upravljanja s človeškimi viri.

**O ukrepih v okviru certifikata**

V vsakem podjetju se odločijo za načrt ukrepov, katerih **cilj je boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposleni**h. Podjetju za začetek postopka ni potrebno izbirati ukrepov, ampak so izbrani ukrepi rezultat postopka pridobitve osnovnega certifikata. Podjetij, ki vstopajo v sistem, tako ne primerjamo med seboj, ampak si prizadevamo za izboljšanje njihovega trenutnega položaja, kakršen koli že je.

Podjetja pri izboru ukrepov po eni strani tehtajo želje in potrebe zaposlenih, po drugi strani pa možnosti podjetja, da te želje uresniči. Podlaga za izbor ukrepov je **katalog ukrepov**, ki ga sestavlja približno **76 ukrepov**. Izmed teh podjetje izbere tiste, ki bodo najbolje ustrezali organizaciji in s katerimi bodo lahko dosegli zadane cilje. Ukrepi so razdeljeni na **osem področij**, in sicer delovni čas, organizacija dela, delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta), politika obveščanja in komuniciranja, veščine vodstva (strategija/filozofija vodenja), razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevalni dosežki ter storitve za družine.

Slika : Povprečno število izbranih ukrepov glede na velikost podjetja

Minimalno številno zbranih ukrepov je 7 – štirje **obvezni ukrepi** in vsaj **trije dodatni ukrepi** iz Kataloga ukrepov, s tem, da morajo biti iz vsaj dveh različnih vsebinskih področij, ki jih ureja katalog.

Ukrepe, med katerimi podjetja izbirajo, se v grobem delijo v dve skupini. V prvi skupini so ukrepi, ki šele s spremembo organizacijske kulture vplivajo na spremembo v opazovanem področju in imajo s tega vidika **posreden vpliv**. Ukrepi druge skupine pa imajo **neposreden vpli**v, njihov učinek ni pogojen s predhodno spremembo organizacijske kulture. Učinke ukrepov prve skupine lahko pričakujemo šele dolgoročno.

**»Popularni« ukrepi** so po eni strani takšni s takojšnjim učinkom, na primer otroški časovni bonus (dodaten prost dan za prvi šolski dan oziroma ob uvajanju otroka v vrtec), nagrada novorojenčkom, novoletno obdarovanje otrok, druženje med zaposlenimi, po drugi strani pa ukrepi s področja (časovne in prostorske) fleksibilnosti dela, kot so dodatni dnevi odsotnosti iz izrednih razlogov; ponovno vključevanje po daljši odsotnosti ter mehke veščine vodstva.

Vseskozi je velik poudarek prav na vodilnih, zato je **ukrep izobraževanja vodilnih** na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja obvezen.

**Sofinanciranje osnovnega certifikata s strani Evropskega socialnega sklada**

Od leta 2011 je slovenskim podjetjem in organizacijam omogočeno sofinanciranje pridobitve osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje **iz Evropskega socialnega sklada**. Evropski socialni sklad sofinancira strošek pridobitve osnovnega certifikata v višini 80 % zneska. Preostalih 20 % poravnajo podjetja – ta strošek znaša 886,80 evra. Podjetja in organizacije, ki zaposlujejo vsaj 10 zaposlenih, lahko pridobijo sredstva v višini 80 % celotnega zneska osnovnega certifikata.

V postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje se lahko prijavijo pravne osebe v zasebni ali javni lasti, ki izpolnjujejo **naslednje pogoje**:

* so registrirana in imajo sedež v Republiki Sloveniji
* imajo najmanj 10 (deset) zaposlenih
* niso v stečajnem postopku
* spoštujejo vso veljavno delovno pravno zakonodajo

V okviru sofinanciranja se je v obdobju 2011-2013 v postopek vključilo **116 podjetij**, ki zaposlujejo skoraj **32.000 zaposlenih.** Letošnji razpis je zadnji razpis za sofinanciranje v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013.