



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Ekonomist  
Modul: Organizator podjetništva in trženja

**BIOTEHNIŠKI CENTER NAKLO,  
DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

Mentorica: mag. Alenka Bradač, univ. dipl. ekon.  
Lektorica: Jasmina Vajda Vrhunec, prof. slov.

Kandidatka: Laura Zakotnik

Kranj, oktober 2024

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici ge. mag. Alenki Bradač, univ. dipl. ekon.

Zahvaljujem se tudi lektorici ge. Jasmina Vajda Vrhunec, prof. slov., ki je mojo diplomsko nalogo jezikovno in slovnično pregledala.

Posebna zahvala velja staršem, ki so ves čas študija verjeli vame in me podpirali.

## **IZJAVA**

Študentka Laura Zakotnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod prof. Alenke Bradač.

Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.

Dne: \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## **POVZETEK**

Diplomsko delo obravnava pomemben izziv sodobnega časa – usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ter s tem povezane zahteve za delodajalce. Na kratko so analizirane pravne obveznosti delodajalcev, ki izhajajo iz evropskih in slovenskih predpisov, ter obveznosti delodajalcev kot del širše korporativne odgovornosti. Na primeru konkretnega podjetja analiziramo ukrepe in certifikat Družini prijazno podjetje kot enega izmed možnih odgovorov na ta pomemben sodobni izziv za delodajalce in delavce. Analiza literature in izvedba anketne raziskave v diplomskem delu potrjujeta hipotezo, da so certifikat in z njim povezani ukrepi primeren in kakovosten način usklajevanja poklicnega in družinskega življenja ter zagotavljanja skladnosti z regulatornimi zahtevami ob hkratnih pozitivnih učinkih na zavzetost zaposlenih.

## **KLJUČNE BESEDE**

- delovno razmerje
- družina
- usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja
- certifikacija
- zakonodaja
- Biotehniški center Naklo

## **ABSTRACT**

The thesis deals with an important challenge of modern time - the coordination of professional and family life and the related requirements for employers. The legal obligations of employers arising from European and Slovenian regulations, as well as the obligations of employers as part of wider corporate responsibility, are briefly analyzed. Using the example of a specific company, we analyze the measures and the "Family Friendly Company" certificate as one of the possible answers to this important modern challenge for employers and workers. The analysis of literature and the implementation of survey research in the thesis confirm the hypothesis that the certificate and related measures are a suitable and high-quality way of harmonizing professional and family life and ensuring compliance with regulatory requirements while simultaneously having positive effects on employee engagement.

## **KEYWORDS**

- working relationship
- family
- balancing professional and private life
- certification
- legislation
- Biotehniški center Naklo

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
1.1	Predstavitev problema.....	1
1.2	Cilji dela.....	2
1.3	Predstavitev okolja.....	2
1.4	Predpostavke in omejitve .....	2
1.5	Metode dela.....	3
<b>2</b>	<b>USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA.....</b>	<b>4</b>
2.1	Družbena odgovornost .....	6
2.2	Veljavna zakonodaja, ki ureja družbeno odgovorno delovanje podjetij 8	
2.3	Opredelitev pojma družina .....	10
2.4	Družina, delo in zaposlitev .....	11
3.1	Certifikat družini prijazno podjetje .....	14
3.1.1	Zavod Ekvilib .....	15
3.2	Katalog ukrepov .....	16
3.3	Postopek certifikacije .....	18
3.3.1	Podaljšanje certifikata.....	21
3.4	Stroški certifikacije .....	21
<b>4</b>	<b>BIOTEHNIŠKI CENTER NAKLO .....</b>	<b>23</b>
4.1	Certifikat družini prijazno podjetje v biotehniškem centru Naklo.....	26
4.2	Spremembe ob prejetju certifikata družini prijazno podjetje .....	26
4.3	Spremljanje ukrepov in organizacija .....	27
<b>5</b>	<b>PRAKTIČNI DEL .....</b>	<b>30</b>
5.1	Analiza in interpretacija podatkov .....	30
<b>6</b>	<b>ZAKLJUČEK .....</b>	<b>38</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA IN VIRI .....</b>	<b>39</b>
	<b>PRILOGA .....</b>	<b>43</b>

## KAZALO SLIK

Slika 1: Uskladitev družinskega in poklicnega življenja .....	4
Slika 2: Starševski dopust.....	6
Slika 3: Družbena odgovornost.....	7
Slika 4: Družina.....	11
Slika 5: Delo na daljavo .....	12
Slika 6: Certifikat Družini prijazno podjetje .....	15
Slika 7: Ekvilib.....	16
Slika 8: Postopek certifikacije .....	19
Slika 9: Logo Biotehniškega centra Naklo .....	23
Slika 10: Biotehniški center Naklo .....	25
Slika 11: Delež anketirancev po spolu .....	30
Slika 12: Starost anketirancev .....	31
Slika 13: Seznanjenost s certifikatom .....	31
Slika 14: Seznanitev z vsemi ukrepi .....	32
Slika 15: Koriščenje ukrepov .....	32
Slika 16: Zadovoljen/na z ukrepi.....	33
Slika 17: Koriščenje ukrepov v preteklem šolskem letu.....	33
Slika 18: Poudarek na usklajevanje kariernega in družinskega življenja.....	34
Slika 19: Pridobitev informacij o certifikatu .....	34
Slika 20: Dodatni ukrep.....	35
Slika 21: Dodatna izbira ukrepov .....	35
Slika 22: Pripadnost podjetju .....	36

# 1 UVOD

V diplomskem delu je obravnavam pomemben izziv današnjega časa, in sicer navidezno nasprotje sodobne zaposlitve z željo po karieri in napredovanju na eni strani ter usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja na drugi. Ti dve področji sta za vsako posameznico ali posameznika pomembni. Eden od uspešnih odgovorov na ta sodobni izziv je program certifikacije Družini prijazno podjetje.

Sodobno življenje prinaša številne izzive pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, saj tehnološki napredek, globalizacija in naraščajoče zahteve na delovnem mestu povzročajo večji pritisk na posameznika. Delo zagotavlja finančno stabilnost in osebno izpolnitev, družina pa predstavlja vir čustvene podpore in občutka pripadnosti. Ko posamezniki ne uspejo uskladiti obeh področij, se pogosto soočajo s posledicami, kot so stres, izgorelost, zmanjšano zadovoljstvo z življenjem ter slabše zdravje in medosebni odnosi. Na ravni organizacij se neuspešno usklajevanje kaže v zmanjšani produktivnosti, višji stopnji odsotnosti in fluktuaciji kadra, kar lahko vodi v finančne izgube. V tem kontekstu je družbeno odgovorno podjetništvo postalo ključna praksa, saj podjetja priznavajo svojo odgovornost ne le za ekonomske rezultate, temveč tudi za dobrobit zaposlenih in širše družbe. Certifikat Družini prijazno podjetje je konkretno orodje, ki podjetjem pomaga strukturirati ukrepe, kot so prilagodljiv delovni čas, možnost dela na daljavo in skrajšan delovni čas, ter druge oblike podpore, ki olajšajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. S pridobitvijo tega certifikata podjetja izkazujejo svojo zavezanost ustvarjanju delovnega okolja, ki podpira zaposlene pri obvladovanju teh dveh ključnih področij njihovega življenja.

Ta tema je izjemno pomembna, ker naslavlja temeljne potrebe sodobnega človeka. Boljše razumevanje pomena usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter učinkov teh ukrepov na delovno okolje in širšo družbo lahko prispeva k oblikovanju bolj zdravega, produktivnega in trajnostnega poslovnega okolja, ki spodbuja dolgoročno blaginjo zaposlenih in podjetij.

## 1.1 Predstavitev problema

V hitro spreminjajočem se svetu, kjer tehnologija in globalizacija pomembno oblikujeta naše življenje, se neizogibno soočamo z izzivom, kako uskladiti dve ključni področji našega življenja: delo in družino. Delo nam omogoča finančno stabilnost in osebno rast, družina pa je temelj našega socialnega življenja in čustvenega zadovoljstva. Izziv pa je, kako najti pravo ravnovesje med njima. Dolgi delovni dnevi, nepredvidljivi urniki, pomanjkanje fleksibilnosti in nenehne zahteve tako na delovnem mestu kot doma nas postavljajo pred težko vprašanje: kako biti uspešen profesionalec in hkrati zadovoljen partner, starš in član družine?

Neuspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja ima številne negativne posledice. Pri posamezniku se lahko pojavijo stres, izgorelost, zdravstvene težave in težave v medsebojnih odnosih. Na ravni organizacije pa lahko to privede do



zmanjšane produktivnosti, povečane odsotnosti z dela, večje fluktuacije kadrov in posledično do finančnih izgub.

Prav na nivoju podjetja in tudi širše, torej na državnem nivoju, pa je možno sprejemati in izvajati ukrepe, ki to lahko preprečijo. Taki ukrepi so lahko ustrezna zakonodaja in sprejetje mednarodnih standardov kot osnove za presojanje. Danes možen in že uveljavljen ukrep je pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje.

## **1.2 Cilji dela**

Cilj tega diplomskega dela je predstaviti povzetek ključnih raziskav in ugotovitev s področja usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Te ugotovitve so že sprejete v širši družbeni skupnosti. Ukrepe izvaja veliko število podjetij. Veliko podjetij ima formalno pridobljen certifikat Družini prijazno podjetje.

V našem delu bomo na konkretnem primeru ugotavljali seznanjenost zaposlenih z ugodnostmi, ki jih ta certifikat prinaša zaposlenim v Biotehniškem centru Naklo, in koliko jih sploh koristijo in so za posameznike primerni. Na podlagi ugotovitev bomo lahko podali priporočila.

## **1.3 Predstavitev okolja**

V sodobnem delovnem okolju se zaposleni soočajo z vedno večjimi pritiski in pričakovanji, tako na delovnem mestu kot v zasebnem življenju. Hiter tempo življenja, podaljšan delovni čas ter nenehna dosegljivost zaradi digitalizacije prispevajo k težavam pri iskanju ravnotežja med poklicnimi in družinskimi obveznostmi. Poleg tega se delovno okolje spreminja zaradi demografskih sprememb, kot sta staranje delovne sile in vse večja vključenost žensk na trg dela. Podjetja se vse pogosteje soočajo z izzivi, kako zagotoviti podporo zaposlenim pri usklajevanju njihovega dela in zasebnega življenja. V tem kontekstu postaja prilagodljivost delovnih pogojev ključnega pomena za dobrobit zaposlenih in uspešnost podjetja. Tako je tudi v Biotehniškem centru Naklo.

## **1.4 Predpostavke in omejitve**

V raziskavi predpostavljamo, da so zbrani podatki reprezentativni in zanesljivi ter da zaposleni iskreno izražajo svoje mnenje in izkušnje glede vpliva delovnih ukrepov na njihovo delo in zasebno življenje. Pričakujemo, da so uvedeni ukrepi enako vplivali na vse zaposlene, ne glede na njihov položaj ali vrsto dela, in da podjetja dosledno izvajajo te ukrepe v praksi.

Kljub temu se raziskava sooča z določenimi omejitvami. Anketa ni izvedena med vsemi zaposlenimi, zato dobljeni podatki morda ne odražajo dejanskega stanja.

Vpliv ukrepov se lahko razlikuje glede na velikost podjetja, panogo ali geografsko lokacijo, kar lahko omeji splošno veljavnost rezultatov. Raziskava zajema le trenutno stanje in ne upošteva dolgoročnih sprememb ali trendov. Ugotovitve temeljijo na subjektivnih ocenah zaposlenih.

## 1.5 Metode dela

V diplomskem delu bomo v teoretičnem delu povzeli raziskave in ugotovitve s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Uporabili bomo splošno dostopne vire, predvsem knjige, članke, monografije in druge publikacije uveljavljenih avtorjev in založb. Poleg tega bomo uporabili še druge (elektronske) vire, kot so znanstvene baze podatkov in druge objave, dostopne prek spleta. S tem bomo zagotovili širok pregled obstoječega znanja in proučitev teme diplomskega dela.

V praktičnem delu bomo izvedli anketo, s katero bomo pridobili informacije o vplivu certifikata Družini prijazno podjetje na zaposlene v Biotehniškem centru Naklo. Anketa bo zasnovana tako, da bo vsebovala vprašanja, usmerjena v ocenjevanje informiranosti, ozaveščenosti in zadovoljstva zaposlenih z ukrepi, vpliv ukrepov na njihovo poklicno in zasebno življenje ter učinkovitost uvajanja ukrepov v podjetju.

S pomočjo ankete bomo preverjali naslednje hipoteze:

- H1: Anketirani zaposleni so seznanjeni z ukrepi Družini prijazno podjetje.
- H2: Anketiranim so informacije ustrezno dostopne.
- H3: Anketirani so zadovoljni z izvajanjem ukrepov v podjetju.
- H4: Anketirani v polni meri koristijo ugodnosti.
- H5: Anketirani so zaradi ukrepov bolj pripadni organizaciji.

## 2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja je eden izmed največjih družbenih izzivov sodobnega časa, saj je delovni svet v zadnjih desetletjih doživel pomembne spremembe. Globalizacija, digitalizacija in naraščajoče zahteve po učinkovitosti in produktivnosti so povzročile, da so delovna mesta postala bolj intenzivna, hkrati pa je postalo pomembno, da posamezniki uspešno obvladujejo svoje družinske obveznosti. Zaradi teh sprememb se številni zaposleni soočajo z izzivi pri iskanju ravnotežja med službo in družinskimi obveznostmi, kar lahko vodi v preobremenjenost in zmanjšano kakovost življenja. Po drugi strani pa digitalizacija lahko vodi tudi do boljše usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem (Novak 2020).

S pomočjo informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT), kot so prenosni računalniki, pametni telefoni in orodja za spletno komuniciranje, lahko zaposleni delajo od doma ali na daljavo, kar skrajša čas za potovanje na delo in omogoča večjo avtonomijo pri organizaciji delovnega časa. Takšna fleksibilnost omogoča, da se delo bolje prilagodi družinskim obveznostim in osebnim potrebam, kar vodi k boljši usklajenosti med delom in zasebnim življenjem, seveda pa lahko povzroča tudi težave (<https://www.eurofound.europa.eu>).

Družinske strukture so se prav tako bistveno spremenile. Z naraščanjem deleža žensk na trgu dela ter vse večjim številom enostarševskih družin in gospodinjstev, kjer sta oba partnerja zaposlena za polni delovni čas, je ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem postalo zahtevno. Mnogi zaposleni opažajo, da se soočajo z večjimi težavami pri usklajevanju teh dveh pomembnih področij, saj številna podjetja še vedno ne nudijo zadostne podpore, ki bi omogočila učinkovito obvladovanje obeh sfer (Sečkar, 2020).



*Slika 1: Uskladitev družinskega in poklicnega življenja*  
(Vir: Iščem-delo.si, 2023)

Neuspešno usklajevanje teh dveh sfer lahko vodi v resne negativne posledice. Na osebni ravni lahko privede do povečanega stresa, izgorelosti, nižjega zadovoljstva z življenjem in celo do zdravstvenih težav. Na delovnem mestu se to kaže v obliki nižje produktivnosti, večje fluktuacije zaposlenih, povečane odsotnosti z dela in manjše zavzetosti pri opravljanju nalog. Zaposleni, ki čutijo, da s strani delodajalca nimajo zadostne podpore za usklajevanje dela in družinskega življenja, so pogosto manj zadovoljni in motivirani, kar dolgoročno škodi tako njim kot podjetju (Kanjuo - Mrčela, & Černigoj - Sadar 2006).

Številne raziskave kažejo, da se z boljšo podporo zaposlenim, ki omogoča boljše usklajevanje teh dveh področij, povečata njihova produktivnost in zavzetost. Fleksibilne oblike dela, kot so delo na daljavo, skrajšan delovni čas, prilagodljiv delovni urnik in možnost koriščenja dodatnih dni dopusta, so ključni dejavniki, ki lahko bistveno pripomorejo k izboljšanju tega ravnotežja. Podjetja, ki uvajajo takšne politike, pogosto opažajo izboljšano delovno klimo, večjo pripadnost zaposlenih in boljše rezultate (OECD 2020).

V širšem družbenem kontekstu uspešno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja prispeva k bolj zdravi in uravnoteženi družbi. Zmanjšanje stresa in preobremenjenosti zaposlenih lahko pozitivno vpliva na celotno družbo, saj spodbuja boljše družinske odnose, povečuje kakovost življenja in zmanjšuje družbene stroške, povezane z zdravstvenimi težavami in socialno varnostjo. Prav tako prispeva k večji enakosti med spoloma, saj omogoča enakopravnejšo razdelitev družinskih odgovornosti med moškimi in ženskami (Sedmak, & Medarič 2007)

Delodajalci imajo torej pomembno vlogo, saj lahko z uvedbo družini prijaznih ukrepov neposredno vplivajo na življenje zaposlenih. Prilagodljiv delovni čas, možnost dela od doma in druge oblike podpore so ključni za uspešno usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Podjetja, ki se zavedajo pomena zadovoljnih zaposlenih, izvajajo politike, ki podpirajo njihovo osebno in poklicno življenje, s čimer prispevajo k dolgoročni stabilnosti in uspehu organizacije

(<https://www.bradley.com/insights/publications/2023/10/offering-family-friendly-workplace-policies-is-more-than-altruism-an-advantage>).

Organizacije, ki sprejemajo takšne politike, imajo konkurenčno prednost pri privabljanju in zadrževanju ključnih kadrov, kar dolgoročno prispeva k njihovemu uspehu, rasti in stabilnosti. V prihodnosti bo učinkovito usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti ključnega pomena za ustvarjanje trajnostne in uspešne družbe (povzeto po Halbritter, & Dorfleitner 2015).

Na ravni države so pomembne tudi zakonodajne in institucionalne rešitve, ki zaposlenim nudijo podporo. Politike, ki spodbujajo starševski dopust za oba starša, dostop do kakovostnih storitev varstva otrok in fleksibilne delovne ureditve, so ključne za ustvarjanje okolja, ki podpira usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Uspešne rešitve so odvisne od kombinacije delodajalskih ukrepov in državnih politik, ki skupaj ustvarjajo pogoje za boljše življenje zaposlenih in njihovih družin. Seveda morajo biti za to zagotovljeni tudi ustrezna sredstva in ustrezno financiranje (Halbritter, & Dorfleitner 2015)

Največji napredek se kaže v več evropskih državah, v katerih so uvedli napredne, družini prijazne ukrepe. Zgled je lahko Švedska, ki ponuja očetom in materam skupaj 480 dni starševskega dopusta, ki si ga lahko razdelijo med seboj. Ena od vodilnih držav je tudi Norveška, kjer očetje lahko koristijo 15 tednov očetovskega starševskega dopusta v okviru 49-tedenskega obdobja plačanega dopusta za oba starša (<https://thenorwayguide.com>).

Estonske matere imajo pravico do 20 tednov plačanega porodniškega dopusta pred rojstvom otroka in 62 tednov po porodu, kar skupaj znaša približno 82 tednov (1 leto in 7 mesecev) (<https://boundlesshq.com>)



*Slika 2: Starševski dopust*  
(Vir: Cekin, 2021)

Na Japonskem imajo očetje pravico do izjemno dolgega starševskega dopusta. Očetje lahko koristijo do 12 mesecev plačanega starševskega dopusta po rojstvu otroka. Nadomestilo za ta dopust je približno 50 % prejšnjega dohodka. Če se oče odloči izkoristiti dopust, lahko to obdobje pomaga pri usklajevanju družinskih obveznosti (<https://childcarecanada.org>).

S tem ko se v družbi krepi zavedanje o pomenu usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, se odpirajo tudi nove priložnosti za razvoj delovnih politik, ki spodbujajo bolj uravnoteženo življenje (<https://www.bradley.com>).

## **2.1 Družbena odgovornost**

Družbena odgovornost podjetij v Sloveniji postaja vedno pomembnejši vidik poslovanja, saj podjetja vse bolj prepoznavajo svoj vpliv na družbo, okolje in gospodarstvo ali pa vsaj želijo zmanjšati regulatorna in socialna tveganja za svoje poslovanje. Družbena odgovornost podjetij se kaže v aktivnostih, kot so spoštovanje okoljskih standardov, podpora lokalnim skupnostim, skrb za dobrobit zaposlenih, etično ravnanje in transparentno poslovanje. Podjetja, ki sprejemajo družbeno odgovorne prakse, si prizadevajo prispevati k trajnostnemu razvoju, zmanjšanju negativnih vplivov na okolje ter spodbujajo enakopravnost, zdravje in dobro počutje svojih zaposlenih. Skozi skrb za dobrobit zaposlenih lahko prepoznavamo tudi izvajanje ukrepov v smeri lažjega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (Karwowski, & Raulinajtys-Grzybek 2021).

Formalno se skrb za zaposlene, okolje, širšo družbeno skupnost ipd. lahko ugotavlja s pridobitvijo različnih certifikatov. Pogoji za pridobitev običajno temeljijo na priznanih mednarodnih standardih. Certifikat Družini prijazno podjetje je eden izmed takšnih, zadeva pa usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.



*Slika 3: Družbena odgovornost*  
(Vir: MPT, 2024)

Družbena odgovornost ima tudi gospodarske koristi, saj podjetja, ki izkazano delujejo kot družbeno odgovorna, običajno uživajo večji ugled, dosegajo večjo zvestobo strank in zaposlenih ter dolgoročno konkurenčno prednost. Poleg tega sodelovanje v družbeno odgovornih projektih prispeva k boljšim odnosom s skupnostjo in državnimi institucijami, kar lahko prinese ugodnosti, kot so lažji dostop do subvencij ali olajšav (povzeto po Daugaard, & Ding 2022).

V Sloveniji so številne organizacije v promocijo družbene odgovornosti vključene že več desetletij. Ključne pobude so se pojavile na začetku tega stoletja. Omenimo lahko Inštitut IRDO, katerega dejavnosti so raziskovanje, razvoj, promocija in izobraževanje na področju družbene odgovornosti, in nevladno organizacijo Umanotera, ki se ukvarja s spodbujanjem trajnostnega razvoja. Med letoma 2017 in 2020 je v Sloveniji zabeležen napredek pri spodbujanju trajnostnega razvoja, podprt z več pobudami, kot je prehod na nizkoogljično gospodarstvo, kar je bilo del širših prizadevanj za doseganje ciljev Agende 2030 (<https://sustainabledevelopment.un.org>).

Zavedanje o družbeni odgovornosti in njena standardizacija v Sloveniji ne izboljšujeta le podjetniškega okolja, čeprav so s tem povezani tudi stroški, ki so običajno breme podjetja, temveč tudi prispevata k širšemu družbenemu napredku in blaginji na dolgi rok. Raziskave, izvedene med letoma 2017 in 2021, so potrdile, da so družbeno odgovorna podjetja izkazala pozitivne učinke na ekonomsko, družbeno in okoljsko uspešnost, kar prispeva k širšemu trajnostnemu razvoju v Evropi. Ekonomska uspešnost je prispevala k znižanju stroškov na dolgi rok, finančno stabilnost in rast. Družbena uspešnost je vplivala na delovno klimo v podjetjih in na motivacijo zaposlenih. Pri okoljski uspešnosti pa je bilo bistveno zmanjšanje okoljskega vpliva (<https://academic.oup.com>).

## 2.2 Veljavna zakonodaja, ki ureja družbeno odgovorno delovanje podjetij

Družbena odgovornost podjetij v Sloveniji temelji na zakonodajnih določilih, ki spodbujajo odgovorno in etično poslovanje. Seveda pa izhaja iz temeljnih človekovih pravic, zapisanih v Ustavi Republike Slovenije, kjer je v 53. členu določeno, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere. V 72. členu pa je določena pravica do zdravega življenjskega okolja.

Ključni zakon s tega področja je Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), ki podjetja zavezuje k upoštevanju interesov deležnikov, kot so zaposleni, okolje in širša skupnost. Ta zakon določa, da mora podjetje poslovati na način, ki spoštuje pravice zaposlenih, skrbi za varstvo okolja in deluje v skladu s pravnimi in moralnimi načeli družbe.

Poleg ZGD-1 kot ključnega statusnopravnega predpisa sta pomembna še dva zakona: Zakon o varstvu okolja (ZVO-2), ki od podjetij zahteva trajnostno rabo naravnih virov in zmanjšanje okoljskih vplivov, in za našo analizo v tem diplomskem delu posebej pomemben Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki ureja pravice zaposlenih, kot so varnost pri delu, pravično plačilo, enakopravno obravnavanje ter zagotavljanje zdravih in varnih delovnih pogojev. Pomemben korak je predstavljala tudi novela zakona (ZDR-1D), sprejeta leta 2023. Kar nekaj novih zakonskih določb je namreč zdaj namenjenih usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Zakon tako na primer omogoča delavcem, ki skrbijo za otroke do osmega leta starosti ali zagotavljajo oskrbo, da v času trajanja delovnega razmerja predlagajo sklenitev pogodbe o zaposlitvi za krajši delovni čas za določen čas. Delodajalec mora na tak predlog pisno in utemeljeno odgovoriti v roku 15 dni. Če se taka pogodba sklepa z delavcem, ki je pri delodajalcu že zaposlen za nedoločen čas, v času opravljanja pogodbe o zaposlitvi za določen čas mirujejo pravice, obveznosti in odgovornosti iz pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

Med očitnejšimi spremembami in v javnosti odmevnimi pravicami je tudi pravica do odklopa. S to pravico zakon želi še dodatno spodbuditi uravnoveženost med poklicnim in zasebnim življenjem delavca, saj v času izrabe počitka oziroma v času upravičenih odsotnosti z dela delavcu ni treba biti na razpolago delodajalcu. Posebno varstvo v delovnem razmerju je zagotovljeno tudi za oskrbovalce. Do posebnega varstva so upravičeni tudi delavci, ki nudijo oskrbo, ne več samo zaradi nosečnosti in starševstva. Zakon izrecno zahteva, da jim mora delodajalec omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (tretji odstavek 182. člena ZDR-1).

Slovenija je kot članica Evropske unije dolžna upoštevati tudi zakonodajo in predpise, ki so sprejeti na tem nivoju. To pomeni, da morajo države članice neposredno veljavne uredbe in direktive prenesti v svojo zakonodajo.

Med predpisi Evropske unije je treba posebej izpostaviti Direktivo (EU) 2019/1158 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev, katere cilj je

izboljšati ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem za delavce, ki so starši ali oskrbovalci, ter spodbujati enakost spolov na trgu dela (<https://eur-lex.europa.eu/>). Med drugim direktiva za celotno Evropsko unijo določa očetovski, starševski in oskrbovalski dopust. Potrebni je vsaj 10 delovnih dni očetovskega dopusta ob rojstvu otroka, ki ga lahko očetje koristijo pred ali po rojstvu otroka. Očetovski dopust mora biti finančno podprt vsaj v višini bolniške nadomestitve, kar zagotavlja določeno stopnjo socialne varnosti. Vsakemu staršu v Evropski uniji pripada vsaj štiri mesece starševskega dopusta, od tega sta dva meseca neprenosljiva (ne moreta se prenesti na drugega starša). To naj bi spodbujalo oba starša, zlasti pa očete, da aktivno sodelujejo pri vzgoji otrok. Pravico do starševskega dopusta imajo vsi delavci, ne glede na delovno razmerje, pri čemer morajo države članice zagotoviti, da je dopust finančno dostopen. Da je dopust finančno dostopen pomeni, da morajo oblikovati ustrezne ukrepe, ki delavcem omogočajo, da dopust koristijo, ne da bi se soočili s finančnimi težavami. Direktiva je uvedla pravico do petih delovnih dni oskrbovalskega dopusta na leto za delavce, ki morajo skrbeti za hudo bolne ali odvisne sorodnike. To izboljšuje možnosti za oskrbo bližnjih in hkrati omogoča ohranjanje poklicne aktivnosti.

Ta direktiva posebej ureja tako imenovane prožne oblike dela. Delavci z otroki do določene starosti (vsaj osem let) in oskrbovalci imajo pravico zahtevati prožne oblike dela, kot so delo od doma, skrajšan delovni čas ali fleksibilni urniki. Namen te določbe je omogočiti staršem in oskrbovalcem večjo prilagodljivost pri usklajevanju njihovih osebnih in poklicnih obveznosti.

Pomemben je vpliv evropske direktive tudi na enakost spolov in zaščito delavskih pravic. Direktiva spodbuja enakopravno sodelovanje žensk in moških na trgu dela ter pri skrbi za otroke in druge odvisne osebe. Namen je zmanjšati neenakost, kjer ženske pogosto prevzemajo nesorazmerno večje breme domačih in skrbstvenih nalog, kar omejuje njihove karijerne možnosti. Da bi zaščitila delavce, direktiva zagotavlja, da delodajalci ne smejo diskriminirati ali kaznovati delavcev, ki uveljavljajo pravice, zagotovljene v direktivi, kot so očetovski ali starševski dopust ali prožne oblike dela. Zagotovljena je tudi pravica do vrnitve na isto ali podobno delovno mesto po izteku dopusta.

Zaradi navedenega ta direktiva pomeni pomemben korak k bolj pravičnemu porazdeljevanju družinskih obveznosti med spoloma in izboljšuje pogoje za tiste, ki združujejo poklicno delo in skrb za otroke ali odvisne sorodnike. Države članice morajo te ukrepe vključiti v svojo zakonodajo, z določenimi prilagoditvami glede na nacionalne okoliščine. Slovenija je to storila s prej opisano novelo ZDR-1 v novembru 2023.

V sklopu družbene odgovornosti podjetij zakonodaja Evropske unije (od junija 2019) in posledično slovenska zakonodaja (od novembra 2023) vključujeta tudi spodbude za trajnostno poslovanje. Na voljo so različni certifikati, kot je certifikat Družini prijazno podjetje, ki podjetja spodbuja k ustvarjanju okolja, ki podpira zaposlene pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.



V Sloveniji je družbena odgovornost vse bolj prepoznana kot ključna za dolgoročno uspešnost podjetij. Številna podjetja prostovoljno sledijo mednarodnim standardom, kot so smernice OECD in smernice Global Reporting Initiative (GRI), ki spodbujajo transparentnost in poročanje o nefinančnih vidikih poslovanja. Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) poudarja, da ima družbena odgovornost podjetij v Sloveniji pomembno vlogo pri krepitevi tako poslovne kulture kot ugleda podjetij. V raziskavi iz leta 2021, ki je vključila 134 slovenskih podjetij, je več kot 93 % vprašanih poročalo o izvajanju ukrepov za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja svojih zaposlenih. Poleg tega 82 % podjetij vlaga v izobraževanje za karierni napredek zaposlenih, 79 % pa ima zapisan kodeks etike. Aktivnosti družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji tako prispevajo k motivaciji zaposlenih, izboljšanju delovnih pogojev in splošni družbeni odgovornosti podjetij (<https://www.gzs.si/projektnopovezovanje/Novice/ArticleId/78895/slovenska-podjetja-dobro-poznajo-druzbeno-odgovornost-a-epidemija-omejila-aktivnosti-s-tega-podrocja>).

Zakonodajni okvir za družbeno odgovornost podjetij v Sloveniji torej temelji na kombinaciji nacionalne zakonodaje, evropskih direktiv in mednarodnih standardov, kar podjetjem omogoča, da svoje poslovanje razvijajo v skladu s trajnostnimi in etičnimi načeli.

## 2.3 Opredelitev pojma družina

Družina je skozi zgodovino doživela pomembne spremembe. V predindustrijskih družbah je bila osnovna gospodarska enota, kjer je patriarhalna struktura določala družinske vloge. Z industrializacijo in urbanizacijo so družine postale nuklearne, pri čemer so vloge moških in žensk postale bolj ločene – moški so delali, ženske pa skrbele za dom. V 20. stoletju so se ženske začele vključevati na trg dela, kar je prineslo večjo enakopravnost v delitvi družinskih in gospodinjskih nalog. Danes družina ostaja ključna enota, ki zagotavlja čustveno podporo, socializacijo otrok ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ob tem pa postaja vse bolj raznolika in prilagodljiva (National Institutes of Health The Role of Family in Socialization. National Library of Medicine, 2016).

Danes lahko rečemo, da je družina osnovna socialna enota, sestavljena iz posameznikov, ki so povezani z biološkimi, pravnimi, čustvenimi ali socialnimi vezmi. Tradicionalno družino sestavljajo starši in otroci, vendar se pojem družine v sodobnem času razširja in vključuje različne oblike, kot so enostarševske družine, rejniške družine, istospolne družine in družine brez otrok. Družina ima pomembno vlogo pri zagotavljanju čustvene podpore, vzgoje, socializacije in ekonomskega blagostanja svojih članov (United Nations. Family Patterns in a Global Context. UN Department of Economic and Social Affairs, 2020).

Vloga družine v družbi presega zgolj biološke odnose. Družina zagotavlja osnovne pogoje za osebni razvoj, socializacijo in oblikovanje vrednot ter igra ključno vlogo pri prenosu kulturnih, etičnih in družbenih norm na naslednje generacije. Znotraj družine

se člani medsebojno podpirajo v različnih življenjskih obdobjih – od otroštva, adolescenca, odraslosti do staranja (United Nations. Family Patterns in a Global Context. UN Department of Economic and Social Affairs, 2020).



*Slika 4: Družina*  
(Vir: Radio Ognjišče, 2017)

V sociološkem kontekstu družine opravljajo več funkcij: vzgojno funkcija, ki zagotavlja vzgojo otrok in socializacijo v družbene norme, čustveno funkcijo, kjer člani družine nudijo oporo in varnost, gospodarsko funkcijo, ki vključuje skrb za finančno varnost družine, in zaščitno funkcijo, ki varuje člane družine pred zunanjimi nevarnostmi (Giddens 2013).

Družinske strukture se razvijajo in spreminjajo glede na kulturne, ekonomske in socialne pogoje v določenem času in prostoru. Tradicionalne oblike družine so bile pogosto patriarhalne, z enim dominantnim staršem (pogosto očetom), medtem ko sodobne družinske oblike težijo k enakopravnejši porazdelitvi odgovornosti in večji vlogi žensk v gospodarskem in družbenem življenju (Giddens 2013).

Družina je torej kompleksna enota, ki se nenehno spreminja pod vplivom družbenih trendov, kulturnih sprememb in pravnih okvirov, a kljub temu ostaja ključna za socialno in čustveno stabilnost posameznikov in skupnosti (Sedmak, & Medarič, 2007).

## **2.4 Družina, delo in zaposlitev**

Družina in delo sta tudi danes dve ključni področji v življenju posameznika v dobi odraslosti. Zahtevata skrbno usklajevanje. Družina predstavlja osnovno socialno enoto, ki nudi čustveno podporo, varnost in stabilnost, medtem ko delo omogoča finančno varnost in osebni razvoj. Povezava med družino in delom postaja vse bolj kompleksna zaradi sprememb na trgu dela, kot so podaljševanje delovnega časa, fleksibilne oblike dela in vse večja vloga žensk na trgu dela (<https://kellercenter.hankamer.baylor.edu>)

Za sodobne družine je usklajevanje teh dveh sfer pogosto velik izziv. V mnogih primerih se oba partnerja ukvarjata s polnim delovnim časom, kar lahko oteži vzdrževanje ravnotežja med družinskimi obveznostmi in poklicnimi ambicijami. Zaradi tega podjetja vse pogosteje uvajajo ukrepe, kot so fleksibilen delovni čas, delo na daljavo in skrajšan delovni čas, da zaposlenim olajšajo usklajevanje družinskih obveznosti z delom (<https://www.mckinsey.com>).



*Slika 5: Delo na daljavo*  
(Vir: Moje delo, 2024)

Zaposlenost družinskega člana ima številne pozitivne učinke za družino. Najpomembnejši je zagotavljanje finančne varnosti in stabilnosti. S temi prihodki se pokrivajo osnovne in tudi druge potrebe vseh družinskih članov. Na zadovoljstvo in samozavest vseh v družini vplivata tudi osebna in poklicna rast staršev. Delo jim omogoča, da se razvijajo, pridobivajo nove veščine in dosežajo osebne cilje. To lahko vodi k večji samozavesti in občutku osebnega zadovoljstva, kar pozitivno vpliva na družinske odnose. Zaposleni starši s svojim delom predstavljajo pozitiven vzor za svoje otroke, saj jih učijo odgovornosti, discipline in pomembnosti dela. Prav tako otroci vidijo, kako se uspešno usklajujeta delo in družinsko življenje. Pozitivno lahko dojemajo karierno rast svojih staršev. V marsikateri družini zato uspešni starši za isto kariero navdušijo tudi svoje otroke. Ne nazadnje ne smemo spregledati tudi delovnega povezovanja v skupnost. Zaposlitev omogoča večjo družbeno vključenost, kar lahko poveča občutek pripadnosti in podpore v širši skupnosti. To se lahko odraža tudi v večji podpori in razumevanju znotraj družine (povzeto po Hartman, Černigoj - Sadar, Konavec, Kušlan, & Skorupan 2015).

Zaposlenost družinskega člana ima lahko tudi negativne vplive na družinsko življenje. V prvi vrsti povzroči pomanjkanje časa za družino. Dolgi delovni dnevi, nadure ali zahteve po nenehni dosegljivosti lahko povzročijo, da starši preživijo manj časa s svojo družino. To lahko vodi v pomanjkanje kakovostnih družinskih interakcij, kar lahko negativno vpliva na odnose, zlasti z otroki. Enako lahko naporno delo oziroma zahtevna in odgovorna delovna mesta povzročijo stres in izčrpanost, kar lahko vpliva na posameznikovo čustveno stanje tudi doma. Utrujenost in preobremenjenost lahko zmanjšata kakovost časa, preživetega z družino, ali se prelivata v družinsko življenje

in nezadovoljstvo, stres in izčrpanost na delovnem mestu pa vodi v konfliktno situacijo ali nezadovoljstvo tudi doma (<https://www.cambridge.org>).

Pomemben negativni vidik so tudi težave pri usklajevanju družinskih obveznosti. Kombiniranje dela in družinskih obveznosti, kot so vzgoja otrok, skrb za starejše sorodnike ali opravljanje gospodinjskih opravil, lahko predstavlja izziv. Brez zadostne podpore pri usklajevanju teh obveznosti se lahko poveča občutek preobremenjenosti. Pogosto so ženske tiste, ki poleg zaposlitve prevzemajo glavno breme družinskih in gospodinjskih obveznosti. To lahko vodi do neenakosti znotraj družine in vpliva na njihove poklicne možnosti ter osebno zadovoljstvo (Sečkar 2020).

V enostarševskih družinah je usklajevanje dela in družinskih obveznosti še večji izziv, saj en starš sam skrbi za otroke, gospodinjstvo in finančno preživetje. Brez zadostne podpore, kot sta fleksibilen delovni čas ali dostop do varstva otrok, se poveča tveganje za izčrpanost in zmanjšano poklicno zadovoljstvo. Enostarševski starši, še posebej matere, so pogosto izpostavljeni večji ekonomski negotovosti in imajo manj možnosti za poklicni napredek zaradi teh bremen (Sečkar 2020).

### 3 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Številna uspešna slovenska podjetja, kot so Gorenje, Iskratel, Mercator, Lek, Petrol in Dars, se nenehno trudijo izboljšati ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem svojih zaposlenih. Takšna podjetja pogosto ponujajo različne ugodnosti in programe, ki olajšajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Svojim zaposlenim omogočajo prožne oblike dela. Fleksibilen delovni čas, delo od doma ali skrajšan delovni čas omogočajo boljše usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti. To lahko zmanjša stres in poveča čas, namenjen družini. Enakomerna porazdelitev gospodinjskih nalog in skrbi za otroke ali druge družinske člane med partnerjema lahko olajša usklajevanje zaposlitve in družinskih obveznosti ter zmanjšuje pritisk na enega posameznika (Škafar 2021). Delodajalci, še posebej v Evropski uniji zaradi zakonskih obvez, podpirajo svoje zaposlene z uvajanjem ukrepov, kot so starševski dopust, oskrbovalni dopust, možnosti za prožno delo in ugodne delovne razmere, ki upoštevajo družinske obveznosti. Izjemno pomembna sta jasna komunikacija delodajalca o potrebah glede ravnovesja med delom in družinskim življenjem ter dejansko izvajanje načelnih politik in obljub. Zaposleni se morajo počutiti udobno in brez strahu izkoristiti vse razpoložljive možnosti ter biti prepričani, da družina in družinsko življenje ne bosta negativno vplivala na mnenje posloводства ali njihove kariere. To lahko vključuje tudi povsem neposredno podporo družinskemu življenju, na primer podporo pri varstvu otrok, dodatne proste dneve za družinske dogodke ter različne zdravstvene in wellness programe (<https://coface-eu.org>).

S tem ko podjetja ustvarjajo delovno okolje, ki je prijazno do družin, kažejo, da cenijo svoje zaposlene in da so pripravljeni investirati v njihovo dobro počutje. To pa se dolgoročno odraža na zadovoljstvu zaposlenih, njihovi zvestobi podjetju in splošni uspešnosti organizacije (Zore 2017).

Njihova dejavnost na tem področju je formalno izkazana s pridobitvijo certifikata, ki to področje pokriva. To je certifikat Družini prijazno podjetje.

#### 3.1 Certifikat družini prijazno podjetje

Družini prijazno podjetje je slovenski certifikat, ki ga prejmejo podjetja, ki se zavežejo zagotavljanju ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja svojih zaposlenih. Podjetja, ki pridobijo ta certifikat, aktivno implementirajo različne prakse, s katerimi zaposlenim omogočajo večjo fleksibilnost pri opravljanju dela, kar vključuje prilagodljiv delovni čas, možnost dela od doma, skrajšan delovni čas in dodatne ugodnosti za starše in skrbnike.

Program Družini prijazno podjetje je bil uveden leta 2007 z namenom izboljšati delovne pogoje, povečati produktivnost in izboljšati kakovost življenja zaposlenih. Poleg tega spodbuja boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar dolgoročno koristi tako posameznikom kot organizacijam. Certifikat pridobijo podjetja, ki izpolnjujejo vrsto standardov, prilagojenih potrebam svojih zaposlenih, kot so

starševski dopust, boljši pogoji za delo staršev majhnih otrok, podpora pri varstvu otrok in prilagoditve za zaposlene, ki skrbijo za starejše ali bolne družinske člane. Proces pridobivanja certifikata vključuje temeljit pregled obstoječih praks v podjetju, opredelitev potreb zaposlenih in uvedbo konkretnih ukrepov, ki zaposlenim omogočajo lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. Podjetje mora nato skozi določeno obdobje dokazati, da izvaja te ukrepe, preden pridobi polni certifikat. Podjetja, ki so nosilci tega certifikata, beležijo koristi, kot so manjša fluktuacija zaposlenih, nižja stopnja bolniških odsotnosti, večja zvestoba in večje zadovoljstvo zaposlenih. Certifikat prav tako izboljšuje ugled podjetja v širši javnosti, saj je podjetje prepoznano kot odgovoren delodajalec, ki skrbi za dobrobit svojih zaposlenih (<https://www.certifikatdpp.si/>).



Slika 6: Certifikat Družini prijazno podjetje  
(Vir: Certifikatdpp, 2024)

V Sloveniji je pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje postala ključna konkurenčna prednost za številna podjetja, ki želijo privabiti in obdržati talente, hkrati pa prispevati k bolj uravnoteženemu in trajnostnemu razvoju družbe (Kranjc Kušlan 2007). Število podjetij, ki pridobijo certifikat Družini prijazno podjetje, se v Sloveniji vsako leto povečuje, saj vedno več organizacij prepoznava vrednost uvajanja ukrepov, ki zaposlenim omogočajo boljše pogoje dela in večjo fleksibilnost. Podjetja, ki pridobijo certifikat, pogosto poročajo o večji motivaciji, zvestobi in zadovoljstvu zaposlenih, kar vodi do večje produktivnosti in boljše delovne klime. V zadnjih letih je postalo vedno bolj očitno, da uspešna podjetja prepoznavajo družbeno odgovorno poslovanje kot ključ do dolgoročne uspešnosti, pri čemer certifikat »Družini prijazno podjetje« igra pomembno vlogo (Sedmak, & Medarič 2007).

Tako se je v Sloveniji od leta 2007 do danes za certifikat odločilo več kot 250 podjetij in organizacij iz različnih sektorjev, kar kaže na široko sprejemanje certifikata med zasebnimi podjetji, javnimi ustanovami in nevladnimi organizacijami (<https://www.certifikatdpp.si/>).

### 3.1.1 Zavod Ekvilib

Zavod Ekvilib je nevladna organizacija, ki deluje na področju družbene odgovornosti, trajnostnega razvoja in človekovih pravic v Sloveniji. Ena izmed njegovih ključnih dejavnosti je certificiranje podjetij z različnimi certifikati, med katerimi je najbolj znan

certifikat Družini prijazno podjetje. Ta certifikat je namenjen podjetjem, ki želijo izboljšati delovne pogoje svojih zaposlenih s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Zavod Ekvilib pomaga podjetjem pri vpeljavi ukrepov, spremlja njihovo izvajanje in jim po uspešnem preverjanju podeli certifikat.

Poleg certifikata Družini prijazno podjetje zavod promovira tudi druge oblike družbene odgovornosti. Na področju trajnostnega razvoja in družbeno odgovornega poslovanja sodeluje z različnimi podjetji in organizacijami, ki želijo izboljšati svoje vplive na okolje in družbo. Zavod Ekvilib pomaga pri implementaciji družbeno odgovornih praks, ki vključujejo trajnostno upravljanje človeških virov, boljše delovne pogoje, enake možnosti za vse zaposlene in zagotavljanje družbene vključenosti.

Vloga Zavoda Ekvilib pri certificiranju ni omejena zgolj na tehnično izvedbo, ampak vključuje tudi svetovanje in pomoč podjetjem pri oblikovanju strategij, ki temeljijo na etičnem in odgovornem poslovanju. Zavod deluje na temelju strokovnosti in poglobljenega razumevanja potreb sodobnega trga dela, pri čemer upošteva širše družbene in okoljske izzive.

S svojim delom Zavod Ekvilib spodbuja podjetja, da postanejo odgovorni delodajalci, ki ne skrbijo le za dobiček, ampak tudi za dobrobit zaposlenih, naravnih virov in celotne skupnosti. Njegova prizadevanja prispevajo k razvoju trajnostne in družbeno odgovorne družbe v Sloveniji, hkrati pa pomagajo podjetjem, da pridobijo konkurenčno prednost na trgu in izboljšajo svoj ugled kot delodajalci, ki skrbijo za svoje zaposlene (<https://www.ekvilib.org/sl/>).



*Slika 7: Ekvilib*  
(Vir: Ekvilib inštitut, 2017)

### **3.2 Katalog ukrepov**

Katalog ukrepov za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje ponuja podjetjem široko izbiro ukrepov, ki jim pomagajo pri ustvarjanju delovnega okolja, kjer zaposleni lažje usklajujejo poklicne in družinske obveznosti. Ti ukrepi so zasnovani tako, da odgovarjajo na različne potrebe zaposlenih in zajemajo naslednje glavne sklope:

#### **Ukrepi na področju delovnega časa:**

- fleksibilen delovni čas: zaposleni lahko prilagajajo začetek in konec delovnega dne glede na osebne potrebe. To omogoča boljšo usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem;

- skrajšan delovni čas: ta ukrep omogoča zaposlenim, zlasti staršem, da delajo manj ur, vendar še vedno ohranijo svoje delovno mesto;
- delo na daljavo: podjetje lahko zaposlenim omogoči, da občasno ali stalno delajo od doma, kar zmanjšuje potrebo po vsakodnevni poti v službo in izboljšuje ravnotežje med delom in družino.

#### **Organizacija dela:**

- časovni konto: zaposleni lahko prilagajajo svoj delovni čas in ure preteklega dela »shranijo« za kasnejšo uporabo, kar omogoča večjo fleksibilnost pri načrtovanju časa;
- tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja: podjetje lahko oblikuje posebne time, ki sodelujejo pri oblikovanju in spremljanju ukrepov, usmerjenih v podporo zaposlenim pri usklajevanju obveznosti.

#### **Ukrepi glede informiranja in komuniciranja:**

- aktivno komuniciranje z zaposlenimi: podjetje redno obvešča zaposlene o ukrepih, ki so jim na voljo, vključno z obvestili in izobraževanji, kjer se zaposleni seznanijo z možnostmi, ki jih lahko izkoristijo;
- raziskave med zaposlenimi: organizacija izvaja ankete ali raziskave, da bi bolje razumela potrebe zaposlenih glede usklajevanja družinskega in poklicnega življenja.

#### **Podpora staršem in zaposlenim z družinskimi obveznostmi:**

- starševski dopust: zaposlenim omogočajo daljši starševski dopust ali druge oblike prilagojenega dopusta za starše;
- dodatni dnevi dopusta za družinske obveznosti: zaposleni lahko pridobijo dodatne dni dopusta za nujne družinske obveznosti, kot so nega otrok ali starejših družinskih članov;
- varstvo otrok: podjetje lahko organizira varstvo otrok v podjetju ali omogoča subvencije za varstvo otrok, kar omogoča zaposlenim večjo fleksibilnost in manj stresa.

#### **Zdravje in dobro počutje zaposlenih:**

- programi za ohranjanje zdravja: podjetja lahko uvajajo različne zdravstvene programe, kot so telovadba, zdravstveni pregledi in svetovanje, ki izboljšujejo zdravje in splošno počutje zaposlenih;
- psihološka podpora in svetovanje: na voljo so psihološke storitve, kot so svetovanje in pomoč zaposlenim, ki se soočajo s stresom, izgorelostjo ali drugimi osebnimi težavami.



### **Izobraževanje in usposabljanje:**

- izobraževanje o usklajevanju dela in družine: podjetja lahko organizirajo izobraževanja in delavnice, kjer zaposleni pridobijo znanja in veščine za boljše upravljanje časa ter usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti;
- dostop do usposabljanj in seminarjev: podjetje lahko spodbuja zaposlene, da se udeležijo usposabljanj, kjer se učijo o zdravem življenjskem slogu, psihološki podpori in drugih temah, povezanih z osebnim in poklicnim razvojem.

### **Ugodnosti za družinske člane:**

- novoletno obdarovanje otrok: nekatera podjetja nudijo obdarovanje otrok zaposlenih med prazniki, kar krepi vez med podjetjem in zaposlenimi;
- sodelovanje družinskih članov pri dejavnostih podjetja: zaposleni lahko vključujejo družinske člane v določene dogodke in aktivnosti, organizirane v okviru podjetja.

### **Prilagodljivost in nadgradnja ukrepov**

Podjetja lahko ukrepe prilagajajo svojim specifičnim potrebam in velikosti. Manjša podjetja lahko izberejo ukrepe, ki so zanje bolj izvedljivi, večja podjetja pa lahko vzpostavijo obsežnejše sisteme, ki vključujejo večji nabor ukrepov. Zavod Ekvilib nudi strokovno podporo pri izbiri in implementaciji teh ukrepov ter svetuje podjetjem, kako jih prilagoditi glede na specifične potrebe in cilje podjetja.

Katalog ukrepov Družini prijazno podjetje je zasnovan tako, da podjetjem omogoča prožnost pri uvajanju ukrepov, ki ustrezajo njihovemu poslovnemu okolju, hkrati pa zagotavljajo podporo zaposlenim pri uravnoteženju poklicnega in zasebnega življenja. Ukrepi niso namenjeni zgolj staršem, ampak tudi zaposlenim, ki se soočajo z različnimi družinskimi obveznostmi, kot so skrb za ostarele sorodnike ali osebne potrebe. Implementacija teh ukrepov prinaša koristi tako podjetjem, ki izboljšujejo delovno klimo in povečujejo zvestobo zaposlenih, kot zaposlenim, ki imajo večjo fleksibilnost in podporo pri upravljanju svojih življenjskih obveznosti (<https://www.certifikatdpp.si/>).

## **3.3 Postopek certifikacije**

Postopek certifikacije Družini prijazno podjetje je dolgotrajen in sistematičen proces, namenjen zagotavljanju, da podjetje implementira ukrepe, ki omogočajo usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Celoten proces vključuje več korakov, skozi katere podjetje razvije strategijo, prepozna ključne potrebe svojih zaposlenih in izvede konkretne ukrepe za podporo družini prijaznega delovnega okolja (<https://www.certifikatdpp.si/>).



Slika 8: Postopek certifikacije  
(Vir: Certifikatdpp, 2024)

### Pripravljalna faza in začetna odločitev

Podjetje se najprej odloči, da bo vstopilo v proces certificiranja, kar običajno vključuje interno analizo obstoječih praks, ki že omogočajo podporo zaposlenim pri usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti. V tej fazi vodstvo podjetja prepozna potrebo po sistemski ureditvi teh ukrepov in določi vodilno projektno skupino, ki bo odgovorna za vodenje postopka certificiranja. Prvi korak sta pravilna izbira in imenovanje članov tima, ki vključuje ključne deležnike iz različnih delov podjetja, od kadrovske službe do oddelkov za upravljanje in proizvodnjo. Cilj je zagotoviti, da so vsi vidiki delovnega okolja vključeni v postopek izboljšanja delovnih pogojev.

### Povezava s svetovalcem in predhodna analiza

Naslednji korak vključuje sodelovanje s svetovalcem, specializiranim za področje družini prijaznih politik in certifikacije. Svetovalec pomaga podjetju skozi celoten proces in ponuja strokovno podporo pri oblikovanju ukrepov, ki bodo najbolj ustrezali potrebam podjetja. Svetovalec skupaj s podjetjem opravi temeljito analizo obstoječih praks, ki vključuje oceno stanja in zbiranje informacij od zaposlenih. To lahko vključuje anketiranje zaposlenih, pogovore s kadrovske strokovnjaki in analizo notranjih politik podjetja. Poudarek je na prepoznavanju vrzeli med trenutnimi praksami in potrebami zaposlenih.

### Izbira in oblikovanje ukrepov

Na podlagi predhodne analize podjetje v sodelovanju s svetovalcem pripravi seznam ukrepov, ki jih bo izvajalo. Ti ukrepi so lahko zelo raznoliki in vključujejo prilagodljiv delovni čas, možnosti dela na daljavo, skrajšan delovni čas, otroško varstvo, dodatne dni dopusta za starše, starševske dopuste, podporo pri negi bolnih ali starejših družinskih članov in programe za krepitev zdravja zaposlenih. Pomembno je, da so izbrani ukrepi skladni z organizacijsko kulturo in zmožnostmi podjetja, hkrati pa zadostijo potrebam zaposlenih. Vsak ukrep mora biti skrbno zasnovan in usmerjen k

specifičnim ciljem, kot so povečanje zadovoljstva zaposlenih, izboljšanje produktivnosti in zmanjšanje odsotnosti z dela.

### **Akcijski načrt**

Po določitvi ukrepov podjetje pripravi podroben akcijski načrt. V njem so zapisani vsi izbrani ukrepi, roki za implementacijo, odgovorne osebe in pričakovani rezultati. Načrt mora biti realističen in usklajen z dolgoročnimi cilji podjetja. Akcijski načrt se predloži v odobritev svetovalcem in revizorjem, ki ocenijo, ali so predlagani ukrepi skladni s kriteriji za pridobitev certifikata. Ključno je, da akcijski načrt vsebuje mehanizme za spremljanje in ocenjevanje uspešnosti izvedenih ukrepov ter zagotavlja prilagodljivost glede na spreminjajoče se potrebe zaposlenih.

### **Prejem osnovnega certifikata**

Ko je akcijski načrt odobren, podjetje prejme osnovni certifikat Družini prijazno podjetje, kar pomeni, da se je podjetje zavezalo izvajanju izbranih ukrepov. V tej fazi podjetje začne z implementacijo prvih ukrepov. Ta certifikat je znak, da je podjetje pripravljeno in zavezano dolgoročnemu izboljševanju pogojev za svoje zaposlene, zlasti v povezavi z usklajevanjem družinskih in poklicnih obveznosti.

### **Triletno obdobje izvajanja ukrepov**

Naslednja faza traja tri leta, v katerih mora podjetje postopoma izvajati ukrepe, zapisane v akcijskem načrtu. Redno se izvajajo notranje ocene in zbirajo povratne informacije zaposlenih, da bi ugotovili, kako dobro ukrepi delujejo v praksi. Skozi to obdobje lahko pride do prilagoditev ali nadgradnje ukrepov, če se pokažejo nove potrebe ali izzivi. Pomembno je, da podjetje ves čas spremlja učinkovitost ukrepov in njihovo sprejetost med zaposlenimi.

### **Zaključna revizija in polni certifikat**

Po treh letih izvajanja ukrepov podjetje pripravi končno poročilo, ki vključuje podrobne informacije o izvajanju ukrepov, njihovih učinkih na zaposlene in podjetje ter izzivih, s katerimi se je soočilo. Revizorska komisija nato opravi temeljito oceno, da preveri, ali so bili ukrepi uspešno izvedeni in ali so prinesli pričakovane rezultate. Če je ocena pozitivna, podjetje pridobi **polni** certifikat Družini prijazno podjetje. Ta certifikat je priznanje, da je podjetje zavezano dolgoročni skrbi za zaposlene in ustvarjanju družini prijaznega delovnega okolja.

### **Nadaljnje vzdrževanje in nadgradnja**

Podjetje mora še naprej vzdrževati in izboljševati ukrepe, pri tem pa upoštevati spreminjajoče se potrebe zaposlenih in trga dela. Priporočljivo je, da podjetje redno pregleduje ukrepe, izvaja ankete med zaposlenimi in po potrebi prilagaja ukrepe za zagotavljanje dolgoročnih koristi. Prav tako podjetje nadaljuje z rednim poročanjem o izvajanju ukrepov in njihovih učinkih.

Celoten postopek certifikacije tako vključuje natančno načrtovanje, izvedbo in ocenjevanje ukrepov, ki podjetju pomagajo doseči cilj – ustvariti delovno okolje, v katerem zaposleni lahko lažje usklajujejo svoje poklicne in družinske obveznosti, hkrati pa prispevati k dolgoročni uspešnosti podjetja.

### **3.3.1 Podaljšanje certifikata**

Podaljšanje certifikata Družini prijazno podjetje zahteva redno vzdrževanje in nadgrajevanje ukrepov, ki jih je podjetje implementiralo za podporo zaposlenim. Po preteku veljavnosti polnega certifikata, ki običajno traja tri leta, mora podjetje ponovno skozi postopek ocenjevanja. To vključuje pripravo poročila o izvajanju ukrepov, njihovi učinkovitosti in morebitnih prilagoditvah. Revizorska komisija nato opravi pregled podjetja, da preveri, ali so ukrepi še vedno v skladu z zahtevami certifikata. Če je ocena pozitivna, se certifikat podaljša za novo obdobje (<https://www.certifikatdpp.si/>).

## **3.4 Stroški certifikacije**

Stroški, povezani s pridobitvijo certifikata Družini prijazno podjetje, vključujejo več različnih postavk, ki so prilagojene velikosti podjetja, številu zaposlenih in kompleksnosti uvajanja ukrepov (<https://www.certifikatdpp.si/>).

### **Začetni stroški pridobitve certifikata**

Podjetje mora ob vstopu v postopek certifikacije kriti stroške svetovanja in revizij, ki jih izvajajo certificirani svetovalci Zavoda Ekvilib. Ti stroški vključujejo svetovalne storitve pri pripravi akcijskega načrta in oceno skladnosti podjetja z zahtevami certifikata. Stroški so običajno višji za večja podjetja z več zaposlenimi, saj je treba opraviti obsežnejšo analizo stanja. Tako certifikat stane podjetja, ki imajo od 5 do 50 zaposlenih, 2.900 EUR, podjetja s 50–250 zaposlenimi 4.600 EUR in podjetja z 250 ali več zaposlenimi 6.500 EUR, vse cene pa nimajo vključenega DDV-ja. Cena polnega certifikata je 3.900 EUR, prav tako brez vključenega DDV-ja (<https://www.certifikatdpp.si/>, pridobljeno 4. 10. 2024).

### **Stroški implementacije ukrepov**

Podjetje mora prav tako vložiti sredstva v implementacijo izbranih ukrepov. To lahko vključuje spremembe delovnih procesov, kot so uvedba fleksibilnega delovnega časa, delo na daljavo, prilagoditev delovnega prostora ali zagotavljanje možnosti varstva otrok. Nekateri ukrepi, kot so programi za ohranjanje zdravja in psihološka pomoč, zahtevajo dodatne vire, kar pomeni, da lahko podjetje investira v zdravstvene programe, svetovalne storitve ali usposabljanje zaposlenih.

### **Stroški za komunikacijo in spremljanje**

Podjetje mora zagotoviti, da so zaposleni pravilno informirani o novih ukrepih, kar vključuje stroške za interne komunikacijske kampanje, sestanke, delavnice in morebitne tehnološke rešitve (intranet, aplikacije), prek katerih zaposleni spremljajo in koristijo ukrepe. Poleg tega mora podjetje spremljati učinke implementiranih ukrepov, kar lahko vključuje anketiranje zaposlenih in pripravo poročil za revizije.

### **Stroški revizij in podaljšanja certifikata**

Certifikat Družini prijazno podjetje ni enkraten dosežek, ampak vključuje stalno spremljanje in izboljševanje ukrepov. Po triletnem obdobju mora podjetje ponovno vložiti sredstva v revizijo, da pridobi polni certifikat. Ta proces zahteva pripravo zaključnega poročila o izvedenih ukrepih, ki ga oceni revizorska komisija, kar pomeni dodatne stroške za nadaljnje spremljanje ukrepov in podaljšanje certifikata.

### **Interni stroški**

Poleg stroškov, povezanih s procesom certifikacije, se podjetje sooča z internimi stroški, ki so povezani z izvajanjem ukrepov, kot so prilagoditve delovnega časa, dodatni dopusti, stroški dela od doma in drugi logistični ali tehnični vidiki. Na primer organizacija varstva otrok ali zagotavljanje dodatnih zdravstvenih programov lahko predstavljata dodaten finančni zalogaj.

Kljub stroškom, povezanim s pridobitvijo certifikata, se večina podjetij odloča za ta korak zaradi dolgoročnih koristi.

## 4 BIOTEHNIŠKI CENTER NAKLO

Biotehniški center Naklo je ena vodilnih izobraževalnih institucij v Sloveniji, ki je specializirana za področja biotehnikе, naravovarstva, kmetijstva, živilstva in kmečkega turizma. S svojo široko paleto izobraževalnih programov na srednješolskem, višješolskem in poklicnem nivoju ter v izobraževanju odraslih center prispeva k razvoju kompetenc in trajnostnih vrednot svojih dijakov in študentov, kar odraža njegovo pomembno vlogo v slovenskem izobraževalnem prostoru.



*Slika 9: Logo Biotehniškega centra Naklo*  
(Vir: BC Naklo, 2023)

### **Zgodovina in razvoj**

Biotehniški center Naklo je zrasel iz tradicije izobraževanja na področju kmetijstva, ki sega več desetletij nazaj. V sodobni obliki je postal pomembna institucija, ki se nenehno razvija in prilagaja potrebam trga dela in okoljskim izzivom. Danes ponuja sodobne programe, kjer študentje pridobivajo praktična znanja v realnem delovnem okolju ter se vključujejo v projekte, ki podpirajo trajnostno rabo virov, varstvo narave in inovacije na področju kmetijstva in biotehnikе.

### **Izobraževalni programi**

Biotehniški center Naklo ponuja pestro paleto izobraževalnih programov, ki pokrivajo različne stopnje izobraževanja:

- srednješolsko izobraževanje ponuja programe, kot so kmetijsko-podjetniški tehnik, naravovarstveni tehnik, vrtnarstvo in hortikultura, živilstvo ter gostinstvo in turizem;
- višješolsko izobraževanje vključuje programe, kot so upravljanje podeželja in krajine, naravovarstvo ter živilstvo in prehrana;

- izobraževanje odraslih omogoča pridobivanje dodatnih kvalifikacij in prekvalifikacij ter vključuje različne tečaje in usposabljanja s področja naravoslovja in kmetijstva.
- Vsi programi so praktično usmerjeni, kar pomeni, da študentje poleg teoretičnega znanja pridobijo tudi ključne praktične izkušnje, ki jih pripravljajo na izzive na trgu dela.

### **Kakovost storitev Biotehniškega centra Naklo**

- Visoka kakovost izobraževalnega procesa v Biotehniškem centru Naklo je potrjena z več certifikati, ki pričajo o zavezanosti izpolnjevanju najvišjih standardov. Center je prejel certifikat kakovosti ISO 9001, ki potrjuje, da se osredotoča na stalno izboljševanje procesov in zagotavlja visoko kakovost izobraževanja in delovnih pogojev. Prav tako je prejemnik certifikata Družini prijazno podjetje, ki odraža zavezanost ustvarjanju uravnoveženega in podpornega delovnega okolja za zaposlene.

### **Struktura in vloga zaposlenih**

- V Biotehniškem centru Naklo je danes zaposlenih več kot 100 strokovnih sodelavcev, ki pokrivajo različna področja izobraževanja in praktičnega usposabljanja. Zaposleni so ključni nosilci kakovosti izobraževanja, saj s svojo strokovnostjo in izkušnjami omogočajo študentom pridobivanje relevantnih znanj. Pedagoško osebje vključuje tako profesorje kot strokovne delavce z bogatimi praktičnimi izkušnjami na področjih kmetijstva, biotehnologije, naravovarstva in hortikulture.
- V strukturi zaposlenih je pomemben delež strokovnjakov, ki sodelujejo pri razvoju in izvedbi praktičnega usposabljanja, kar pomeni, da študentje pridobijo neposreden vpogled v dejanske delovne procese. Pedagoški delavci tesno sodelujejo tudi z gospodarstvom in lokalnimi podjetji, kar omogoča povezovanje teoretičnega znanja s praktično uporabo.

### **Infrastruktura in trajnost**

- Biotehniški center Naklo se ponaša s sodobno infrastrukturo, ki vključuje:
- učne kmetije in rastlinjake, kjer dijaki in študenti izvajajo praktične vaje in pridobivajo izkušnje iz kmetijske proizvodnje;
- učne laboratorije in kuhinje, ki podpirajo izobraževanje na področju živilstva in prehrane;
- učilnice, opremljene s sodobno tehnologijo za podporo izobraževanju na področju naravovarstva in biotehnologije.
- Center daje velik poudarek na trajnostne prakse, kar vključuje projekte ekološkega kmetovanja, uporabo obnovljivih virov energije in vključevanje trajnostnih rešitev v vse vidike delovanja.

### **Prispevek k lokalni skupnosti in širšemu okolju**

- Biotehniški center Naklo ima pomembno vlogo tudi v lokalni skupnosti in širšem okolju. Sodeluje s številnimi lokalnimi podjetji, kmetijami in organizacijami, kar omogoča, da se znanje, pridobljeno v izobraževalnem procesu, prenaša tudi v realno okolje. Študentje tako že med izobraževanjem sodelujejo v projektih, ki prispevajo k razvoju lokalne ekonomije, varstvu okolja in trajnostnemu razvoju.

Center je aktiven tudi pri organizaciji dogodkov in izobraževalnih delavnic, ki so odprte za lokalno prebivalstvo, s čimer prispeva k večanju okoljske ozaveščenosti in trajnostnega razvoja.

### **Mednarodno sodelovanje in inovacije**

Biotehniški center Naklo se uveljavlja tudi na mednarodni ravni, saj sodeluje v različnih evropskih in svetovnih projektih, kot so Erasmus+ in drugi programi, ki omogočajo izmenjavo znanja in študentov. To študentom odpira možnosti za mednarodne izkušnje in širi njihova obzorja v pogledu trajnostnega razvoja, inovacij v kmetijstvu in sodobnih tehnologij v naravovarstvu.

Povzamemo lahko, da je Biotehniški center Naklo institucija, ki s svojo široko paleto izobraževalnih programov, visoko kakovostjo izobraževanja, sodobno infrastrukturo in sodelovanjem z lokalnim in mednarodnim okoljem postavlja visoke standarde na področjih biotehnikе, naravovarstva in kmetijstva v Sloveniji. S svojimi trajnostnimi praksami in poudarkom na praktičnem usposabljanju center ostaja ključna izobraževalna ustanova, ki pomembno prispeva k razvoju lokalne skupnosti in širšega okolja, hkrati pa zagotavlja visok nivo usposobljenosti svojih študentov za prihodnost (<https://www.bc-naklo.si>).



*Slika 10: Biotehniški center Naklo  
(Vir: BC Naklo, 2023)*



## 4.1 Certifikat družini prijazno podjetje v biotehniškem centru Naklo

Biotehniški center Naklo je nosilec certifikata Družini prijazno podjetje, ki ga je prvič pridobil leta 2014, polni certifikat pa leta 2018. S pridobitvijo certifikata in izvajanjem ukrepov si prizadeva za izboljšanje doseganja ravnotežja med delom in zasebnim življenjem svojih zaposlenih ter uveljavljanje odgovornega odnosa do družinskih potreb zaposlenih. Certifikat vključuje vrsto ukrepov, ki podpirajo fleksibilnost delovnega časa, možnosti dela od doma, skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti, promocijo zdravja na delovnem mestu in vključevanje družinskih članov v določene aktivnosti.

Ti ukrepi ne le izboljšujejo delovno okolje, temveč tudi povečujejo zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih ter krepijo pripadnost podjetju. Zavedajo se, da so zadovoljni zaposleni ključ do uspeha, zato stalno stremijo k izboljšavam in prilagoditvam, ki bodo dodatno podprle njihove potrebe. Center se tudi aktivno vključuje v širše družbene odgovornosti, kar dodatno potrjuje njihov certifikat in prizadevanja za ustvarjanje prijaznejšega delovnega okolja za vse zaposlene.

Z implementacijo teh ukrepov Biotehniški center Naklo postavlja visok standard na področju družbeno odgovornega poslovanja, kjer sta dobro počutje in ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih v ospredju. S temi prizadevanji ne izpolnjuje le zahtev certifikata, ampak tudi ustvarja okolje, ki motivira zaposlene in jih spodbuja k dolgoročni pripadnosti organizaciji (<https://www.bc-naklo.si>).

## 4.2 Spremembe ob prejetju certifikata družini prijazno podjetje

Ob prejemu osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje leta 2014 je Biotehniški center Naklo začel s formalno uvedbo ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Postopek pridobitve osnovnega certifikata je vključeval temeljito analizo trenutnih praks in potreb zaposlenih ter pripravo akcijskega načrta, ki je vseboval vrsto ukrepov, kot so:

- prilagodljiv delovni čas: s tem si lahko delavci v dogovoru z vodstvom prilagajajo prihod in odhod z delovnega mesta;
- delo na daljavo: to jim omogoča večjo fleksibilnost in prihranek časa;
- skrajšan delovni čas: za starše in tiste s povečanim družinskim bremenom;
- dodatni dnevi dopusta za starše in druge prilagoditve za olajšanje skrbi za družinske člane: časovni konto<sup>1</sup> omogoča shranjevanje nadur, ki jih lahko koristijo v obliki prostih dni, kot pomoč pri varstvu otrok v obdobju med šolskimi počitnicami.

V tej fazi je bilo ključno, da so bili zaposleni seznanjeni z novimi ukrepi, zato so v podjetju organizirali izobraževalne delavnice in komunicirali spremembe prek različnih kanalov. To obdobje je bilo predvsem osredotočeno na postavitve osnov za nadaljnje

---

<sup>1</sup> Časovni konto: zaposleni lahko prilagajajo svoj delovni čas in ure preteklega dela »shranijo« za kasnejšo uporabo, kar omogoča večjo fleksibilnost pri načrtovanju časa.

izvajanje ukrepov in pridobivanje povratnih informacij zaposlenih, da bi lahko ukrepe sproti prilagajali dejanskim potrebam (<https://www.bc-naklo.si>).

Po prejemu osnovnega certifikata so v Biotehniškem centru Naklo redno spremljali učinkovitost uvedenih ukrepov in izvajali prilagoditve tam, kjer so bili rezultati manj učinkoviti ali so zaposleni izrazili drugačne potrebe. Poleg tega so redno zbirali povratne informacije prek anket in pogovorov z zaposlenimi, da bi ocenili, kako ukrepi vplivajo na ravnotežje med njihovimi poklicnimi in zasebnimi življenji. Skozi to obdobje so se številni ukrepi izkazali za uspešne, vendar so bila potrebna tudi nekatera prilagajanja glede na potrebe zaposlenih, zlasti glede uporabe fleksibilnega delovnega časa in možnosti dela od doma. Za uspešne so se izkazali prilagodljiv delovni čas, delo na daljavo in časovni konto. Za malo manj uspešne pa skrajšan delovni čas in pomoč pri varstvu otrok. Pri skrajšanem delovnem času so imeli zaposleni pomisleke glede finančnih posledic, pomoč pri varstvu otrok pa se ni izkazala za dovolj fleksibilno in široko dostopno pri vseh zaposlenih.

Leta 2018 je Biotehniški center Naklo prejel polni certifikat Družini prijazno podjetje, kar je pomenilo, da so uspešno izvedli in vzdrževali vse ukrepe iz akcijskega načrta. Postopek pridobitve polnega certifikata je vključeval pripravo zaključnega poročila, v katerem so dokumentirali vse uvedene ukrepe in njihove rezultate. Revizorji so pregledali poročilo in ocenili, ali so ukrepi dejansko prispevali k izboljšanju delovnega okolja ter k boljšemu usklajevanju dela in družinskega življenja. Prejem polnega certifikata je dokazal, da so bili ukrepi trajno uvedeni in da so imeli dolgoročne pozitivne učinke na zaposlene.

Polni certifikat je bil rezultat dolgoletnega dela in prilagajanja ukrepov. Prilagajali so ukrepe, za katere so iz anket in povratnih informacij dobili predloge zaposlenih. Tako so prilagodili skrajšan delovni čas, širitev in izboljšanje ukrepov za varstvo otrok. To pomeni, da je Biotehniški center Naklo trajno zavezan ohranjanju visokih standardov podpore zaposlenim pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Poleg tega so rezultati pridobitve polnega certifikata vodili k izboljšanju delovne klime v podjetju, povečanju zadovoljstva zaposlenih in krepitvi pripadnosti podjetju. Pridobitev certifikata je prav tako povečala ugled podjetja, saj je center postal še bolj prepoznaven kot delodajalec, ki skrbi za dobrobit svojih zaposlenih in je odgovoren tako do njih kot do širše družbe (<https://www.bc-naklo.si>).

### **4.3 Spremljanje ukrepov in organizacija**

V Biotehniškem centru Naklo so spremljanje, organizacija in usklajevanje ukrepov, povezanih s certifikatom Družini prijazno podjetje, skrbno načrtovan in stalno prilagajan proces, ki zagotavlja uspešno izvajanje ukrepov za podporo zaposlenim. Usklajevanje ukrepov je v rokah vodstva, kadrovske službe in koordinatorjev za certifikat. Odgovorna oseba oziroma zastopnica je konkretno imenovana ena oseba.

### **Spremljanje ukrepov**

Spremljanje se izvaja skozi več kanalov, med drugim prek rednih anket, ki se izvajajo enkrat letno, pogovorov z zaposlenimi, tako v formalni kot neformalni obliki, ki se izvajajo na rednih letnih razgovorih in z internim preverjanjem rezultatov, kar vključuje pregled odgovorov iz anket in pogovorov. Na podlagi teh povratnih informacij se ocenjuje, kako učinkoviti so posamezni ukrepi in ali je potrebna njihova prilagoditev. Pomembno je, da se stalno spremlja zadovoljstvo zaposlenih, prav tako je treba spremljati, kako ukrepi vplivajo na njihove delovne pogoje in zasebno življenje. S tem načinom so vodilni v centru sposobni hitro zaznati morebitne težave ali nezadovoljstvo zaposlenih in pravočasno ukrepati.

### **Organizacija ukrepov**

Organizacija ukrepov v Biotehniškem centru Naklo je sistematična in načrtovana, pri čemer vsaka faza vključuje jasno opredelitev odgovornosti in nalog. Center redno posodablja svoje interne smernice in pravilnike, ki so namenjeni zagotavljanju, da vsi zaposleni razumejo ukrepe in vedo, kako jih lahko uporabljajo. Zaposlenim so na voljo različni viri informacij, od interne komunikacije do delavnic in izobraževanj, kjer so seznanjeni z novostmi in spremembami, povezanimi z ukrepi. Na voljo so jim redno posodobljeni interni pravilniki in smernice, ki so dostopni prek interneta ali v fizični obliki, interna komunikacija prek intraneta, oglasne deske in e-poštnih obvestil, delavnice in izobraževanja, kjer se predstavijo obstoječi in novi ukrepi, ter osebna svetovanja. Poseben poudarek je na tem, da so ukrepi dostopni vsem zaposlenim, ne glede na delovno mesto ali vlogo v podjetju. Na primer prilagodljiv delovni čas je na voljo tako administrativnemu osebju kot zaposlenim v bolj tehničnih vlogah. Kot že omenjeno, to vodita kadrovska služba in vodstvo.

### **Usklajevanje ukrepov**

Usklajevanje ukrepov med različnimi oddelki in vrstami dela je ključni vidik uspešnosti izvajanja certifikata. Vodstvo Biotehniškega centra Naklo nenehno sodeluje z različnimi sektorji znotraj organizacije. Ti sektorji so administrativni, v katerega spada tudi kadrovska služba, pedagoški, kamor spadajo profesorji, tehnični sektor, kamor spadajo tisti, ki delajo v podpornih in tehničnih vlogah, ter finančni oddelek, ki skrbi za finance, da zagotovijo, da so ukrepi prilagojeni specifičnim potrebam zaposlenih. Na primer prilagoditve delovnega časa se lahko razlikujejo glede na delovno mesto, da se zagotovi nemoteno delovanje podjetja, a hkrati omogoči večjo fleksibilnost zaposlenim. Usklajevanje poteka tudi prek posebnih timov, ki so odgovorni za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ter prek kadrovskih oddelkov, ki so odgovorni za implementacijo ukrepov.

### **Komunikacija in transparentnost**

Za uspešno organizacijo ukrepov je ključna učinkovita komunikacija. Biotehniški center Naklo se trudi zagotoviti, da so zaposleni vedno dobro informirani o ukrepih, ki so jim na voljo. Zaposleni so redno obveščeni prek internih kanalov, kot so sestanki,

elektronska pošta in intranet. Organizirajo se tudi delavnice in izobraževanja, kjer zaposleni prejmejo podrobnejša navodila o koriščenju ukrepov. To zagotavlja, da vsi zaposleni razumejo svoje pravice in kako lahko izkoristijo ugodnosti, ki jih ponuja certifikat.

### **Prilagodljivost in stalne izboljšave**

Ključni vidik uspeha Biotehniškega centra Naklo pri implementaciji ukrepov je njegova pripravljenost na prilagoditve. Na podlagi rednih ocen in povratnih informacij podjetje nenehno išče načine za izboljšanje obstoječih ukrepov ali dodajanje novih, ki bi bolje ustrezali potrebam zaposlenih. Na primer, če se izkaže, da so določeni ukrepi manj učinkoviti ali priljubljeni med zaposlenimi, lahko podjetje poišče alternativne rešitve, ki so bolj sprejete. Ta dinamični pristop zagotavlja, da so ukrepi vedno aktualni in v skladu s spremembami v potrebah zaposlenih ali organizacijskih ciljih. Tak primer je bil z ukrepom skrajšanega delovnega časa, ki je omogočal zmanjšanje števila ur, saj so imeli pomisleke glede finančnih posledic. Ukrep so prilagodili z večjo fleksibilnostjo pri prilagoditvi delovnega časa ali dela na daljavo.

## 5 PRAKTIČNI DEL

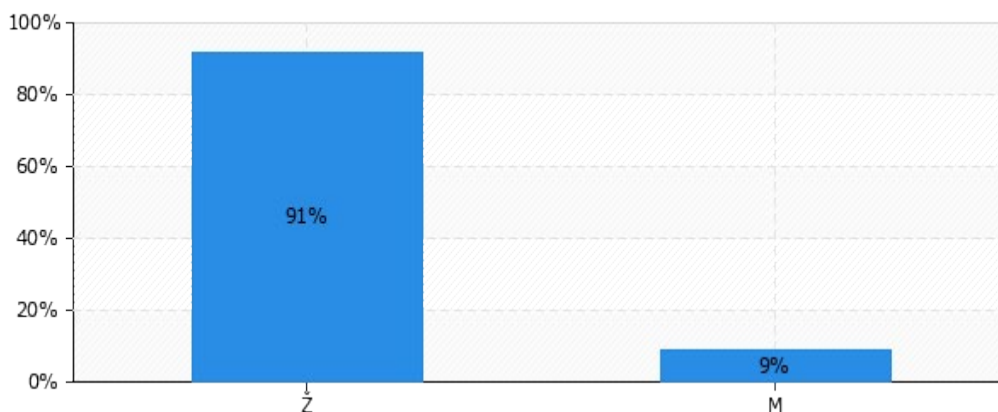
V praktičnem delu diplomskega dela smo preverjali, ali so zaposleni seznanjeni s tem, da je njihov delodajalec prejemnik certifikata Družini prijazno podjetje, ter kakšne ugodnosti jim to prinaša.

Izvedli smo anketo, ki jo je izpolnilo 25 zaposlenih v Biotehniškem centru Naklo. Anketa je sestavljena iz 13 vprašanj. Eno vprašanje je bilo odprtega tipa. Anketa je bila posredovana prek e-pošte.

### 5.1 Analiza in interpretacija podatkov

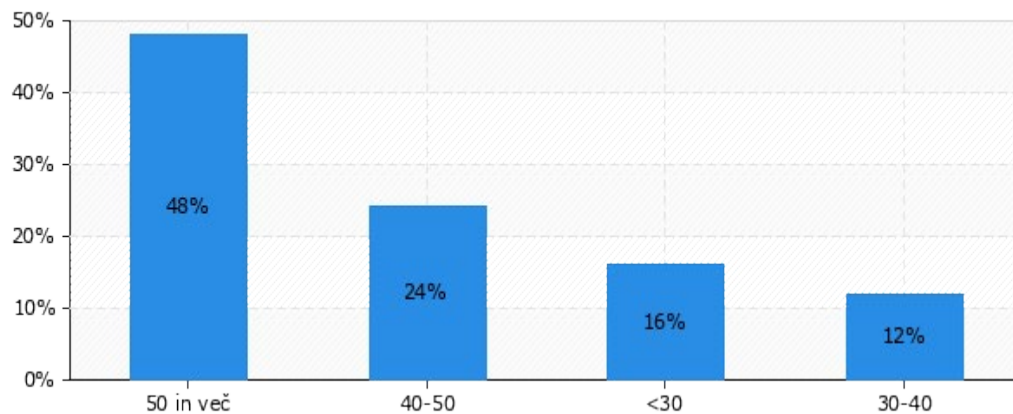
Med anketiranimi prevladuje ženska populacija, stara 50 let in več.

Prvo vprašanje se je navezovalo na spol anketirancev in anketirank. Izkazalo se je, da so 91 % vseh odgovorov podale žensk, medtem ko je 9 % anketirancev moškega spola.



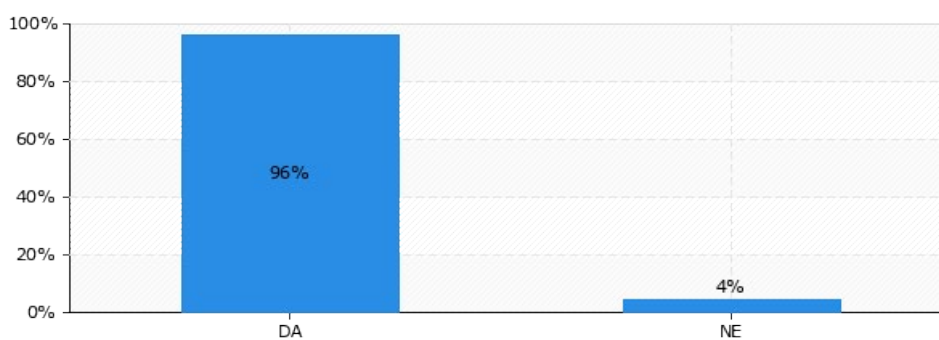
Slika 11: Delež anketirancev po spolu  
(Lastni vir)

Z naslednjim vprašanjem smo ugotavljali starostno strukturo. Iz grafa 2 je razvidno, da je 48 % vseh anketiranih starih 50 let ali več.



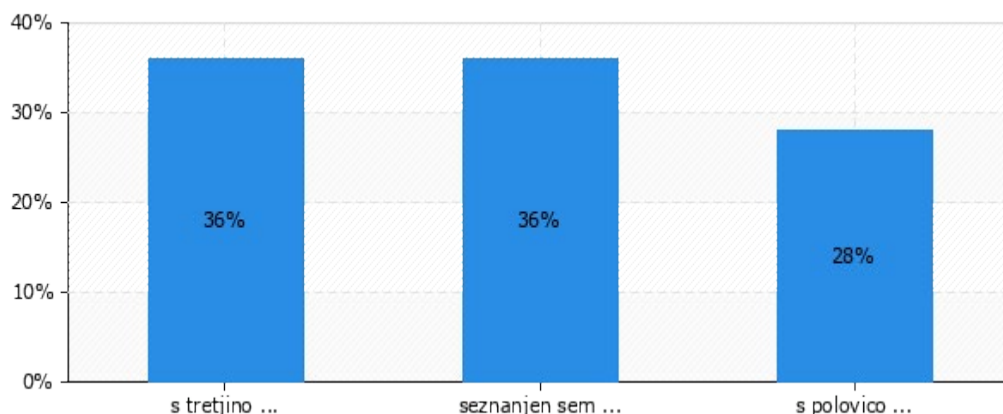
*Slika 12: Starost anketirancev*  
(Lastni vir)

Naslednje vprašanje je bilo, ali so anketiranci seznanjeni s tem, da ima Biotehniški center Naklo certifikat Družini prijazno podjetje. Od vseh 25 anketirancev jih je 96 % podalo odgovor da in 4 % odgovor ne.



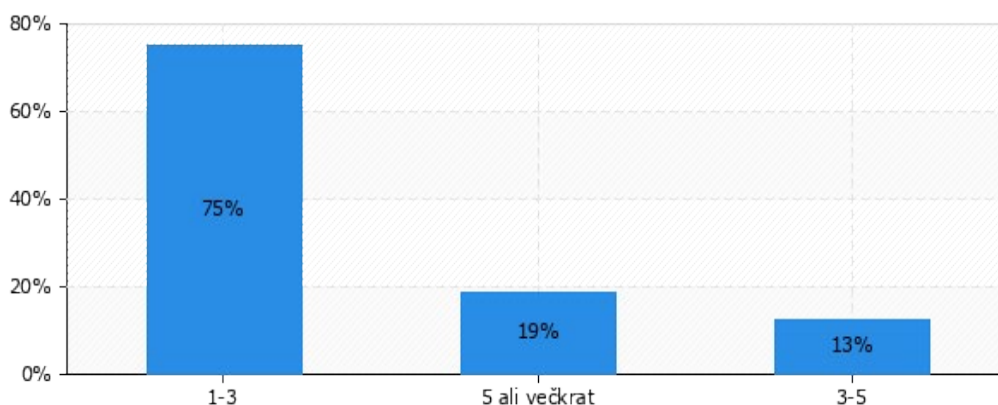
*Slika 13: Seznanjenost s certifikatom*  
(Lastni vir)

Četrto vprašanje se nanaša na seznanitev s konkretnimi ukrepi, ki jih je sprejel Biotehniški center Naklo. Zanimalo nas je, s kolikšnim deležem ukrepov so anketirani seznanjeni. Možni odgovori so bili s tretjino ukrepov, pri čemer je ta odgovor izbralo 36 % anketirancev, z vsemi ukrepi je seznanjenih 36 % anketirancev, s polovico ukrepov pa 28 % anketirancev.



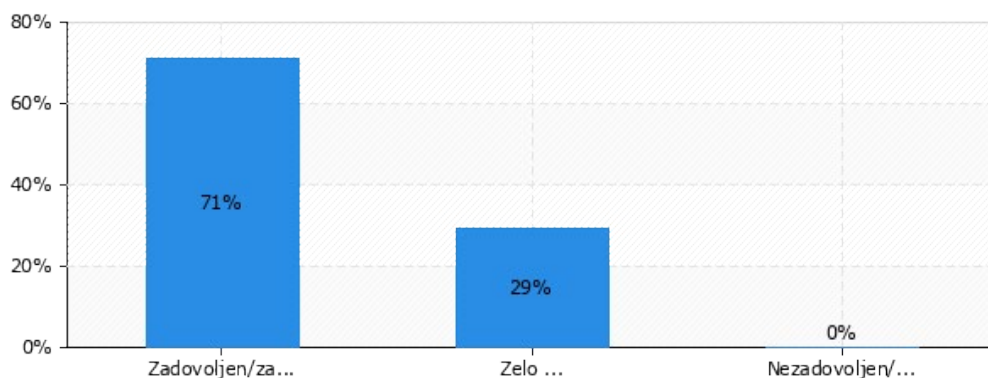
Slika 14: Seznanitev z vsemi ukrepi  
(Lastni vir)

Peto vprašanje se je nanašalo na četrtega, na tiste, ki so podali odgovor da, in sicer kolikokrat so jih koristili. Imeli so možnost izbire med 1–3-krat, 3–5-krat ali 5- in večkrat. Izkazalo se je, da jih je večina koristila do tri ukrepe.



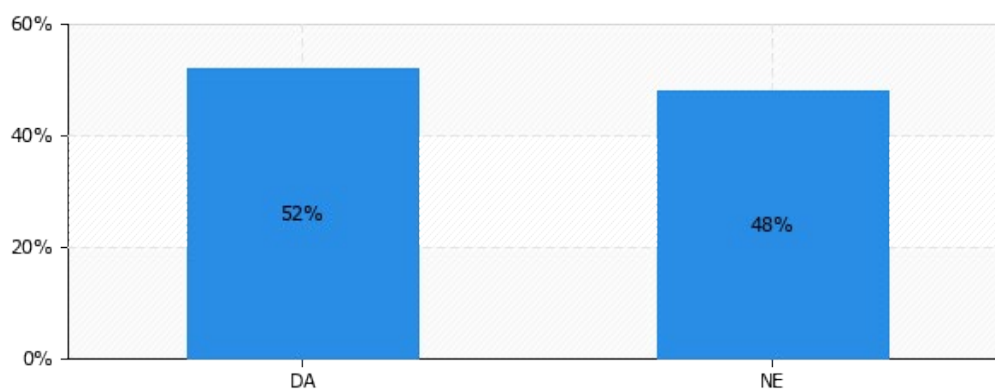
Slika 15: Koriščenje ukrepov  
(Lastni vir)

Naslednje vprašanje se je nanašalo na zadovoljstvo z ukrepi. Anketiranci so lahko izbirali med tremi možnostmi, ki so bile: zadovoljen/na, zelo zadovoljen/na in nezadovoljen/na. Prevladala sta prva dva odgovora, saj jih je kar 71 % izbralo odgovor zadovoljen/na in 29 % odgovor zelo zadovoljen/na.



*Slika 16: Zadovoljen/na z ukrepi*  
(Lastni vir)

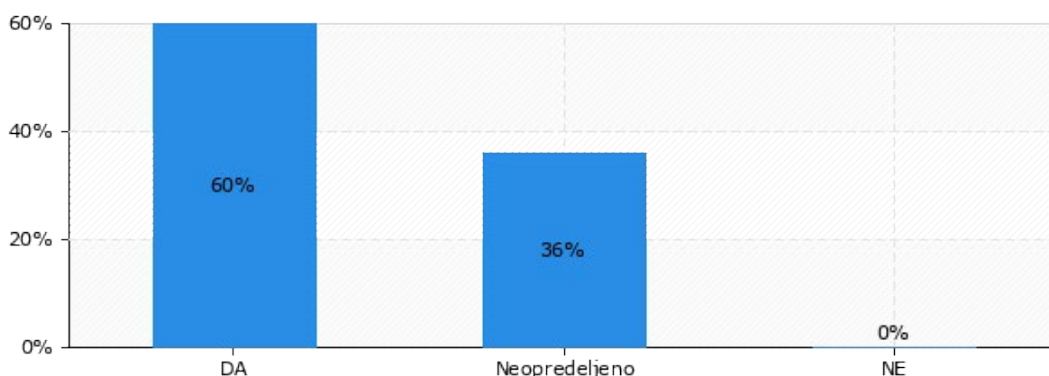
Sedmo vprašanje se je glasilo, ali so v preteklem šolskem letu koristili ukrepe. Odgovori so bili izenačeni, saj jih je 52 % podalo odgovor da in 48 % odgovor ne.



*Slika 17: Koriščenje ukrepov v preteklem šolskem letu*  
(Lastni vir)

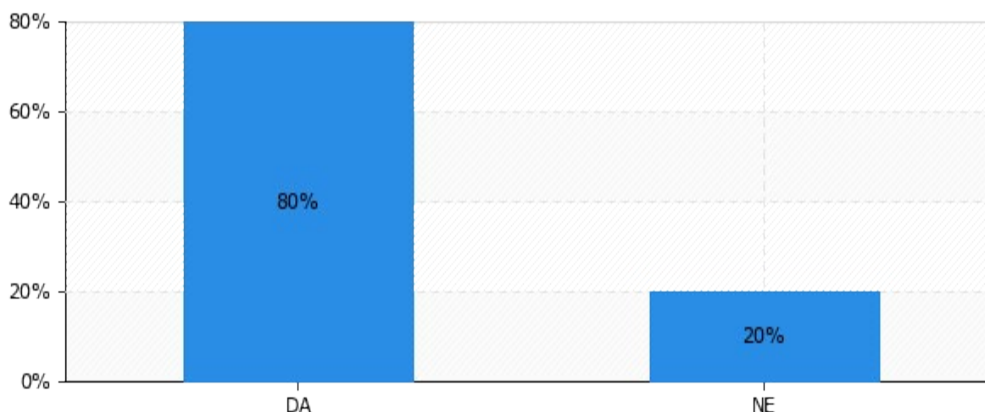


Anketirance smo vprašali tudi, ali Biotehniški center Naklo daje dovolj poudarka usklajevanju kariernega in družinskega življenja. Na izbiro so bili odgovori da, ne in neopredeljeno. Večina meni, da se temu daje dovolj poudarka, še vedno pa je kar nekaj sodelujočih, ki se niso opredelili. 1 (4 %) anketiranec na to vprašanje ni odgovoril.



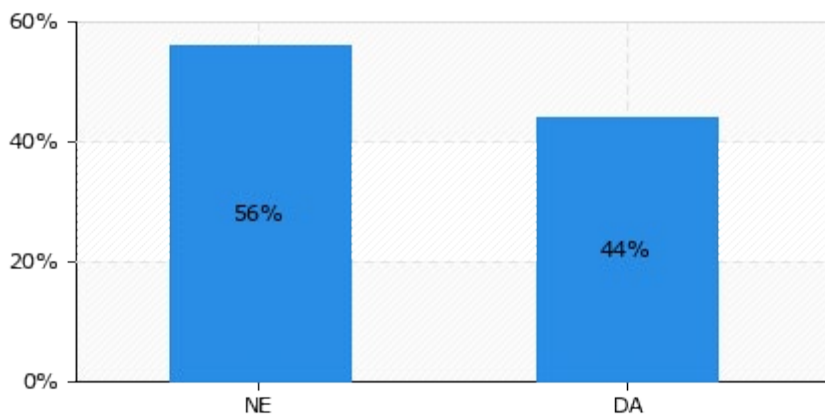
*Slika 18: Poudarek na usklajevanje kariernega in družinskega življenja*  
(Lastni vir)

Deveto vprašanje se nanaša na to, ali zaposleni vedo, kje lahko pridobijo informacije o ukrepih in ugodnostih, ki jih prinaša certifikat Družini prijazno podjetje. Izbirali so med odgovoroma da in ne. 80 % jih je pritrdilo, da so s tem seznanjeni, 20 % pa, da ne.



*Slika 19: Pridobitev informacij o certifikatu*  
(Lastni vir)

Deseto vprašanje se je glasilo, ali bi si želeli na seznam uvesti še kakšen ukrep, ki bi jim še izboljšal družinsko in karierno življenje. Odgovori so bili približno enako porazdeljeni, saj jih je 56 % podalo odgovor ne in 44 % odgovor da.

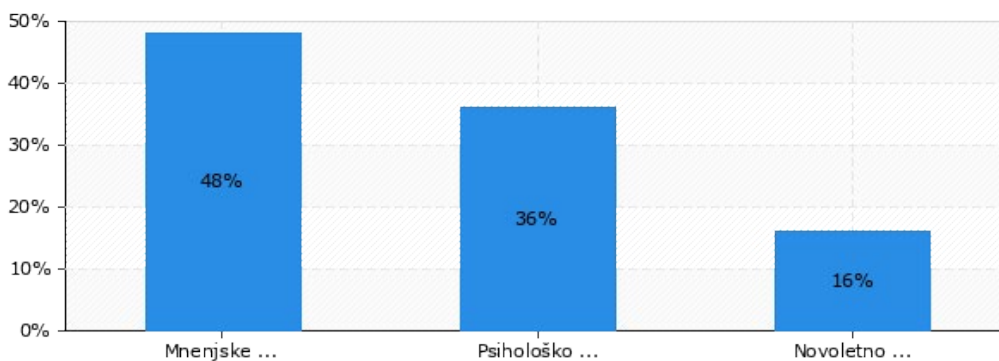


Slika 20: Dodatni ukrep  
(Lastni vir)

Enajsto vprašanje je bilo odprtega tipa in se je navezovalo na deseto vprašanje, torej kakšnega ukrepa bi si želeli, če so na deseto vprašanje podali odgovor da.

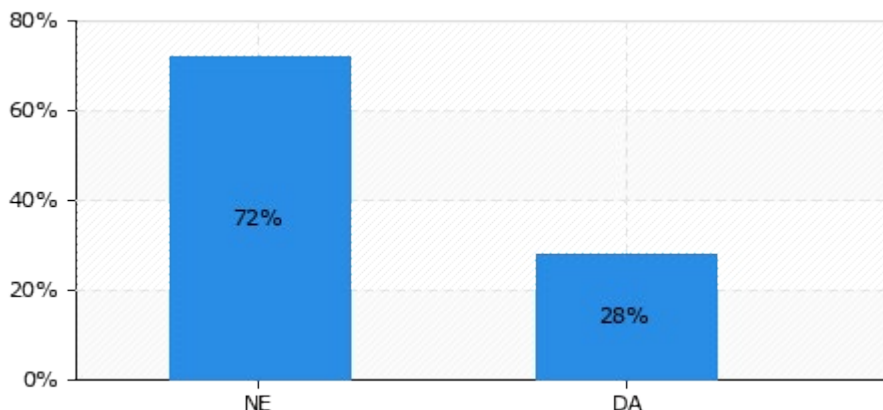
Večina odgovorov se je nanašala na organizirano varstvo predšolskih otrok, saj je mesto v vrtcu težko dobiti in veliko staršev ostane brez varstva za svoje otroke. Drugi najpogostejši odgovor je bil načrtovanje letnega dopusta. Ukrep bi omogočal fleksibilnost pri koriščenju dopusta, vnaprejšnje načrtovanje in pravično usklajevanje.

V anketo smo vključili vprašanje s ponujenimi ukrepi, ki bi si jih zaposleni želeli, da bi jih podjetje vključilo v seznam ukrepov. Izbirali so lahko med mnenjskimi raziskavami med zaposlenimi, psihološkim svetovanjem in pomočjo ter novoletnim obdarovanjem otrok. Kot je razvidno, je prvo možnost izbralo 48 % anketirancev, kar je skoraj polovica udeležencev, sledila sta psihološko svetovanje in pomoč s 36 % in novoletno obdarovanje otrok s 16 %.



Slika 21: Dodatna izbira ukrepov  
(Lastni vir)

Vsa podjetja si želijo imeti pripadne delavce. Trinajsto vprašanje je bilo, ali so zaposleni bolj pripadni podjetju zaradi ugodnosti, ki jim jih ponuja Biotehniški center Naklo v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. Kar 72 % jih je izbralo odgovor ne in 28 % odgovor da. Iz tega je razvidno, da zaposleni zaradi ukrepov niso bolj pripadni podjetju.



Slika 22: Pripadnost podjetju  
(Lastni vir)

Analiza ankete v Biotehniškem centru Naklo je pokazala, da je večina zaposlenih dobro seznanjena s certifikatom Družini prijazno podjetje, kar kaže na uspešno komunikacijo in ozaveščanje o ugodnostih, ki jih prinaša. Vendar pa se poznavanje specifičnih ukrepov nekoliko razlikuje, saj jih je 36 % s tem popolnoma seznanjenih, 28 % jih pozna polovico in 36 % jih pozna tretjino ukrepov. To kaže, da še obstaja nekaj prostora za izboljšanje informiranosti zaposlenih.

Zadovoljstvo z ukrepi je visoko, saj jih 71 % anketiranih ocenjuje kot zadovoljive, medtem ko jih je 29 % z ukrepi zelo zadovoljnih. To nakazuje, da ukrepi pomagajo zaposlenim pri lažjem usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti, kar pozitivno vpliva na njihovo motivacijo in produktivnost.

Glede koriščenja ukrepov se je izkazalo, da jih je v preteklem letu izkoristilo 52 % zaposlenih, 48 % pa jih ni, poleg tega večina zaposlenih (ki so ukrepe uporabili) poroča, da so ukrepe koristili le 1–3-krat v preteklem šolskem letu, kar kaže na prilagodljivost glede uporabe teh možnosti. To lahko pojasnimo s tem, da je med anketiranci skoraj 50 % takšnih, ki so stari 50 let in več ter jim ukrepi niso več pomembni pri usklajevanju kariere in družinskega življenja. Predpostavlja se, da imajo ti že odrasle otroke in potreb po večjem usklajevanju nimajo.

72 % zaposlenih meni, da zaradi teh ugodnosti niso bolj pripadni podjetju. Med tistimi, ki si želijo dodatnih ugodnosti, jih 44 % podpira uvedbo organiziranega varstva otrok, kar je pogosto izziv za starše. Prav tako so anketiranci predlagali več ukrepov, kot so mnenjske raziskave, psihološka pomoč in novoletno obdarovanje otrok, kar kaže na potrebo po nadaljnjih prilagoditvah. Zopet pa lahko tudi navedemo starostno strukturo anketirancev, ki jim ukrepi zaradi njihove vsebine niso zanimivi in uporabni.

Anketa je razkrila tudi demografske podatke: 91 % sodelujočih je bilo žensk, večinoma starejših od 50 let.

Podjetje ima tako priložnost za izboljšanje informiranosti in uvajanje dodatnih ukrepov, ki bi še boljše zadostili potrebam zaposlenih, zlasti tistih, ki trenutno ne izkoriščajo vseh prednosti certifikata.

Tako smo z anketo ugotovili, katere hipoteze iz uvodnega poglavja lahko potrdimo ali ovržemo. Da so zaposleni seznanjeni z ukrepi certifikata, lahko potrdimo, saj smo izvedeli, da so z ukrepi dobro seznanjeni, prav tako lahko potrdimo, da so jim informacije ustrezno dostopne. Glede zadovoljstva so zaposleni hipotezo potrdili, saj rezultati kažejo na zelo visoko raven zadovoljstva.

Hipotezi, da zaposleni v polni meri dejansko koristijo ugodnosti in ali so zaradi ukrepov bolj pripadni organizaciji, pa lahko ovržemo. Rezultati kažejo, da jih večina koristi ukrepe le 1–3-krat letno, kar ne pomeni, da jih koristijo v polni meri. Več kot polovica anketirancev pa zaradi ukrepov tudi ni bolj pripadna organizaciji.

## 6 ZAKLJUČEK

V diplomskem delu smo raziskali pomen in vpliv certifikata Družini prijazno podjetje na delovno okolje in zaposlene. V današnjem času je usklajevanje družinskega življenja in kariere zahtevno. Sodobni zaposleni si želijo kariere in osebnega razvoja, na drugi strani pa tudi družine, kar prav tako prinaša srečo in zadovoljstvo, hkrati pa obveznosti. Urejena družina je danes za posameznika še vedno pomembna in steber njegove stabilnosti.

S tega področja imamo zato veliko člankov in raziskav, pri čemer vse poudarjajo pomembnost usklajevanja obeh področij in pomembnost podjetij, da se v to aktivno vključijo. Zgled za to so danes še vedno skandinavske države, se pa na področju evropske skupnosti sprejemajo ukrepi, da se podobna praksa uvaja tudi tukaj. Prav tako so sprejeti standardi. V Sloveniji je možno pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje.

Na konkretnem primeru Biotehniškega centra Naklo smo pokazali, da pridobljen certifikat z ukrepi prinaša koristi za zaposlene, ki jih tudi izkoriščajo.

Z anketo pridobljeni empirični podatki so potrdili hipotezo, da so zaposleni v podjetju dokaj dobro seznanjeni z ukrepi (večina pozna polovico ali vse ukrepe), prav tako so jim informacije ustrezno dostopne. Zaposleni so tudi večinsko prepričljivo (več kot 70 %) zadovoljni z izvajanjem ukrepov v podjetju. Približno polovica zaposlenih dejansko koristi ugodnosti iz tega naslova, enak delež pa si jih želi še dodatnih izboljšav ukrepov v podjetju.

Zanimivo pa se tovrstni ukrepi in certifikat niso izkazali kot posebej učinkovito orodje za povečevanje pripadnosti zaposlenih podjetju. Le petina zaposlenih zaradi vseh teh ukrepov čuti večjo pripadnost. To pomeni, da povečane pripadnosti ne zaznavamo niti pri polovici vseh, ki ukrepe dejansko koristijo. Na potrditev navedenega sicer vpliva starostna struktura anketirancev, ki je 50 let in več. Za potrditev tega bi morali izvesti anketiranje vseh zaposlenih.

Rezultati ankete vsekakor dokazujejo, da so ukrepi, ki se nanašajo na usklajevanje službenega in družinskega življenja, smiselni in primerni. Tako z vidika podjetja kot širše družbene skupnosti in države velja še naprej izboljševati in izpopolnjevati zakonske predpise in mednarodne standarde za še večjo učinkovitost na tem področju.

## 7 LITERATURA IN VIRI

Agostino, M., & Ruberto, S. (2021). Environment-friendly practices: Family versus non-family firms. *Journal of Cleaner Production*, 329, 129689.

Garg, S., & Agrawal, P. (2020). Family-friendly practices in the organization: A citation analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 559–573.

Hartman, P., Černigoj - Sadar, N., Konavec, N., Kušlan, A. K., & Skorupan, M. (2015). Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji. Ekvilib Inštitut.

Kanjuo - Mrčela, A., & Černigoj - Sadar, N. (2006). Starši med delom in družino. *Teorija in praksa*, 43(5/6), 716–736.

Karwowski, M., & Raulinajtys - Grzybek, M. (2021). The application of corporate social responsibility (CSR) actions for mitigation of environmental, social, corporate governance (ESG) and reputational risk in integrated reports. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(4), 1270–1284.

Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A., & Pahor, M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review*, 12(5), 3.

Kranjc Kušlan, A. (2007). Certifikat »Družini prijazno podjetje« – poklicno in družinsko življenje z roko v roki. *Industrijska demokracija*, 5.

Novak, V. (2020). The Nature of Work and Employment in the Digital Age. *Zaposleni v digitalni dobi*, 28.

Sedmak, M., & Medarič, Z. (2007). Vpliv zaposlitve na družinske odločitve in družinsko življenje. V *Sedmak, M., Medarič, Z. (ur.), Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela*, 75–109.

Sečkar, B. (2020). *Vpliv dela od doma na družinsko življenje* (Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta).

Zore, M. (2017). *Krepitev inovativnosti podjetij v Sloveniji z razvojem družbene odgovornosti* (Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru).

Halbritter, G., & Dorfleitner, G. (2015). The wages of social responsibility—where are they? A critical review of ESG investing. *Review of Financial Economics*, 26, 25–35.

Daugaard, D., & Ding, A. (2022). Global drivers for ESG performance: The body of knowledge. *Sustainability*, 14(4), 2322.

Škafar, B. (2021). Potrebne kompetence in uspešne organizacije. *Pomurska obzorja*, 8(14), 9–14.

Inštitut, E. (2020). Družini prijazno podjetje. Pridobljeno 22.9.2024 z naslova <https://www.certifikatdpp.si/>

Inštitut, E. (2020). Družini prijazno podjetje. Pridobljeno 22.9.2024 z naslova <http://www.certifikatdpp.si>, 2024

Ustava Republike Slovenije (URS) Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL EU L 188, 12. 7. 2019, str. 79–93)

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-10 in 75/23

Zakon o varstvu okolja (ZVO-2) Uradni list RS, št. 44/22, 18/23 – ZDU-10, 78/23 – ZUNPEOVE in 23/24

Ekvilib. (2024). Pridobljeno 28.9.2024 z naslova <https://www.ekvilib.org/sl/>

BC Naklo. (2023). Pridobljeno 28.9.2024 z naslova <https://www.bc-naklo.si>

Certifikat DPP. (2024). Pridobljeno 29.9.2024 z naslova <https://www.certifikatdpp.si/>

OECD Publishing. (2020). Flexible Working Arrangements: Improving Productivity and Employee Engagement. Pridobljeno 29.9.2024 z naslova <https://www.oecd.org>

Bradley. (2023). Offering Family-Friendly Workplace Policies is More Than Altruism: An Advantage. Pridobljeno 30.9.2024 z naslova <https://www.bradley.com/insights/publications/2023/10/offering-family-friendly-workplace-policies-is-more-than-altruism-an-advantage>

Childcare Canada. (2023). 19th International Review of Leave Policies and Related Research. Pridobljeno 30.9.2024 z naslova <https://childcarecanada.org/documents/research-policy-practice/23/10/19th-international-review-leave-policies-and-related>

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2023). Pridobljeno 30.9.2024 z naslova <https://www.gov.si/novice/2023-05-15-ministrstvo-pridobilo-osnovni-certifikat-druzini-prijazno-podjetje/>

Združeni narodi. (2020). Pridobljeno 15.9.2024 z naslova <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/slovenia>

OUP. (2020). Pridobljeno 16.9.2024 z naslova <https://academic.oup.com/heapro/article/36/3/866/5898392?login=false>

GZS. (2021). Slovenska podjetja dobro poznajo družbeno odgovornost, a epidemija omejila aktivnosti s tega področja. Pridobljeno 16.9.2024 z naslova <https://www.gzs.si/projektnopovezovanje/Novice/ArticleId/78895/slovenska-podjetja-dobro-poznajo-druzbeno-odgovornost-a-epidemija-omejila-aktivnosti-s-tega-podrocja>

Združeni narodi. (2020). Family Patterns in a Global Context. Pridobljeno 16.9.2024 z naslova <https://www.un.org>

McKinsey & Company. (2021). Married to the Job No More: Craving Flexibility, Parents Are Quitting to Get It. Pridobljeno 15.9.2024 z naslova <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/married-to-the-job-no-more-craving-flexibility-parents-are-quitting-to-get-it>

Cambridge University Press. (2023). The Role of Work-Family Conflict in the Association Between Long Working Hours and Workers' Sleep Disturbance and Burnout. Pridobljeno 2.9.2024 z naslova <https://www.cambridge.org/core/journals/bjpsych-open/article/role-of-workfamily-conflict-in-the-association-between-long-working-hours-and-workers-sleep-disturbance-and-burnout-results-from-the-sixth-korean-working-conditions-survey/BA7CF043C70C6723B20AAA4F90B35431>



National Institutes of Health. (2016). The Role of Family in Socialization. Pridobljeno 2.9.2024 z naslova <https://www.nih.gov>

Giddens, A. (2013). Sociology. Polity Press.

Keller Center. (2021). How Work-Family Balance Impacts Workplace Success. Pridobljeno 8.9.2024 z naslova <https://kellercenter.hankamer.baylor.edu/news/story/2021/how-work-family-balance-impacts-workplace-success>

Eurofound. (2024). Digitalisation and Working Time. Pridobljeno 8.9.2024 z naslova <https://www.eurofound.europa.eu/en/digitalisation-and-working-time>

COFACE. (2022). Key Updates on the EU Work-Life Balance Directive Transposition. Pridobljeno 9.9.2024 z naslova <https://coface-eu.org/key-updates-on-the-eu-work-life-balance-directive-transposition/>

Norway Guide. (2022). Parental Leave in Norway. Pridobljeno 9.9.2024 z naslova <https://thenorwayguide.com/parental-leave-in-norway/>

Boundless HQ. (2024). Leave Policies in Estonia. Pridobljeno 9.9.2024 z naslova <https://boundlesshq.com/guides/estonia/leave/>

## PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik za zaposlene v Biotehniškem centru Naklo

Sem Laura Zakotnik, študentka Višje strokovne šole B&B v Kranju, smer ekonomist. V okviru študija pripravljam diplomsko nalogo z naslovom Biotehniški center Naklo družini prijazno podjetje.

V ta namen sem izdelala naslednjo anketo, ki bo predstavljala del moje diplomske naloge. Prosila bi, da odgovorite na vprašanja in izberete odgovore. Anketa je anonimna, zato prosim za iskrene odgovore.

**1. Ali ste seznanjeni, da ima Biotehniški center Naklo certifikat Družini prijazno podjetje?**

- Da.
- Ne.

**2. Biotehniški center Naklo ima 15 ukrepov. S koliko ukrepi ste seznanjeni?**

- S tretjino ukrepov.
- S polovico ukrepov.
- Z vsemi ukrepi.

**3. Ali ste zadovoljni s podanimi ukrepi?**

- Zelo zadovoljen/na.
- Zadovoljen/na.
- Nezadovoljen/na.

**4. Ali ste v preteklem šolskem letu koristili predpisane ukrepe?**

- Da.
- Ne.

**5. Če ste odgovorili z DA, kolikokrat ste jih koristili?**

- 1–3-krat.
- 3–5-krat.
- 5- ali večkrat.

**6. Biotehniški center Naklo daje dovolj poudarka na usklajevanje kariernega in družinskega življenja.**

- Da.
- Ne.
- Neopredeljeno.

**7. Ali veste, kje lahko pridobite informacije o ukrepih in ugodnostih, ki jih prinaša certifikat Družini prijazno podjetje?**

- Da.
- Ne.

**8. Ali bi si želeli, da bi se na seznam uvedel še kakšen ukrep, ki bi vam družinsko in karierno življenje še izboljšal?**

- Da.
- Ne.

**9. Če ste odgovorili z DA, kakšnega ukrepa bi si želeli?**

**10. Spol:**

- ženski
- moški

**11. Starost:**

- 20–30 let
- 30–40 let
- 40–50 let
- 50 let in več

**12. Ali ste bolj pripadni podjetju zaradi ugodnosti, ki vam jih ponuja certifikat družini prijazno podjetje?**

- Da.
- Ne.

**13. Ali bi si od spodaj navedenih ukrepov želeli, da se kateri uvede tudi v Biotehniškem centru Naklo?**

- Psihološko svetovanje in pomoč.
- Novoletno obdarovanje otrok.
- Mnenjske raziskave med zaposlenimi.