



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Organizator poslovanja – analiza in psihologija
dela

DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Mentorica: mag. Alenka Bradač
Lektorica: Tatjana Mavrič, višja bibliotekarka

Kandidatka: Bernarda Podviz

Kranj, april 2012

ZAHVALA

Za pomoč in strokovno svetovanje pri izdelavi diplomske naloge se najlepše zahvaljujem mentorici, mag. Alenki Bradač.

Zahvaljujem se tudi gospe Tatjani, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo, in gospe Meri Kolman, ki je prevedla povzetek.

Predvsem pa se moram zahvaliti svojemu možu Stanetu in moji družini za vso pomoč in podporo v času študija, saj so me v tem času vsestransko podpirali. Zahvala gre tudi moji mali vnukinji Tii, ki mi je s svojo energijo pomagala, da je bilo pisanje lažje.

IZJAVA

»Študentka Bernarda Podviz izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom mag. 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

V diplomski nalogi je predstavljeno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Raziskava bo temeljila na tem, kako uspešne so organizacije oziroma njihovi zaposleni, ki imajo pridobljen certifikat Družini prijazno podjetje, katere so uspešnejše, s kakšnimi težavami so se srečevale ob pridobitvi in kako se razlikujejo od organizacij, ki nimajo pridobljenega certifikata.

Koncept družbene odgovornosti podjetij postaja vedno bolj pomemben in nepogrešljiv del vsakodnevnega poslovanja podjetij. Odgovornost podjetja ni več le trend pač pa zahteva širših deležnikov, saj podjetja ne odgovarjajo več le svojim lastnikom, delničarjem, pač pa tudi celotni družbi in posameznikom znotraj le-te.

Če podjetja vzpostavijo delovni proces, v katerem se odzivajo na potrebe in želje zaposlenih, lahko pričakujejo večjo prizadevnost zaposlenih, hkrati pa zaposleni pridobijo močnejši občutek pripadnosti podjetju. Spoznanje o združljivosti družine in dela pripomore k manjši diskriminaciji pri zaposlitvi predvsem mlajših žensk ali žensk z manjšimi otroci.

V Sloveniji od leta 2006 poteka projekt, s katerim je želela država seznaniti podjetja in zainteresirano javnost s postopki pridobivanja pogojev za pridobitev certifikata DPP, ki ga podeli Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. Podlaga za pridobitev je sistem European work & family audit, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und Familie.

KLJUČNE BESEDE

- Družina
- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja
- Zadovoljstvo zaposlenih
- Družbena odgovornost podjetij
- Certifikat družini prijazno podjetje

ZUSAMMENFASSUNG

In der Diplomarbeit wird die Koordination des beruflichen und familiären Lebens dargestellt. Die Untersuchung basiert darauf, wie erfolgreich die Organisationen bzw. ihre Beschäftigte, die den Zertifikat **Familienfreundliches Unternehmen** erworben haben, sind, welche von den Organisationen erfolgreicher sind, auf welche Probleme sie bei der Verleihung gestoßen haben und worin sie sich von den Organisationen ohne erworbenes Zertifikat unterscheiden.

Heutzutage wird das Konzept der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen immer bedeutender und wird zu einem unentbehrlichen Teil des täglichen Bussines der Unternehmen. Die Verantwortung der Unternehmen ist jetzt nicht nur der Trend, sondern ist die Forderung mehrerer Subjekte. Die Unternehmen sind verantwortlich nicht nur ihren Besitzern, Aktionären – sondern auch der ganzen Gesellschaft und den Einzelnen innerhalb dieser Gesellschaft.

Wenn die Unternehmen den Arbeitsprozess schaffen, in dem sie auf Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten reagieren, können sie auch größere Engagiertheit der Beschäftigten erwarten, gleichzeitig aber erwerben die Beschäftigten ein intensives Gefühl der Unternehmenszugehörigkeit. Die Erkenntnis von Vereinbarkeit der Familie und Arbeit trägt zur kleineren Diskrimination bei der Einstellung vor allem jüngerer Frauen oder Frauen mit kleinen Kindern.

Seit 2006 verläuft in Slowenien ein Projekt, mit dem der Staat die Unternehmen und interessierte Öffentlichkeit mit dem Verfahren zur Zertifikatserwerbung DPP informiert. Das Zertifikat DPP wird vom Ministerium für Arbeit, Familie und soziale Angelegenheiten der Republik Slowenien verliehen. Die Grundlage für die Erwerbung des Zertifikats ist das System European work & family audit, die von der deutschen Organisation BERUF entwickelt wurde.

SCHLÜSSELWORTE

- Familie, die
- Anpassung des beruflichen und familiären Lebens
- Zufriedenheit der Beschäftigten
- Gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen
- Zertifikat der Familie freundliches Unternehmen

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	PREDSTAVITEV OKOLJA	2
1.3	METODE DELA	2
2	DRUŽINA	3
2.1	KAJ JE DRUŽINA?	3
2.2	DRUŽINA IN DELO	4
2.3	DELO IN MATERINSTVO	5
3	USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA.....	6
3.1	DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ V SLOVENIJI	7
3.2	ZAKONSKA DOLOČILA.....	7
3.2.1	Pozitivni učinki pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja	8
4	DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	10
4.1	CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«	10
4.1.1	Seznam ukrepov za prijavitelje.....	11
4.2	PRAVILA IN POSTOPKI PRIDOBITVE	13
4.2.1	Postopek pridobitve certifikata.....	14
4.2.2	Pridobitev polnega certifikata	15
4.2.3	Podaljšanje polnega certifikata.....	16
5	PROCES RAZISKAVE	17
5.1	POSLOVNI SISTEM MERCATOR d.d.	17
5.2	SKUPINA ŽITO	19
5.3	OBLIKOVANJE VPRAŠALNIKOV IN IZVEDBA RAZISKAVE.....	20
5.4	ANALIZA REZULTATOV.....	20
6	ZAKLJUČEK	33
7	LITERATURA IN VIRI	35
7.1	PRILOGE	37
7.2	KAZALO SLIK	37
7.3	KAZALO TABEL.....	37
7.4	POJMOVNIK.....	38
7.5	KRATICE IN AKRONIMI	38

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Kadar se čisto vsak od zaposlenih zjutraj zbudi poln delovne vneme in se z veseljem odpravi na delo, je podjetje na dobri poti do uspeha. Užitek izhaja iz predanosti, veselja do dela in dobrih odnosov med sodelavci. Druženje, zabava in smeh ne kradejo pomembnega časa, tega se morajo nadrejeni zavedati.

Zadovoljstvo zaposlenih je največ, kar si lahko želi vsaka organizacija ter predpogoj za vse, kar lahko skupaj dosežejo. Uresničuje se v samih delovnih procesih, kot nagrajevanje, osebni in strokovni razvoj, promoviranje zaposlenih na različnih področjih. Delodajalci spoznavajo, da so zaposleni kapital podjetja in to večji kot finančni in da trenutno gospodarsko okolje ni najugodnejše za zaposlene, zato se trudijo, da z vzpodbudami in raznimi ugodnostmi obdarijo zaposlene. Organizacija je močna le toliko, kolikor je močan človeški kapital v njej, ki ga sestavljajo zadovoljni posamezniki.

Certifikat družini prijazno podjetje prinaša večje zavedanje o tem, da je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zelo pomembno, saj so zaposleni zadovoljni v službi in zasebnem življenju. V zasebnem življenju, kljub napornemu tempu, ne smemo zanemarjati sebe, svojega zdravja in svojih hobijev. Če smo v formi, lažje premagujemo vsakdanje stresne situacije. Zaradi zadovoljstva z možnostmi za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se poveča tudi čustvena navezanost zaposlenih na podjetje ter motiviranost za delo. Računica je zelo preprosta: človek bolje dela, ko je na delovnem mestu zadovoljen in čuti pripadnost.

Cilj diplomske naloge je ovrednotiti pomen certifikata DPP, ugotoviti obstoječe stanje po pridobitvi certifikata in predstaviti koristi, ki so jih pridobile organizacije in zaposleni s sprejetjem ukrepov.

Z diplomsko nalogo želim prikazati, da uvajanje certifikata DPP prinaša rešitev, od katere imata korist zaposleni in delodajalec. Študija je pokazala, da delodajalci, ki podpirajo ukrepe za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, pridobijo na različnih področjih: zmanjšanje fluktuacije, bolniške odsotnosti, izboljšanje zadrževanja in pridobivanja kadrov, povečanje produktivnosti, motivacije in predanosti.

1.2 PREDSTAVITEV OKOLJA

V diplomski nalogi bomo obravnavali usklajevanje poklicnega in družinskega življenja in prikazali razliko ob nudenju ugodnosti za družine in zaposlene, med podjetjem Mercator d.d., ki ima polni certifikat DPP in Skupine Žito, ki nima certifikata DPP.

1.3 METODE DELA

Pri izdelavi diplomske naloge smo uporabili sledeče metode raziskovanja. Za zbiranje podatkov študij domače in tuje literature, študij elektronskih virov. Za ugotavljanje obstoječega stanja smo kot instrument raziskovanja uporabili anketo. Informacije smo pridobivali tudi na podlagi trenutnih opazovanj.

1.4 HIPOTEZE

S pomočjo anketne raziskave bomo poskusili ugotoviti predvsem, kolikšna je razlika glede bonitet za zaposlene med podjetji in pozitiven učinek na poslovanje in razvoj podjetja.

Postavili smo naslednji hipotezi:

- **Hipoteza 1:** Ali bi v obeh podjetjih prejeli podobne odgovore glede bonitet za zaposlene.
- **Hipoteza 2:** Je dejansko potrebna zunanja spodbuda in dobra praksa drugih podjetij, da se pomena družine in poklicnega usklajevanja zavedo tudi ostala podjetja in na ta način dosežejo pripadnost podjetju ter na dolgi rok pozitiven učinek na poslovanje in razvoj podjetja.

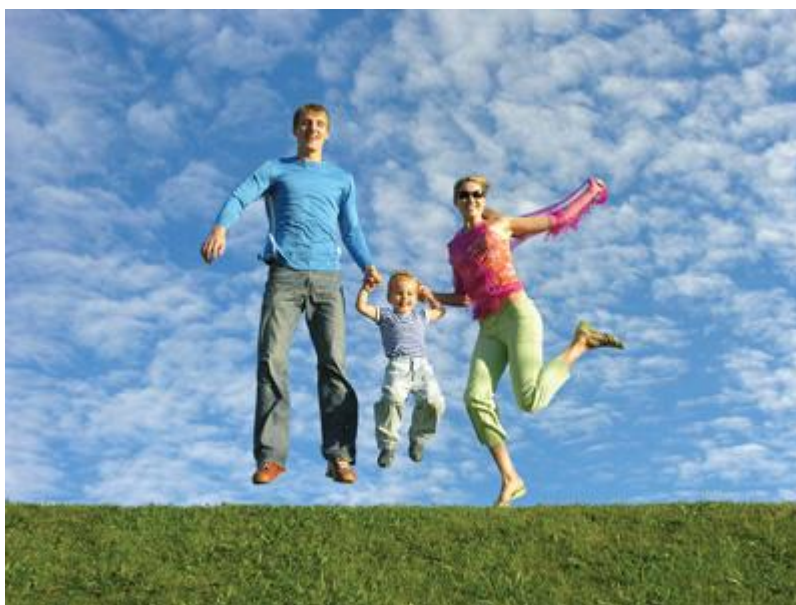
2 DRUŽINA

2.1 KAJ JE DRUŽINA?

Družina je osnovna enota človeške družbe in je skupnost članov, ki jih vežejo bivanjske, prijateljske ali sorodstvene vezi. Vključuje odrasle obeh spolov, med katerimi najmanj dva vzdržujeta družbeno priznano seksualno razmerje in enega ali več otrok, lastnih ali posvojenih, ki živijo skupaj (sl.wikipedia.org/wiki/Družina).

Psiholog Janek Musek (1995) pravi, da je družina danost, moralna in sveta kategorija. Navaja tudi, da je družina biološka struktura, poleg tega pa je tudi temelj socialnega življenja in socialnih odnosov. Je samoumevna socialna in moralna norma, kot tudi duhovna kategorija in je vir ter okvir posameznikovega duševnega razvoja, njegove duhovne in osebnostne rasti. Družinsko življenje je nujno za obstoj človeške vrste že od samih začetkov. Človeštvo se je moralo oprijeti takšnega načina življenja, ki omogoča, da bo ena generacija za dolgo vrsto let skrbela za novo generacijo, še doda Musek.

Poleg tega pa ima družina tudi pomembno vlogo pri ohranjanju kohezije družbe in kot pomembna proizvodna in potrošniška enota vpliva na gospodarski razvoj družbe (iz Resolucije o temeljnih oblikovanju družinske politike v Republiki Sloveniji).



Slika 1: Srečna družina

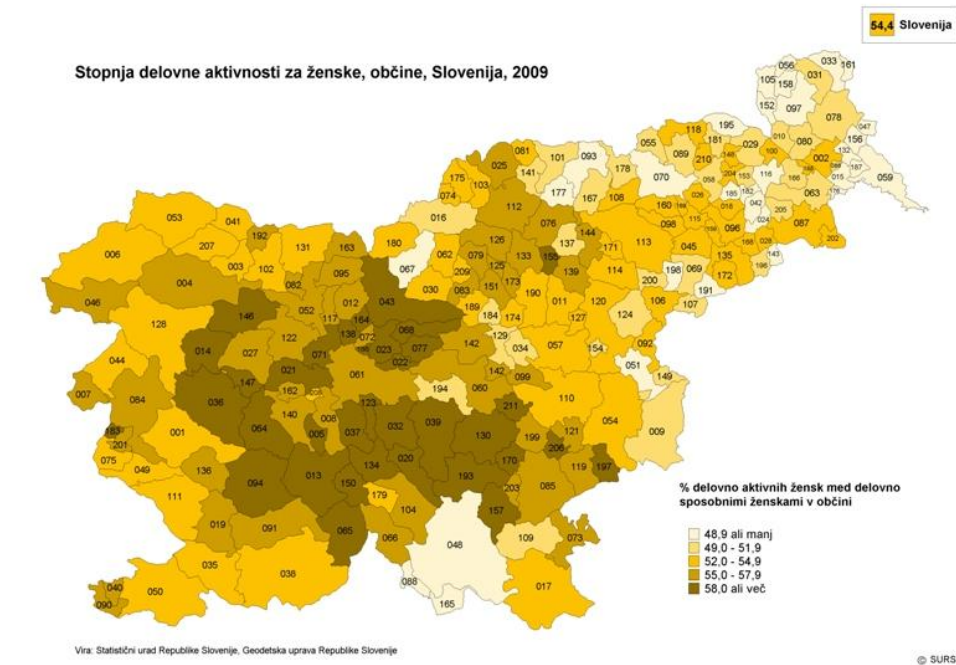
Vir: <http://blog.zav-mb.si/wp-content/uploads/2012/01/Family.jpg>

2.2 DRUŽINA IN DELO

Ali ni družina »pred in za« delom? Pred zato, ker vzgaja, za pa zato, ker je motivacija staršev ena najmočnejših motivacij za delo, saj iz ljubezni do svojih otrok z vnemo opravljajo svoj poklic, da bi jim lahko zagotovili dostojno življenje.

Na razvoj posameznika vpliva tudi razvoj družbe, ki je poskrbel za obvezno šolanje. Izobrazbena struktura mater se je zelo izboljšala že med petdesetimi in osemdesetimi leti 20. stoletja, saj jih je imela več kot polovica dokončano srednjo šolo. Podatki iz leta 2006 kažejo, da ima že vsaka tretja mati višjo ali strokovno izobrazbo. Zaposlitev pa ženskam materam pomeni dodatno skrb. Potrebno je usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, kar pa v današnjem času ob vedno zahtevnejših zaposlitvah, domačih opravilih in pomanjkanju časa ni tako enostavno (Žnidaršič, 2008).

V Sloveniji so ženske in moški že desetletja prisotni na trgu delovne sile v zaposlitvah za poln delovni čas. Leta 2009 je stopnja delovne aktivnosti, delež delovno aktivnih med delovno sposobnimi, v Sloveniji znašala za moške 66 %, za ženske pa bistveno manj in sicer 54 %. V vseh občinah razen v občini Šentrupert in v vseh statističnih regijah je bila stopnja delovne aktivnosti za moške višja od stopnje delovne aktivnosti žensk. www.stat.si/obcinevstevilkah



Slika 2: Stopnja delovne aktivnosti za ženske, občine 2009

Vir:

<http://www.stat.si/obcinevstevilkah/Vsebina.aspx?leto=2011&ClanekNaslov=TrgDelaDelovnoAktivniSpol>

Ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Kljub povprečno večji izobrazbi ženske težje najdejo zaposlitev, se redkeje samozaposlujejo, zasedajo nižja delovna mesta in imajo pogosto manjše karijerne možnosti kot moški.

2.3 DELO IN MATERINSTVO

Dejstvo je, da ženske težje usklajujejo družinsko in poklicno življenje kot moški. Ne povzpnejo se, tako pogosto kot moški, na vodilne položaje, kajti veliko se odpovedujejo dodatnim izobraževanjem, poslovnim srečanjem, napredovanju. Doma poskušajo kakovostno preživeti čas z otroki in s partnerjem ter opraviti gospodinjske obveznosti.

Zahteva po usklajevanju poklicnega dela in materinstva je osrednje vprašanje žensk v vseh evropskih industrijskih družbah, kajti ženske prav tako kot moški želijo opravljati poklic, za katerega so se šolale, prav tako pa želijo doživeti materinstvo.

Materinstvo je za večino žensk pozitivna in izpolnjujoča izkušnja, ki se ji ne bi smele odreči zato, ker so zaposlene. Ni razloga, da ženska prekine svojo poklicno pot in dobi odpoved na delovnem mestu samo zato, ker bo postala mati. Delodajalec je po zakonu o varnosti in zdravju pri delu namreč dolžan skrbeti za zdravje vseh zaposlenih in tako bi bojazen pred izgubo službe moral biti odveč, saj zakon prepoveduje odpuščanje nosečih delavk (Zakon o starševskem varstvu).

3 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Za veliko ljudi, predvsem žensk, se delovni dan ne konča, ko pridejo domov z njihove zaposlitve, ampak se začne drug delovni dan, ki vključuje gospodinjstvo, skrb za otroke in njihovo izobraževanje in skrb za starejše sorodnike.

Ko šef nima posluha za starše, ki svoje otroke prvič pospremijo v vrtec ali ni zadovoljen, ko kateri od zaposlenih čez dan potrebuje več časa ali celo dopust, ker mora skrbeti za starejšega družinskega člana, pogosto le vzdihnemo in si rečemo, »kaj češ, takle mam, pa tekle se dajemo« (Budal Martina, marec 2011).

Kako potem uskladiti delo z družino? Kako brez težav zaradi otroka domov? Obstaja staršu prijazna organizacijska klima? Ta in še mnoga podobna vprašanja se nam porajajo, ko razmišljamo o sferah dela in družine (Mami, Družinam prijazna podjetja, junij 2011).

Problemi nastopijo v primeru porabe in delitve časa, pri uveljavljanju enakih možnosti spolov, pri upoštevanju družinskih potreb ter pri usklajevanju potreb družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. Vse prevečkrat delodajalci razmišljajo po svoji ekonomski logiki, da zaposlena mati ali oče pomenita nevarnost za pogoste izostanke z delovnega mesta zaradi morebitne bolezni otrok.

Uskladiti svoje poklicno in družinsko življenje je izziv vsakega zaposlenega, sploh v današnjem času, ko množično zaposlovanje žensk ni več fenomen. Ženske poleg plačanega dela opravijo tudi večino družinskega dela, ki je namenjeno gospodinjstvu in skrbi za otroke. Zelo pomembno je, da ima danes ženska možnost izbire, da se sama odloči ali družina, ali kariera, ali usklajevanje obojega. Dobro urejene socialne razmere v Sloveniji (starševski dopust, očetovski dopust, zdravstveno varstvo, varstvo v vrtcih in v šolah, skrajšan delovni čas do tretjega leta starosti otroka, ipd.), omogočajo mladim materam, da lažje uskladijo poklic in družino. Pri tem jim v zadnjih letih pomagajo tudi moški, ki se vedno bolj dejavno vključujejo v domače obveznosti, predvsem v vzgojo in varstvo otrok. Treba je poudariti, da dobri ukrepi usklajevanja poklica in družinskega življenja pomagajo zmanjšati razlike med spoloma, izboljšati kakovost delovnega okolja in reševati probleme negativnega demografskega trenda. Prav zaradi teh dobrih razmer večina žensk ne zapušča delovnih mest za daljši čas in ne prekinja poklicne kariere, ampak ustvarjajo družine in so hkrati aktivne na trgu delovne sile (Aktiv, maj 2010).

Uspešnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je odvisna od dejavnikov, ki so med seboj povezani na treh ravneh: družbena raven, nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir, organizacijska raven, praksa in politika delodajalcev in individualna raven, strategije zaposlenih.

Usklajenost poklicnega in družinskega življenja je bistven element pri doseganju ciljev, ki si jih je zastavila Evropska unija v Lizbonski strategiji, med drugim tudi večja zaposlenost žensk. Cilj ni zgolj ustvariti ugodnejše delovno okolje, temveč tudi omogočiti boljše prilagajanje potrebam delavcev, zlasti tistim, ki imajo družinske obveznosti (Mercator, 2011).

3.1 DRUŽBENA ODGOVORNOST PODJETIJ V SLOVENIJI

Družba od podjetij vse bolj pričakuje, da pri svojem poslovanju poleg svojih interesov, upoštevajo tudi interese svojih zaposlenih (vprašanja varnosti in različnosti na delovnem mestu, zdravje zaposlenih, izobraževanje, kulturne in športne aktivnosti), okolja, skupnosti in da pristopijo k reševanju družbenih problemov.

Podjetja z družbeno odgovornim dejanjem ne dosegajo samo dobrih učinkov za družbo in okolje, temveč tudi zase. Podjetja si z družbeno odgovornim ravnanjem krepijo ugled v okolju, uresničujejo poslovne cilje, izboljšujejo delovne razmere za zaposlene, povečujejo njihovo zadovoljstvo, ohranjajo in motivirajo svojo delovno moč, nadgrajujejo obstoječa prizadevanja in vlaganja, gradijo čvrste odnose z zaposlenimi, dobavitelji in kupci, ipd.

3.2 ZAKONSKA DOLOČILA

Zelo pomembna so zakonska določila, ki posegajo na omenjeno področje, določajo enake pravice obeh staršev oziroma vzpodbujajo k odpravljanju diskriminacije ter mehanizmi, ki omogočajo usklajevanje družinskih in poklicnih obveznosti. Mehanizmi morajo biti vzpostavljeni na ravni delodajalk in delodajalcev ter na ravni javnih servisnih storitev, med katerimi mora obstajati prilagodljivost, predvsem v smislu delovnega časa institucij, ki nudijo servisne storitve na področju družinskega dela. Hkrati pa morajo tudi delodajalke in delodajalci upoštevati potrebe po zasebnem življenju svojih delavk in delavcev. V Sloveniji so to:

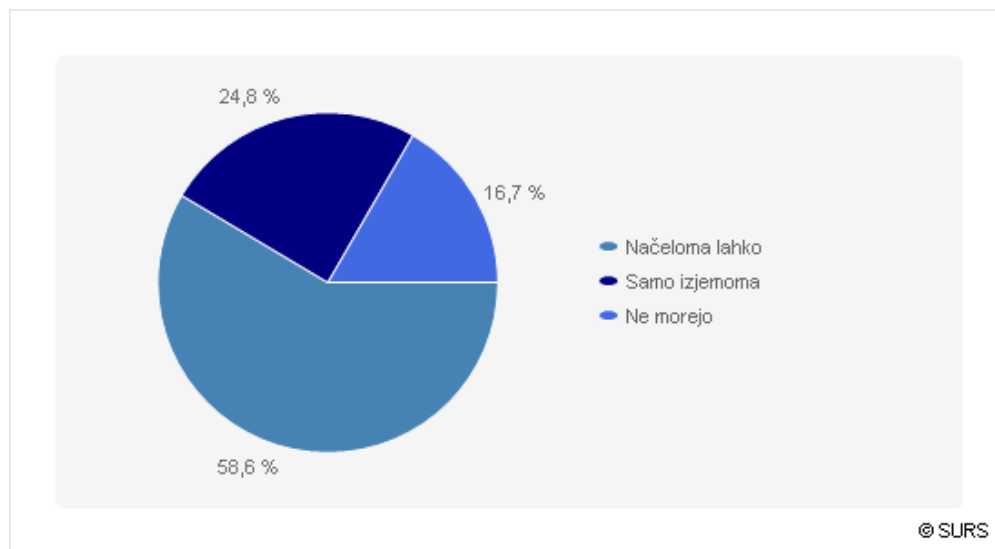
- Zakon o delovnih razmerjih, ki govori o prepovedi diskriminacije, enakih možnostih in obravnavi žensk in moških pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, plačah, odsotnosti z dela delovnem času...;

- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ki ureja pravice do starševskega varstva, torej vseh vrst dopusta in družinskih prejemkih;
- Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja, ki določa temelje zagotavljanja enakega obravnavanja vsakogar pri uveljavljanju njegovih pravic, obveznosti ter temeljnih svoboščin na kateremkoli področju družbenega življenja, še zlasti pa na področju zaposlovanja, delovnih razmerij, vključevanja v sindikate, interesna združenja....;
- Zakon o enakih možnostih moških in žensk, ki jasno določa temelje za izboljšanje položaja žensk v smislu zagotavljanja enakih možnosti na političnem, ekonomskem, socialnem, vzgojno-izobraževalnem področju;
- Nacionalni program za enake možnosti moških in žensk, čigar temeljni cilj je izboljšati položaj žensk oziroma zagotavljati razvoj v smeri večje enakosti spolov (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih).

3.2.1 Pozitivni učinki pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja

Delodajalci, kot pozitivne učinke ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine, navajajo:

- boljše odnose med zaposlenimi in vodstvom,
- večjo motivacijo in predanost zaposlenih, kajti najpomembnejše je, da zaposleni občuti, da je soustvarjalec podjetja oziroma organizacije,
- manjšo fluktuacijo delovne sile in s tem zmanjšanje stroškov, povezanih s fluktuacijo,
- delo brez dodatnih skrbi in stresa, kar zveča motivacijo in produktivnost zaposlenih,
- zmanjšan absentizem,
- boljša je organizacija dela,
- konkurenčne prednosti pri zaposlovanju novih kadrov,
- večanje ugleda podjetja pri poslovnih partnerjih,
- večanje konkurenčnosti podjetja (Mercator, 2011).



Graf 1: Delež zaposlenih oseb glede na to, ali zaradi družinskih obveznosti lahko pridejo na delo ali odidejo z dela uro prej kot običajno, Slovenija, 2. četrletje 2010
Vir: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821

4 DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Podjetja in organizacije so spoznale, da je poleg pozitivnega ekonomskega učinka pomembno tudi upravljanje s človeškimi viri. Ko podjetja vzpostavijo pravi stik s svojimi zaposlenimi, lahko pričakujejo njihovo večje prizadevanje in pripadnost podjetju. Interes za pridobitev certifikata kaže, da so se delodajalci vendarle začeli zavedati pomena dobrih medčloveških odnosov v podjetjih, saj prav z ustvarjanjem prijaznega delovnega okolja in možnostmi preživljanja več prostega časa z družino motivirajo svoje zaposlene.

4.1 CERTIFIKAT »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«

Certifikat Družini prijazno podjetje predstavlja svetovalno revizorski postopek in je bil razvit kot eno izmed orodij za učinkovito ter bolj kvalitetno upravljanje s človeškimi viri znotraj podjetij in organizacij. Je zelo dobrodošel projekt v našem prostoru, saj je opozoril podjetja, da imamo sodelavci svoje družinsko življenje, od kakovosti katerega je mnogokrat odvisna kakovost našega dela. Certifikat ni nobena dobrodelna ustanova ali dejavnost, ki jo izvaja podjetje za svoje zaposlene, ampak je ukrep oziroma investicija, ki prinaša pozitivne rezultate tako zaposlenim kot podjetjem (Predstavitev pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje, 2009).

Certifikat zagotavlja kratkoročne in dolgoročne pozitivne učinke usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih, ki se kažejo v zmanjšanju fluktuacije, zmanjšanju bolniških odsotnosti, manjšem številu nezgod ipd. ter zvečanju zadovoljstva in boljših odnosih med zaposlenimi in vodstvom, večji motivaciji in pripadnosti zaposlenih, zvišani produktivnosti, konkurenčni prednosti pri zaposlovanju, kar pomeni jasne pozitivne ekonomske učinke. V podjetju, ki se ukvarja z informacijskimi tehnologijami lahko zaposlenim omogočijo delo od doma ali delo v gibljivem delovnem času, saj je važna končna rešitev.

Nosilec postopka in izvedbene organizacije je od novembra 2007 neprofitna nevladna organizacija Zavod Ekvilib. Pri razvijanju in izvajanju certificiranja sodelujejo še Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani, Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, Združenje delodajalcev Slovenije, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije ter vrsta zunanjih sodelavcev in strokovnjakov (Ekvilib, Družbena odgovornost, 2010).

Operacijo delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada. Projekt se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, četrte razvojne prioritete »Enakost možnosti in spodbujanje socialne vključenosti« in prednostne usmeritve 4. 1. »Enake možnosti na trgu dela in krepitev socialne vključenosti« (Mercator, 2011).

Pilotski projekt, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und Familie, je prilagojen slovenskemu socialno-ekonomskemu okolju.

Projekt je leta 2007 v okviru pobude skupnosti Equal vpeljalo razvojno partnerstvo Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje v sodelovanju z MDDSZ (Predstavitev pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje, 2009).



Slika 3: Osnovni certifikat

Vir: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/

4.1.1 Seznam ukrepov za prijavitelje

Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 110 ukrepov, ki so razdeljeni na osem področij:

1. Delovni čas (17 ukrepov)

Pri načrtovanju izmenskega dela in drugih oblik delovnega časa, je zelo pomembno upoštevati potrebe zaposlenih s predšolskimi otroki. Potrebno se je držati omejitve glede dela ob nedeljah in prostih dneh in staršem z majhnimi otroki omogočiti koriščenje pet dnevnega delovnega tednika. Starši dobijo možnost koriščenja dodatnega dne plačanega izrednega dopusta za prvi šolski dan otroka v prvem razredu osnovne šole. V tednu uvajanja otroka v vrtec se staršem omogoči fleksibilen delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo. V poletnem času, med počitnicami, se omogoči staršem šoloobveznih otrok koriščenje dopusta.

2. Organizacija dela (10 ukrepov)

Organizacija je način, s pomočjo katerega so ljudje in naloge, ki jih izvršujejo, sistematično povezane tako, da dosežejo zastavljene cilje. Vključuje dela med posamezniki in v skupinah in povezuje vsa dela, možnost soodločanja, podajanje predlogov, informiranje o večjih spremembah, v zaokroženo celoto.

3. Delovno mesto (7 ukrepov)

Sistematizacija delovnih mest omogoča podjetjem načrtovanje zaposlenih in razvoja potrebnih veščin in znanj, kot na primer delo na daljavo, reševanje stanovanjskega problema, pomoč pri selitvi.

4. Politika informiranja in komuniciranja (18 ukrepov)

S poudarjanjem vrednot družini prijaznega podjetja v odnosih z javnostmi podjetje vpliva na uveljavljanje teh vrednot v širšem pomenu. S svojimi prispevki, v medijih, na konferencah, preko zaposlitvenih oglasov, podjetje javnost opozarja na pomembnost možnosti usklajevanja poklicnega in družinskega življenja in jo seznanja tudi s primeri dobre prakse.

5. Veščine vodstva (15 ukrepov)

Enakopravno obravnavanje vseh zaposlenih, naklonjenost družini in socialnim veščinam, ki so ključ za učinkovito vodenje, ocenjevanje in svetovanje delavcem, pravilno vključevanje zaposlenega po daljši odsotnosti, ko se vrne s porodniške ali daljše bolniške in drugo.

6. Razvoj kadrov (22 ukrepov)

Zaposleni, ki so opremljeni z ustreznimi znanji, sposobnostmi in veščinami, so eden ključnih dejavnikov konkurenčnosti in uspešnosti organizacij. Vzpodbujevati jih je potrebno, predvsem ženske, za nenehno izobraževanje in usposabljanje, predstaviti karijerne načrte, izvajati letne razgovore, jih znati motivirati, uvajati nove ljudi na delovno mesto in drugo.

7. Struktura plačila in nagrajevani dosežki (7 ukrepov)

Potrebno je opaziti dobro opravljeno delo in ga nagraditi z denarnim in nedenarnim nagrajevanjem. Uspešen sistem nagrajevanja vodi k dobrim poslovnim rezultatom, višji produktivnosti, zadovoljstvu in inovativnosti zaposlenih, pomembno vlogo ima pri pridobivanju novih delavcev in vodi k večji poslovni uspešnosti.

8. Storitve za družine (14 ukrepov)

Tu so zajeti predvsem ukrepi, ki so namenjeni varovanju otrok zaposlenih, tako da podjetje samo organizira varstvo otrok svojih zaposlenih znotraj ali zunaj podjetja s pomočjo zunanjih institucij in partnerjev. Zaposleni tako nima skrbi z varstvom in ne izgublja dragocenega časa. Otroci pa imajo možnost spoznati delovno mesto svojih staršev.

Uradni katalog ukrepov, je v polnem obsegu dostopen samo tistim podjetjem ali organizacijam, ki se prijavijo v postopek pridobitve certifikata. Razlog je v tem, da želijo zagotoviti strokoven in optimalen izbor ukrepov, ki so primerni za posamezno

podjetje ali organizacijo. Informacijo o vrsti ukrepov in njihovi implementaciji lahko vsi zainteresirani vedno dobijo pri izvajalcu certificiranja (Predstavitev pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje, 2009).

4.2 PRAVILA IN POSTOPKI PRIDOBITVE

Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega svetovalca/ocenjevalca v podjetju odločijo za način vpeljave rešitev, ki ima za cilj izboljšanje organizacije in delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Postopek pridobitve osnovnega certifikata traja šest mesecev od podpisa pogodbe o pridobitvi osnovnega certifikata. Postopek se lahko zaradi objektivnih okoliščin podaljša za največ šest mesecev, o čemer na podlagi priporočila ocenjevalca/svetovalca odloči nosilec certificiranja. V kolikor se postopek zaradi krivde prijavitelja ne zaključi v podaljšanem roku, se smatra, da je prijavitelj odstopil od pridobitve Certifikata DPP.

V kolikor se želi prijavitelj ponovno vključiti v postopek pridobitve osnovnega certifikata, mora začeti postopek ponovno od začetka in nositi vse stroške, ki so povezani s tem. Vsak prijavitelj se lahko vključi v postopek pridobitve certifikata največ dvakrat.

Po podelitvi osnovnega certifikata DPP ima prijavitelj pravico uporabiti registrirani znak »Družini prijazno podjetje – osnovni certifikat« za predstavitev in opis podjetja ter svojih izdelkov v javnosti (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, 2010).

4.2.1 Postopek pridobitve certifikata



Slika 4: Postopek pridobitve certifikata

Vir: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve/>

1. Korak – Uvodni sestanek
 - predstavitev postopka,
 - določitev delovne skupine,
 - določitev časovnega okvirja;
2. Korak – Ocenjevalno/svetovalna delavnica
 - analiza stanja – nabor zelenih ukrepov (kot del izobraževanja ocenjevalcev – svetovalcev);
3. Korak – Svetovalna analiza
 - priprava predloga ukrepov, dinamika, način implementacije;
4. Korak – Prezentacijska delavnica
 - ocenjevalec/svetovalec predstavi predlog ukrepov,
 - delovna skupina doreče izbor ukrepov;
5. Korak – Prezentacijski sestanek
 - zaključni razgovor z menedžmentom,

- podpis;
6. Korak – Ocena izvedbenega načrta in podelitev
- izdelano mnenje o celotnem postopku s strani ocenjevalca,
 - podelitev osnovnega certifikata. Podjetje pridobi Osnovni certifikat Družini prijazno podjetje za dobo treh let, v katerih mora vpeljati izbrane ukrepe.

Osnovni Certifikat DPP uradno podelita Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije in Ekvilib Inštitut.

Podelitev se opravi dvakrat na koledarsko leto – 15. maja ob Mednarodnem dnevu družin in ob koncu leta, predvidoma v mesecu novembru ali decembru.

Strošek pridobitve osnovnega certifikata znaša 3.695€, brez DDV in zajema naslednje aktivnosti:

- strošek svetovanja zunanjega ocenjevalca/svetovalca,
- zaključno oceno revizorskega sveta,
- koordinacijo postopka,
- strokovno evalvacijo,
- zaključno svečano podelitev
- izobraževanje notranjih ocenjevalcev/svetovalcev.

4.2.2 Pridobitev polnega certifikata

V letu 2010 so podelili prve polne certifikate z oznako:



Slika 5: Polni certifikat

Vir: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/

Po pridobitvi osnovnega certifikata ima prijavitelj šestintrideset mesecev časa, da implementira izbrane ukrepe. O poteku implementacije mora prijavitelj vsakih dvanajst mesecev poročati izvajalcu z vmesnimi poročili, ki jih oceni izbrani ocenjevalec/svetovalec. Če je ocena negativna se odvzame osnovni certifikat, če pa je ocena pozitivna, prijavitelj dobi polni certifikat DPP. Polni certifikat velja eno leto (Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, 2010).

4.2.3 Podaljšanje polnega certifikata

V kolikor želi prijavitelj podaljšati veljavnost certifikata mora ob končnem poročilu, oziroma najkasneje v šestih mesecih po pridobitvi polnega certifikata, predložiti izvedbeni načrt za implementacijo novih ukrepov v naslednjem triletnem obdobju.

Postopek izbora ukrepov poteka po enakem postopku kot pri pridobitvi osnovnega certifikata, s tem da prijavitelj lahko postopek izpelje sam, brez pomoči zunanje ocenjevalca/svetovalca, vendar obvezno s pomočjo usposobljenega notranjega ocenjevalca/svetovalca.

Izvedbeni načrt se oceni po istem postopku kot pri pridobitvi osnovnega certifikata.

Strošek pridobitve polnega certifikata znaša 2.500€, brez DDV in vključuje naslednje aktivnosti:

- dva svetovalna dneva pri prijavitelju
- koordinacijo in evalvacijo celotnega postopka
- končno revizijo
- organizacijo dveh letnih tematskih srečanj
- javno podelitev polnega certifikata (Pravila in postopek pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje, 2011).

5 PROCES RAZISKAVE

V empiričnem delu želim predstaviti usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v podjetju Mercator d.d. in podjetju Skupina Žito in ugodnosti, ki jih podjetji nudita zaposlenim. Primerjava se mi zdi primerna prav zato, ker ima Mercator polni certifikat DPP, skupina Žito pa ni imetnik certifikata DPP.

5.1 POSLOVNI SISTEM MERCATOR D.D.

Skupina Mercator je ena največjih in najuspešnejših trgovskih verig v Jugovzhodni Evropi, ki deluje že na sedmih trgih regije. V letu 1949 je bilo ustanovljeno prvotno podjetje Živila Ljubljana, ki se je ukvarjalo s prodajo na debelo in je bilo predhodnik družbe Poslovni sistem Mercator d.d. Prelomno leto za Mercator je bilo leto 1997, ko je Mercator postal ena najuspešnejših trgovskih družb v Sloveniji in na območju nekdanje Jugoslavije (Skupina Mercator, 2010).

Danes je Mercator mednarodno podjetje, ki zaposluje več kot 23.000 ljudi in skupaj z njimi uresničuje poslovne cilje. Ker se zavedajo, da so ti cilji v največji meri odvisni od zaposlenih in da imajo zaposlenih več kot sedemdeset odstotkov žensk, med njimi mnoge mamice z majhnimi otroki, so izoblikovali tudi svojo kadrovsko politiko. Svojim zaposlenim ponujajo razne ugodnosti in aktivnosti, ki pripomorejo k boljši produktivnosti, počutju in klimi med zaposlenimi (Intranetna stran <https://portal.mercator.si>).

Mercator je bil prva generacija podjetij, ki so leta 2007 pristopila k postopku pridobitve certifikata DPP. Poglavitni razlog za pristop je bila želja, da preko uvedbe certifikata DPP sprejmejo dodatne ukrepe, s katerimi se je povečala posebna pozornost zaposlenim in njihovim družinam (O Mercatorju, 2010).

V obdobju od maja 2007 do maja 2010 so postopno uvedli naslednje ukrepe: informacijske platforme, izdaja brošure, mnenjske raziskave, odnosi z javnostjo, izmensko delo, ukrepi za varovanje zdravja, sistem vključevanja po daljši odsotnosti, vrnitev s porodniške (Časomer 2007). Svoj razvoj in razvoj certifikata, so s stalnimi vlaganji nadgradili 10. decembra 2010, s prejemom polnega certifikata Družini prijazno podjetje, v okviru katerega so poleg že sprejetih ukrepov uvedli še pet novih:

1. Otroški časovni bonus, prvi šolski dan

Prvi šolski dan je družinski praznik, ki si ga zapolnijo starši in otroci. Starši dobijo možnost koriščenja dodatnega dne plačanega izrednega dopusta za prvi šolski dan.

2. Otroški časovni bonus uvajanja v vrtec

Namen ukrepa je omogočiti staršem lažji prehod otroka v novo okolje. V tednu uvajanja otroka v vrtec se staršem omogoči fleksibilni delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo. Manko ur zaposleni nadomesti v dogovoru z vodjo v okviru prerazporejenega delovnega časa.

3. Ukrepi za varovanje zdravja, ustanovitev Športno kulturnega društva Mercator za zaposlene in njihove družinske člane

Namen ukrepa je spodbujanje zdravega življenja med zaposlenimi in njihovimi družinskimi člani. Podjetje pripravi ponudbo sproščanja, gibanja ter športnih in kulturnih aktivnosti. Vlaganje v zdravje zaposlenih je pomembno, če želimo zmanjšati bolniške odsotnosti. Zdravo delovno okolje je torej pomemben dejavnik zdravja zaposlenih, ki se povezuje tudi s posameznikovo odgovornostjo do lastnega zdravja.

4. Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

Podjetje organizira izobraževanja za vodje, na katerih se izpostavi pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o sprejetih ukrepih družini prijazne politike.

5. Razvoj socialnih veščin za vodilne

Vodilni in vodstveni kadri na izobraževanjih razvijajo socialne veščine za učinkovito vodenje.

Certifikat Družini prijazno podjetje v njihovo podjetje prinaša večje zavedanje o tem, da je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zelo pomembno, saj so tako zaposleni lahko zadovoljni v službi in v zasebnem življenju, zato se bo v prihodnje temu področju posvečalo še več pozornosti.

V Mercatorju je zadovoljstvo zaposlenih eden pomembnejših ciljev. Uresničujejo ga tako v delovnih procesih kot z nagrajevanjem, osebnim in strokovnim razvojem ter promoviranjem zaposlenih na različnih področjih (Mercatorjeva šola za poslovodje 2011).



Slika 6: Informiranje zaposlenih

Vir: <http://www.enki.si/mercator>

5.2 SKUPINA ŽITO

Skupina Žito sestavlja več podjetij v Sloveniji in v tujini. Krovna družba je podjetje Žito d.d.. Dejavnost Skupine Žito temelji na pekarski, mlinarski in slaščičarski dejavnosti ter proizvodnji testenin in zamrznjene hrane, konditorstva, čajev, začimb in riža (Skupina Žito, 2011).

Skupina Žito se s svojimi proizvodi trudi, da svojim potrošnikom zagotovi zdrave in okusne produkte. Zdrava prehrana je osnova za zdrav in zadovoljen način življenja. Z donacijami in sponzorstvom sodelujejo s številnimi zdravstvenimi ustanovami in organizacijami, pomagajo športnikom, tako profesionalnim kot ljubiteljskim, in podpirajo kulturne dogodke (Skupina Žito, 2011).



Slika 7: Sponzoriranje športnikov

Vir: <http://www.zito.si/>

5.3 OBLIKOVANJE VPRAŠALNIKOV IN IZVEDBA RAZISKAVE

Po opredelitvi bistva in namena raziskave, pristopimo k oblikovanju vprašalnika. Potrebno je sestaviti tak vprašalnik, ki upošteva navade ljudi, njihovo razpoloženje in številne druge okoliščine. Z vprašalnikom izvedemo raziskavo in pridobimo informacije, ki nam koristijo za analizo, razlago, opisovanje.

Izdelan je bil anketni vprašalnik za nekdanje, sedanje in bodoče zaposlene v podjetju, kjer imajo pridobljeni polni certifikat DPP in v podjetju brez certifikata. Vseboval je 11 vprašanj s podvprašanji. Vprašanja so se nanašala na shemo zaposlenih, na seznanjenost s pridobitvijo certifikata DPP, ugodnostmi, ki jih certifikat prinaša, stanje po pridobitvi in odstopanja v odgovorih zaposlenih v podjetju s certifikatom in podjetju brez certifikata DPP.

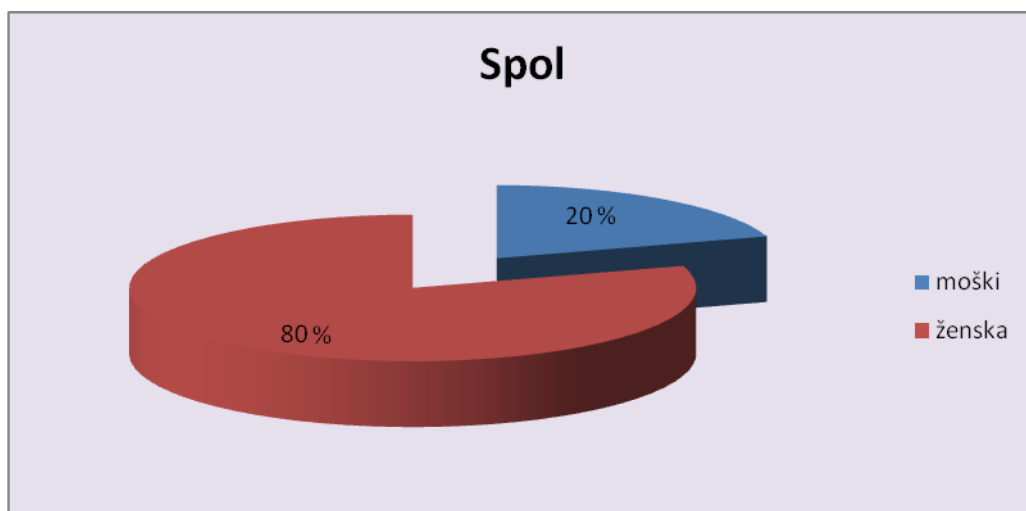
Obdelava vprašalnikov je potekala s pomočjo programa Excel.

5.4 ANALIZA REZULTATOV

Poslala sem 200 anketnih vprašalnikov zaposlenim v Mercator d.d. in 50 vprašalnikov v skupino Žito, vrnjenih sem dobila 134 iz Mercatorja ter 23 iz skupine Žito, kar pomeni, da je bil odziv na anketiranje uspešen.

Anketni vprašalniki so bili poslani po pošti, po elektronski pošti na znane naslove ter osebno.

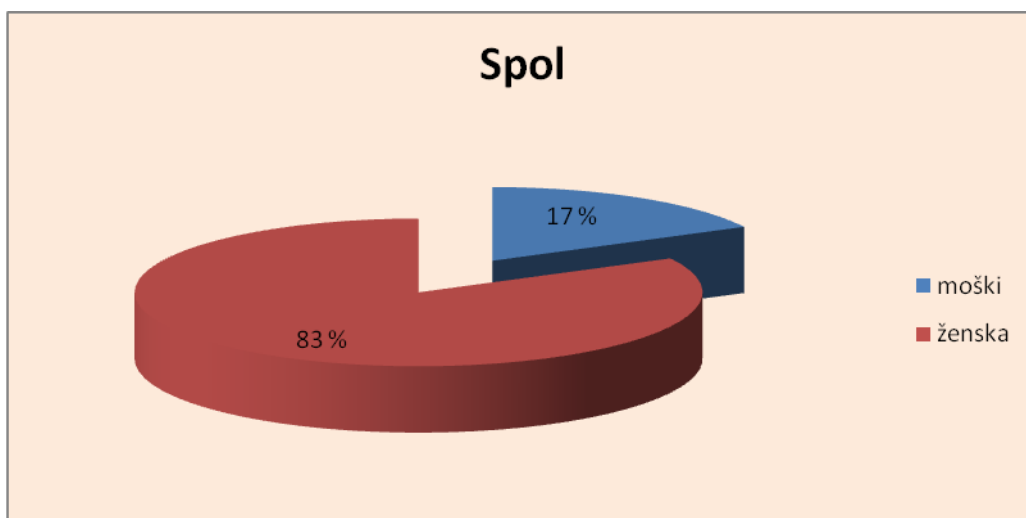
Oblika vprašalnikov je podana v prilogi.



Graf 2: Struktura anketirancev po spolu v Mercatorju

Vir: Lasten

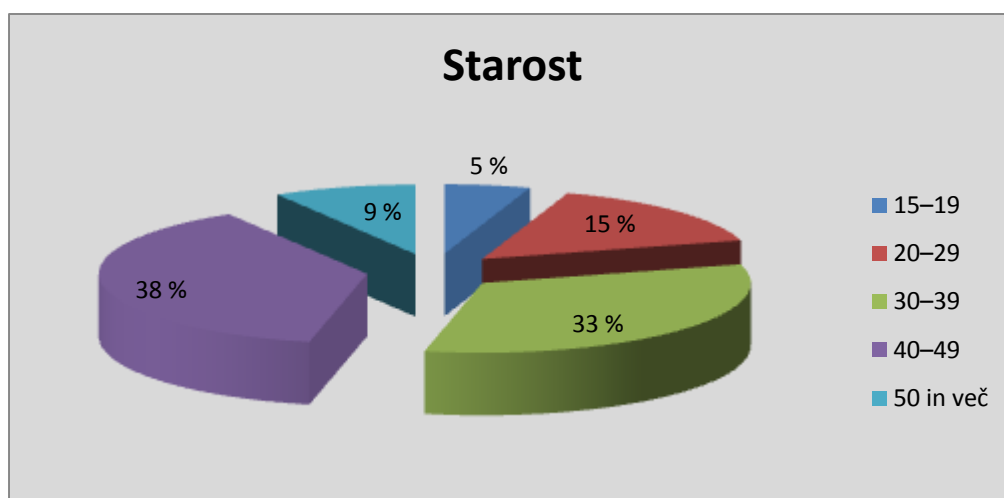
Na anketni vprašalnik je odgovorilo 134 anketirancev zaposlenih v Mercatorju, od tega 27 moških (20 %) in 107 žensk (80 %).



Graf 3: Struktura anketirancev po spolu v Žitu

Vir: Lasten

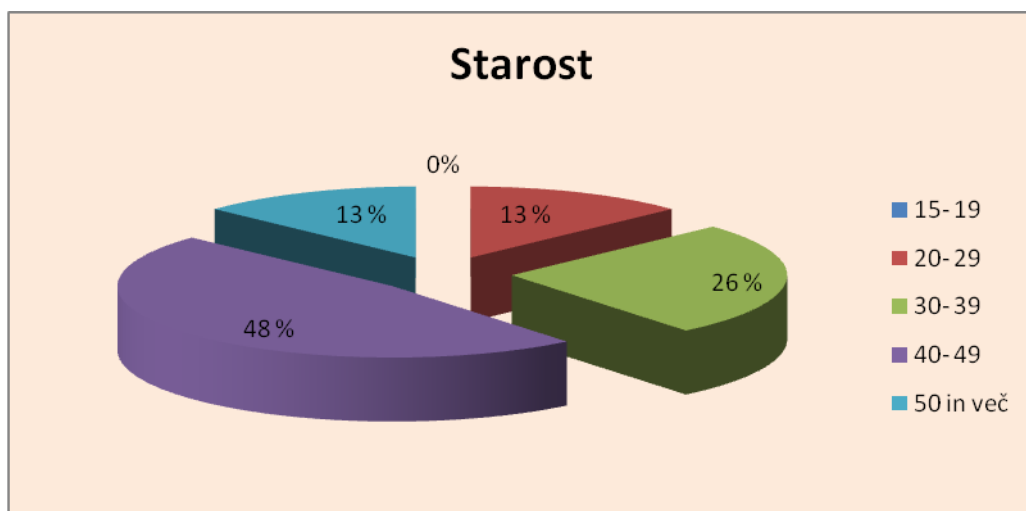
Na anketni vprašalnik je odgovorilo 23 anketirancev zaposlenih v Žitu, od tega 4 moški (17 %) in 19 žensk (83 %).



Graf 4: Starostna struktura anketirancev v Mercatorju

Vir: Lasten

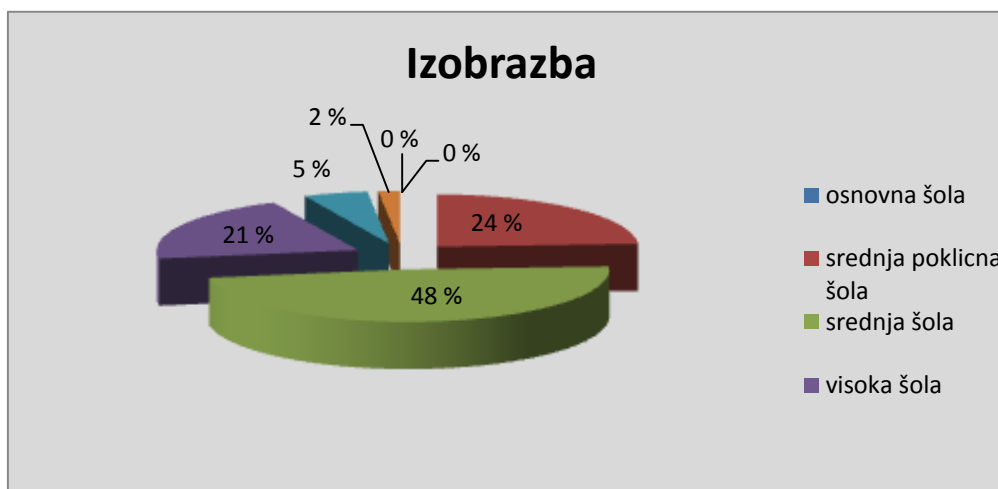
Sodelovalo je največ oseb, ki so zaposleni v Mercatorju, starih med 40 in 49 let in sicer 38 %. 33 % anketiranih spada v razred od 30 do 39 let, 15 % v razred od 20 do 29 let, v razredu od 50 let in več je bilo 9 % anketirancev, najmanj pa v razredu od 15 do 19 let.



Graf 5: Starostna struktura anketirancev v Žitu

Vir: Lasten

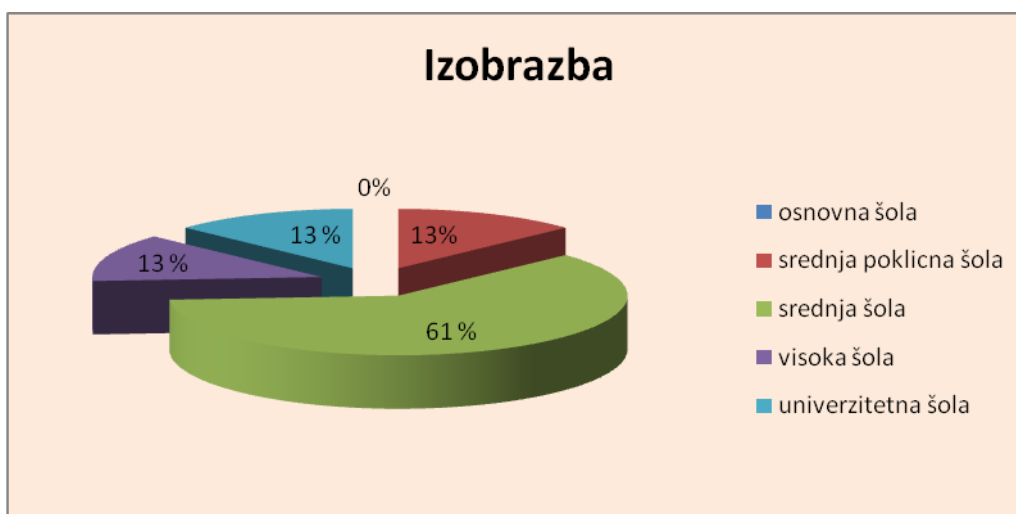
Sodelovalo je največ oseb, ki so zaposleni v Žitu, starih med 40 in 49 let in sicer 48 %. 26 % anketiranih spada v razred od 30 do 39 let, 13 % v razred od 20 do 29 let, najmanj pa v razred od 15 do 19 let in sicer 13 %.



Graf 6: Status anketirancev v Mercatorju

Vir: Lasten

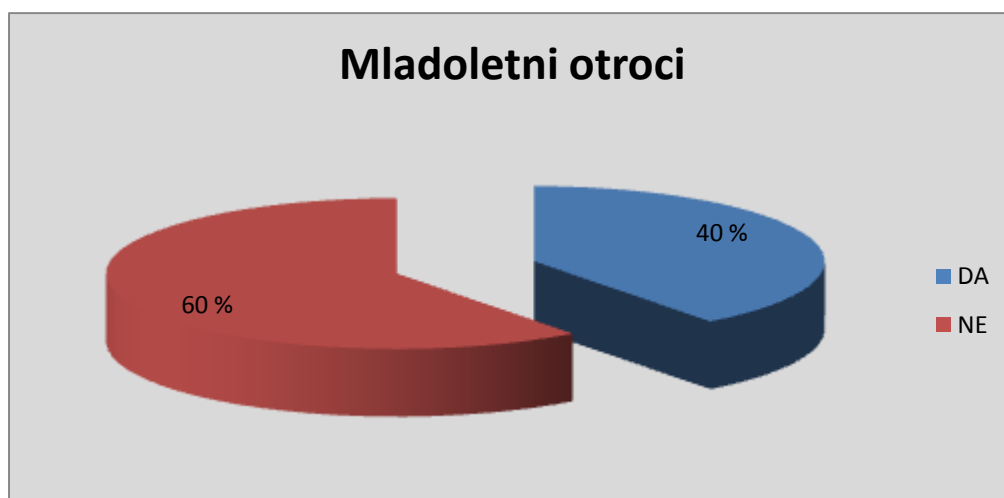
Največ anketirancev zaposlenih v Mercatorju, ima srednješolsko izobrazbo (48 %), sledijo jim anketiranci s srednjo poklicno šolo (24 %) in visokošolsko izobrazbo (21 %). 5 % oziroma 2 % pa ima univerzitetno izobrazbo ali magisterij.



Graf 7: Status anketirancev v Žitu

Vir: Lasten

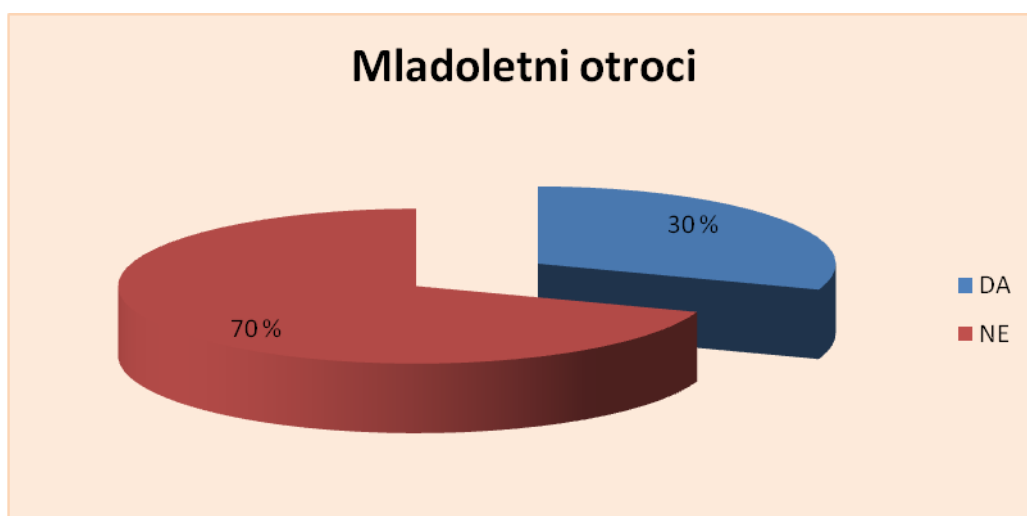
Od vseh anketirancev zaposlenih v Žitu ima največ srednješolsko izobrazbo, 61 %, po 13 % vprašanih ima osnovnošolsko, srednjo poklicno in univerzitetno izobrazbo.



Graf 8: Mladoleten otrok v družini, Mercator

Vir: Lasten

Kar 60 % anketirancev zaposlenih v Mercatorju, ima doma še mladoletne otroke in jih je torej bistveno več v primerjavi (40 %) z družinami z odraslimi otroki.



Graf 9: Mladoleten otrok v družini, Žito

Vir : Lasten

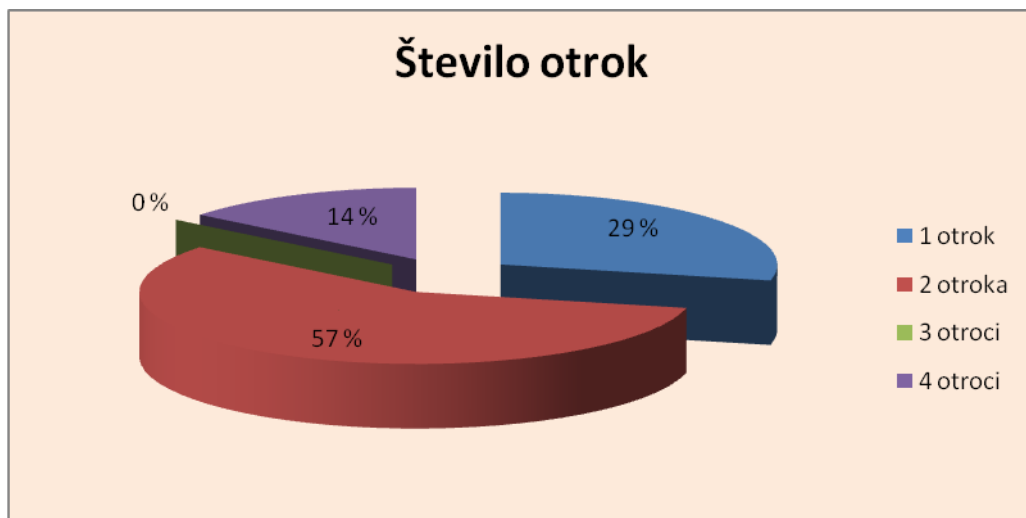
Pri anketirancih zaposlenih v Žitu ima kar 70 % mladoletne otroke, le 30 % družin ima odrasle otroke.

Če so anketiranci odgovorili, da imajo mladoletne otroke, je bilo potrebno navesti število otrok in njihovo starost.

**Graf 10: Število otrok, Mercator**

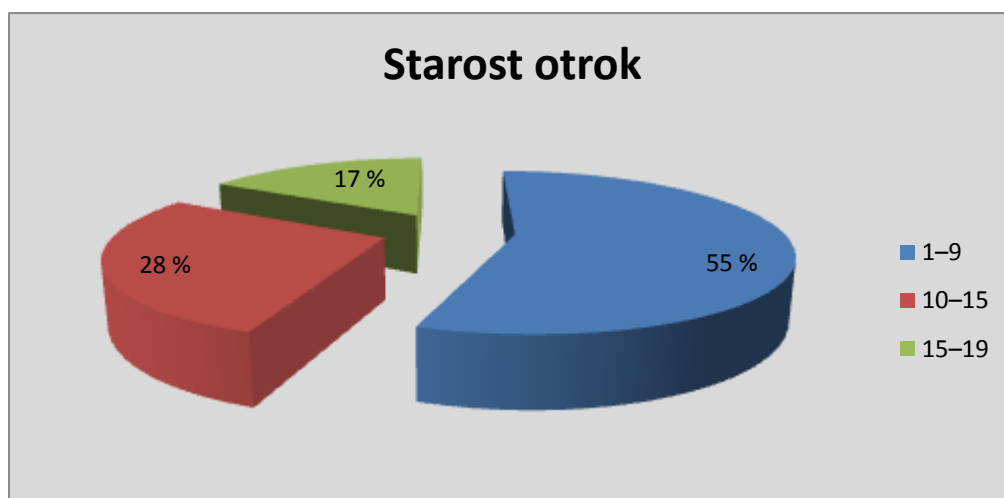
Vir: Lasten

Največje število družin, od katerih sta starša zaposlena v Mercatorju, ima po dva otroke 50 %, sledijo družine s tremi, teh je 20 %, oziroma enim otrokom, tudi teh je 20 %, najmanj, 10 %, je družin s štirimi otroki.

**Graf 11: Število otrok, Žito**

Vir: Lasten

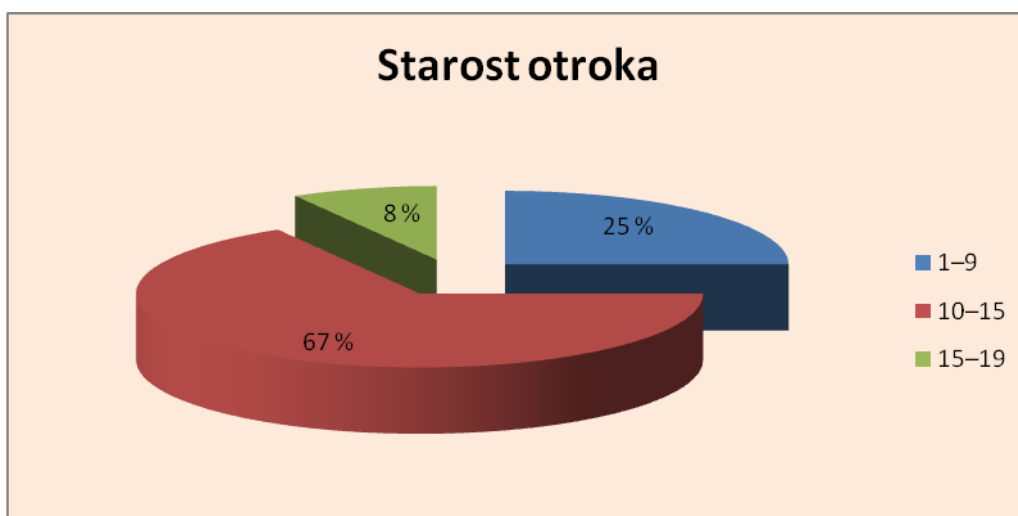
Tudi pri zaposlenih v Žitu je največ družin z dvema otrokoma, 57 %, sledijo družine z enim otrokom, 29 % in družine s štirimi otroki, teh je 14 %.



Graf 12: Starost otrok v družini, Mercator

Vir: Lasten

Kar 55 % je družin, katerih starši so zaposleni v Mercatorju, z otroki, starimi od enega do devet let, sledijo družine, 28 %, ki imajo otroke stare od deset do petnajst let in družine, 17 %, ki imajo otroke stare od deset do devetnajst let.



Graf 13: Starost otrok v družini, Žito

Vir: Lasten

Anketiranci zaposleni v Žitu pa imajo več otrok starih od deset do petnajst let, 67 %, sledijo družine z otroki starimi od enega do devet let, 25 % in družine z otroki starimi od petnajst do devetnajst let, 8 %.



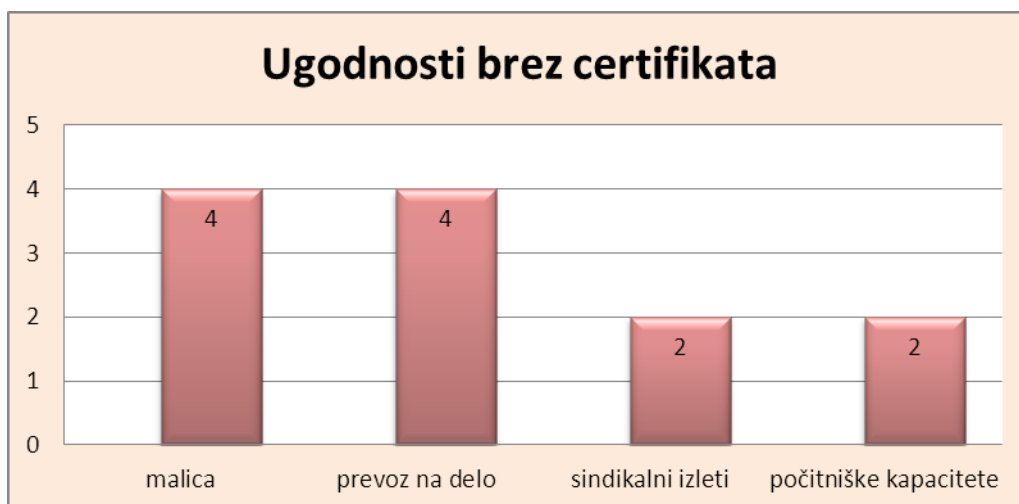
Graf 14: Seznanjenost s pridobitvijo v Mercatorju
Vir: Lasten

Na vprašanje, če so seznanjeni, da je podjetje pridobilo certifikat DPP, je kar 84 % anketirancev, zaposlenih v Mercatorju, odgovorilo, da so seznanjeni, le 16 % anketirancev ni seznanjeno s pridobitvijo.



Graf 15: Seznanjenost s pridobitvijo v Žitu
Vir: Lasten

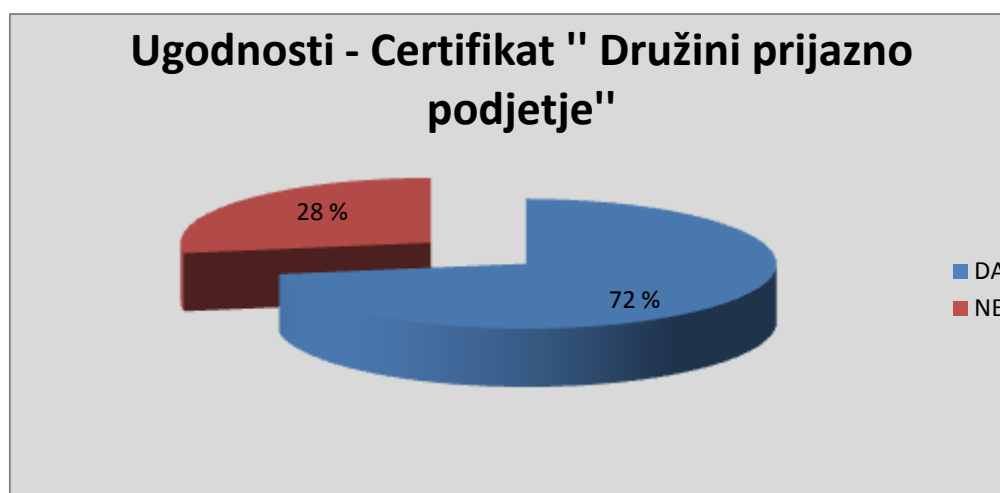
Zaposleni v Žitu niso seznanjeni s pridobitvijo, ker podjetje tudi ni pristopilo k certifikatu DPP.



Graf 16: Ugodnosti brez certifikata v skupini Žito

Vir: Lasten

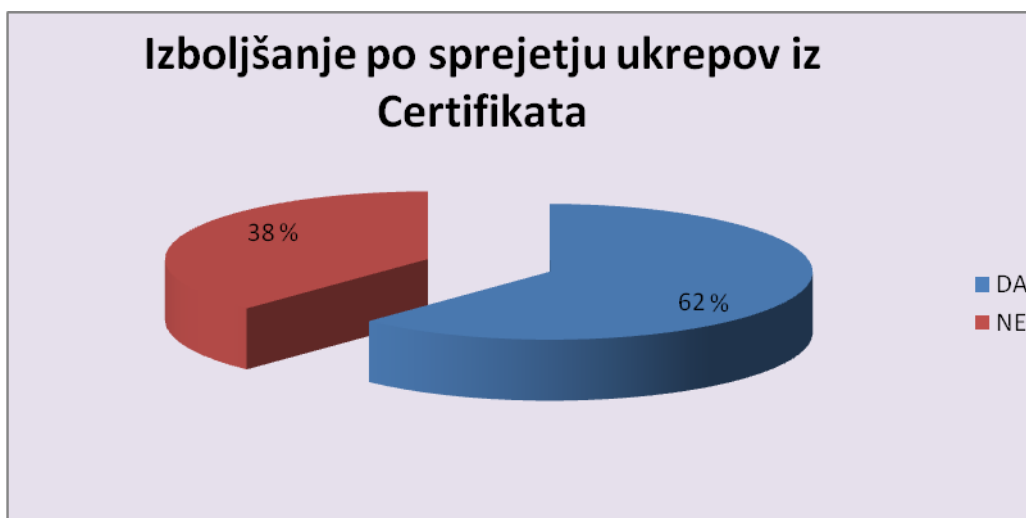
V skupini Žito lahko zaposleni koristijo ugodnosti oziroma bonitete kot so: malica, prevoz na delo, sindikalni izleti in počitniške kapacitete.



Graf 17: Seznanjenost z ugodnostmi v Mercatorju

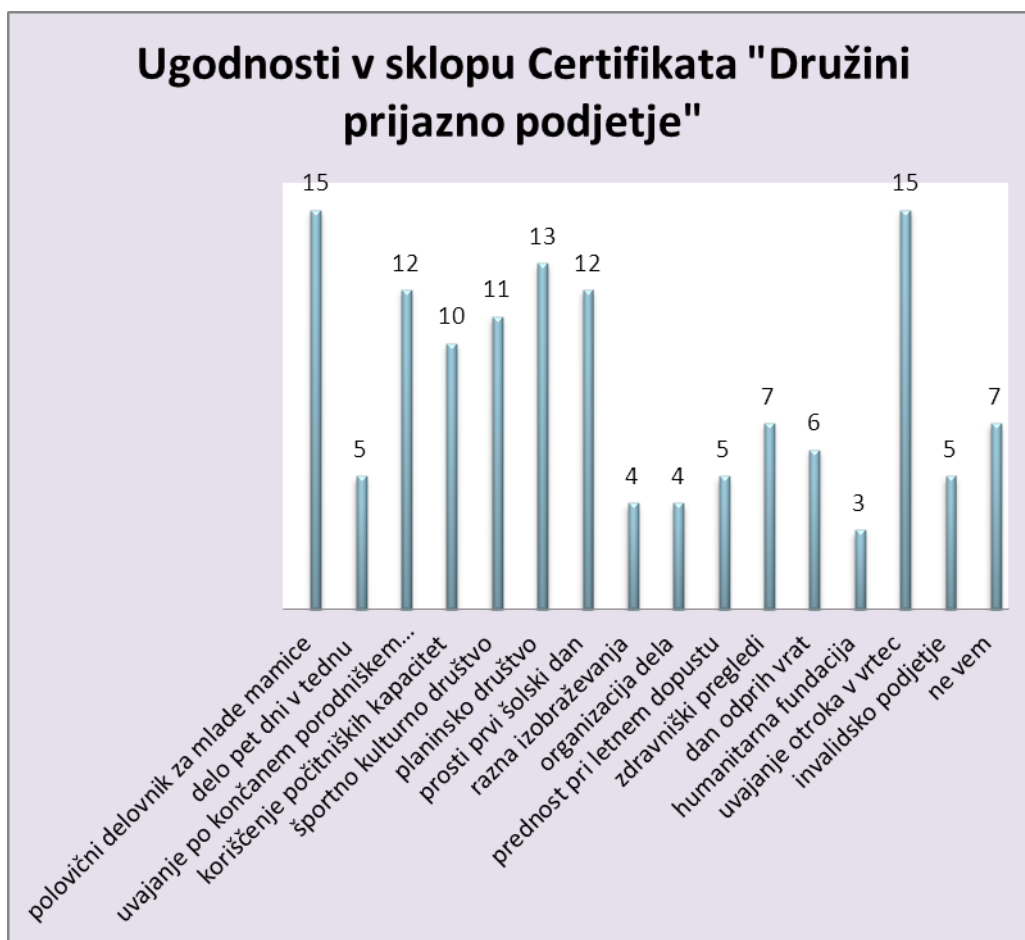
Vir: Lasten

Z ugodnostmi, ki jih prinaša certifikat DPP je seznanjeno 72 % anketirancev zaposlenih v Mercatorju, 28 % anketirancev ni seznanjeno z ugodnostmi.



Graf 18: Izboljšanje po sprejetju ukrepov v Mercatorju
Vir: Lasten

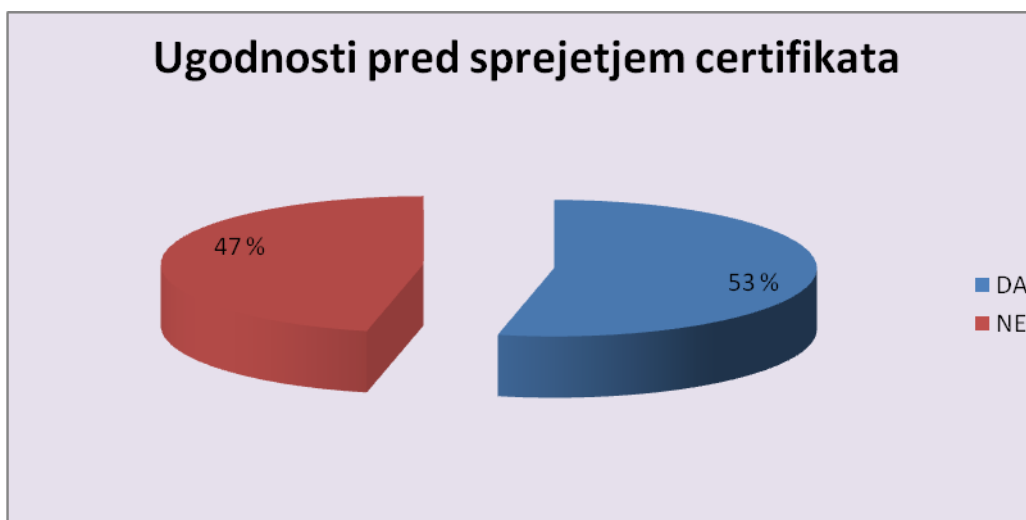
Od vseh anketirancev zaposlenih v Mercatorju, ki so odgovarjali, jih 62 % meni, da se je stanje v podjetju na področju prilagajanja zaposlenim z družino po sprejetju ukrepov izboljšalo, še vedno pa je 38 % kar velika številka tistih, ki menijo da se ni nič spremenilo.



Graf 19: Ugodnosti v sklopu certifikata v Mercatorju

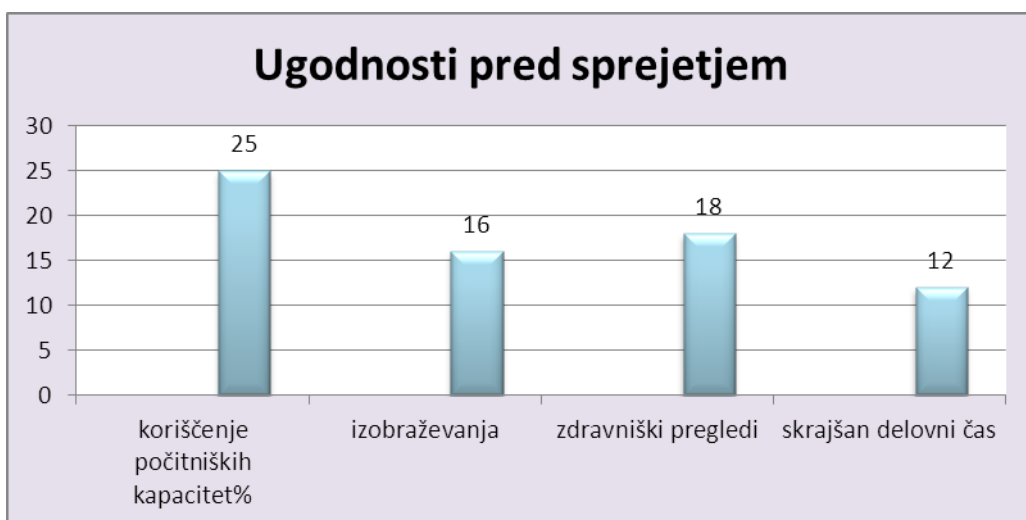
Vir: Lasten

Na vprašanje: »Navedite katere ugodnosti je v sklopu certifikata DPP vpeljalo vaše podjetje?«, je prišlo veliko različnih odgovorov, iz katerih je razvidno, da so zaposleni dovolj seznanjeni z ugodnostmi, ki jih ponuja certifikat DPP. V prednosti so seveda ugodnosti za mlade mamice oziroma mlade družine, kot so polovični delovnik za mamice, 15 anketirancev, uvajanje otroka v vrtec, 15 anketirancev, prosti prvi šolski dan, 12 anketirancev, uvajanje po končanem porodniškem dopustu, 12 anketirancev. Zelo dobro jim sledijo ugodnosti, kot so vključevanje v planinsko društvo, 13 anketirancev, športno in kulturno društvo, 11 anketirancev in koriščenje počitniških kapacitet, 10 anketirancev. Tu so še razne ugodnosti: zdravniški pregled, 7 anketirancev, dan odprtih vrat, 6 anketirancev, invalidsko podjetje, 5 anketirancev, prednost pri letnem dopustu, 5 anketirancev, delo pet dni v tednu, 5 anketirancev, razna izobraževanja, 4 anketiranci, organizacija dela, 4 anketiranci, humanitarna fundacija, 3 anketiranci. Med vsemi anketiranci jih sedem ni vedelo za nobeno ugodnost.



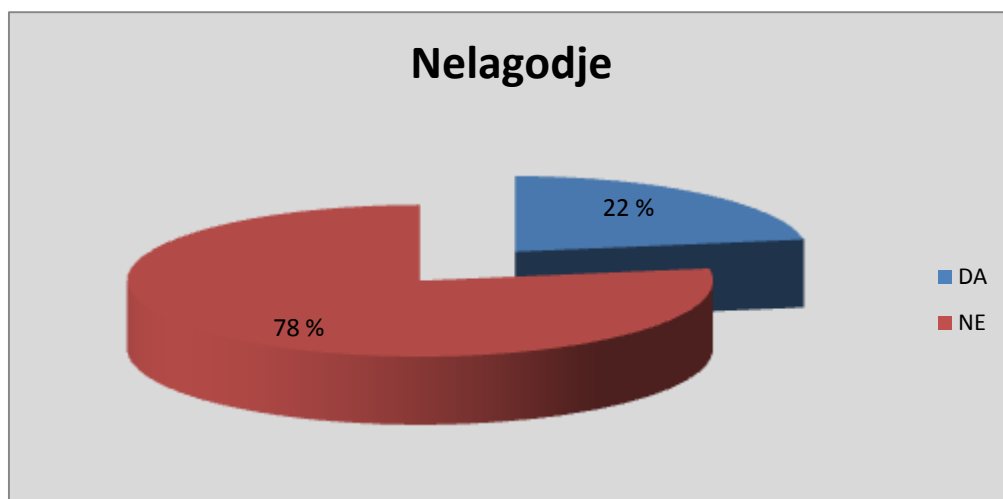
Graf 20: Ugodnosti pred sprejetjem certifikata v Mercatorju
Vir: Lasten

Na vprašanje ali je imelo podjetje že pred sprejetjem certifikata DPP razne ugodnosti, je 53 % anketirancev zaposlenih v Mercatorju odgovorilo z da, 47 % anketirancev pa da ni bilo ugodnosti.



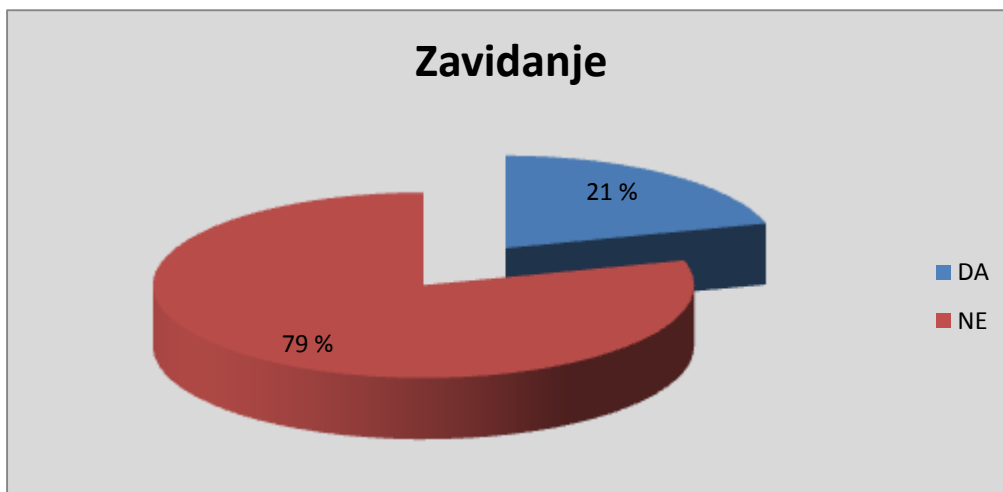
Graf 21: Ugodnosti pred sprejetjem v Mercatorju
Vir: Lasten

Pred sprejetjem certifikata DPP so anketiranci zaposleni v Mercatorju koristili ugodnosti: koriščenje počitniških kapacitet, 25 anketirancev, zdravniški pregledi, 18 anketirancev, izobraževanje, 16 anketirancev in skrajšan delovni čas, 12 anketirancev.



Graf 22: Nelagodnost oz. nesprejetje s strani sodelavcev v Mercatorju
Vir: Lasten

S strani zaposlenih v Mercatorju, ki koristijo ugodnosti certifikata DPP in imajo otroke, se 78 % anketiranih ne počuti nelagodno, 22 % anketiranih pa se počuti nelagodno.



Graf 23: Ali v Mercatorju zavidajo sodelavcem
Vir: Lasten

Zelo podobni so odgovori anketirancev zaposlenih v Mercatorju, ki nimajo otrok, 79 % ne, 21 % da, pri zavidanju sodelavcem, ki koristijo ugodnosti certifikata.



Graf 24: Se v Mercatorju počutite zapostavljene s strani podjetja?
Vir: Lasten

Na vprašanje, ki je bilo namenjeno anketirancem zaposlenih v Mercatorju, ki nimajo otrok in ne koristijo ugodnosti, je kar 95 % anketirancev odgovorilo, da se ne počutijo zapostavljene, le 5 % anketirancev se počuti zapostavljene.

6 ZAKLJUČEK

Vloga zaposlenega je le ena izmed različnih vlog, ki jih imamo v življenju. Smo tudi partner, starš, sorodnik, prijatelj, skrbnik nekoga, član skupnosti, društva in še bi lahko naštevali. Obenem moramo imeti čas, da skrbimo zase, za svoje fizično in psihično počutje. Prosti čas omogoča zaposlenim premor od stresa in pritiskov na delu.

Način življenja in posledično tudi dela narekujeta hitrejši ritem, vse se odvija takoj in zdaj in temu se moramo vsi prilagoditi. Vedno več ljudi se sooča s pritiski usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Svet dela se spreminja. Večajo se zahteve, konkurenca in intenzivnost dela. Delovnik je vse daljši, kajti veliko ljudi dela podaljšan delovnik in se vrača iz službe v poznih večernih urah. Stres zaradi dela raste, povečujejo se zdravstvene težave zaposlenih. Delodajalci so v času gospodarske krize, prepogosto mišljenja, da so zaposleni, ki imajo oziroma so obdržali delovna mesta, dovolj motivirani s strahom pred izgubo delovnega mesta.

Na srečo vedno več podjetij in zaposlovalcev razume potrebo po družini in se temu prilagaja. Družini prijazna politika v podjetjih je del družbene odgovornosti podjetja, oziroma odgovornosti do zaposlenega. S takim načinom želi podjetje ustvarjati delovno okolje, prijazno staršem, ki si želijo delati kariero.

Certifikat DPP v naša podjetja prinaša večje zavedanje o tem, da je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zelo pomembno, saj so tako zaposleni lahko zadovoljni v službi in v zasebnem življenju, kakovostnejša je skrb za družinske člane, kakovostnejše in produktivnejše je delo, svobodnejše in lažje lahko načrtujejo starševstvo zato bo potrebno v prihodnje temu področju posvečati še več pozornosti.

Mislím, da se podjetja v današnjem času gospodarske krize trudijo biti družini prijazna, pa vendar imam občutek, da jim ne uspeva kot bi si želeli. Vse več zaposlenih se zaveda, da mora organizacija oziroma družba poskrbeti, da je naše poklicno in družinsko življenje usklajeno. Družina oziroma mož in žena bi morala delovati kot ena oseba in si pomagati pri vseh delih, tako doma z otroci, kot tudi pri delu, če ga eden od njiju prinese domov. Kako postati ena oseba pa se je možno naučiti že v otroštvu pri svojih starših.

Analiza ankete, ki sem jo predstavila v diplomski nalogi je pokazala, da v podjetju s polnim certifikatom DPP nudijo veliko več ugodnosti zaposlenim kot v podjetju brez certifikata DPP. Ugodnosti niso del redne plače, so dodatek ali darilo podjetja. Vendar je analiza tudi pokazala, da je še vedno premajhen odstotek zaposlenih, ki so seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša certifikat DPP. Še vedno je veliko zaposlenih, ki samega izboljšanja po sprejetju certifikata niso zasledili, zaposleni poznajo samo delček ugodnosti, v prednosti so ugodnosti za mlade družine.

Podjetja bi se morala odločiti, da bi bila prijazna vsem zaposlenim. Tistim, ki imajo majhne otroke zagotoviti varstvo, zaposlenim, ki se bližajo pokoju omogočiti priložnost za krajše počitnice in sprostitev in do zaposlenih, ki si želijo pridobiti dodatno izobrazbo, za mlajšo in za starejšo generacijo. Na ta način bi dosegli pripadnost vseh zaposlenih v podjetju kar bi se poznalo pri poslovanju in razvoju podjetja na dolgi rok. Čeprav gre za prostovoljno odločitev podjetij, da se vključijo v postopek za pridobitev certifikata DPP, bi na tem mestu povabila vsa tako velika, mala in celo mikro podjetja, da naredijo ta korak. Zaposleni smo kapital podjetja, večji od finančnega, zato so določene vzpodbude in ugodnosti zelo dobrodošle še posebno v času recesije.

7 LITERATURA IN VIRI

Knjige

Mihalič, R. *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in partner, 2008.

Musek, J. *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana: Educy, 1995.

Strokovni članki v revijah

Budal, M. Služba in družina z roko v roki. *Podjetnik*, marec 2011.

Časomer. Časopis Mercator, d.d., št. 5, 2007.

Kanjuo, M., Černigoj N. *Starši med delom in družino*. Teorija in praksa, št. 43, 2006, str. 715–735.

Poročila, interni dokumenti:

Bradač, A., Zapiski predavanj: Ekonomija, 2009.

Bradač, A., Zapiski predavanj: Kultura podjetja, 2011.

Mercator, Delovno gradivo iz seminarja: Šola za poslovodje – Zaposleni in družina 2011/2012, 2011

URL-naslov spletnih strani

http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/pravila_2011_1.6.pdf, dostopno 15. 5. 2011

http://www.uem.gov.si/si/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/, dostopno 15. 5. 2011

www.aktiv.si/novice/20100604/Pomoc_drzave_pri_obvladovanju_razmerja_med_delom_in_druzino/, dostopno 15. 5. 2011

<http://www.ekvilib.org/certifikat-druzini-prijazno-podjetje>, dostopno 15. 5. 2011

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=1525,TinaŽnidaršič (Materinski dan) dostopno, 3. 6. 2011

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO5340.htm, dostopno 3. 6. 2011

http://www.siol.net/novice/gospodarstvo/2010/08/certifikat_druzini_prijazno_podjetje_po_treh_letih_v_preverjanje.aspx, dostopno 28. 10. 2011

<http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitve/>, dostopno 28. 10. 2011

<http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=111>,
dostopno 28. 10. 2011

http://www.aktiv.si/vsebine/Delo_in_materinstvo, dostopno 28. 10. 2011

<http://blog.zav-mb.si/2012/01/13/druzinam-prijazni/>, dostopno 3. 2. 2012

<http://apl.ess.gov.si/eSvetovanje/Samoocena/Lastnosti/StilZivljenja.aspx>,
dostopno 20. 2. 2012

<http://www.enki.si/mercator>, dostopno 20. 2. 2012

http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3821, dostopno 20. 2. 2012

http://www.certifikatdpp.si/images/izdelki/attachments/aktiv_3.6.2010b.jpg,
dostopno 22. 2. 2012

7.1 PRILOGE

- Priloga 1: Anketni vprašalnik, vir: lastna raziskava 2011
 Priloga 2: Anketni vprašalnik, vir: lastna raziskava 2011
 Priloga 3: Pogodba o vključitvi v postopek za pridobitev certifikata DPP
 Priloga 4: Seznam prejemnikov osnovnega in polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«

7.2 KAZALO SLIK

Slika 1: Srečna družina	3
Slika 2: Stopnja delovne aktivnosti za ženske, občine 2009	4
Slika 3: Osnovni certifikat	11
Slika 4: Postopek pridobitve certifikata	14
Slika 5: Polni certifikat	15
Slika 6: Informiranje zaposlenih	19
Slika 7: Sponzoriranje športnikov	19

7.3 KAZALO GRAFOV

Graf 1: Delež zaposlenih oseb glede na to, ali zaradi družinskih obveznosti lahko pridejo na delo ali odidejo z dela uro prej kot običajno, Slovenija, 2. četrletje 2010 .	9
Graf 2: Struktura anketirancev po spolu v Mercatorju	21
Graf 3: Struktura anketirancev po spolu v Žitu	21
Graf 4: Starostna struktura anketirancev v Mercatorju	22
Graf 5: Starostna struktura anketirancev v Žitu	22
Graf 6: Status anketirancev v Mercatorju	23
Graf 7: Status anketirancev v Žitu	23
Graf 8: Mladoten otrok v družini, Mercator	24
Graf 9: Mladoten otrok v družini, Žito	24
Graf 10: Število otrok, Mercator	25
Graf 11: Število otrok, Žito	25
Graf 12: Starost otrok v družini, Mercator	26
Graf 13: Starost otrok v družini, Žito	26
Graf 14: Seznanjenost s pridobitvijo v Mercatorju	27
Graf 15: Seznanjenost s pridobitvijo v Žitu	27
Graf 16: Ugodnosti brez certifikata v skupini Žito	28
Graf 17: Seznanjenost z ugodnostmi v Mercatorju	28
Graf 18: Izboljšanje po sprejetju ukrepov v Mercatorju	29
Graf 19: Ugodnosti v sklopu certifikata v Mercatorju	30
Graf 20: Ugodnosti pred sprejetjem certifikata v Mercatorju	31
Graf 21: Ugodnosti pred sprejetjem v Mercatorju	31
Graf 22: Nelagodnost oz. nesprejetje s strani sodelavcev v Mercatorju	32
Graf 23: Ali v Mercatorju zavidajo sodelavcem	32
Graf 24: Se v Mercatorju počutite zapostavljene s strani podjetja?	33

7.4 POJMOVNIK

Če smo v nalogi uporabili tudi kake manj znane tuje strokovne izraze, jih tu raztolmačimo, npr.bullet: posebna oznaka na začetku vrstice besedila

7.5 KRATICE IN AKRONIMI

DPP: Družini prijazno podjetje

Priloga 1: Anketni vprašalnik za zaposlene v Mercator d.d.

Spoštovani,

Sem Bernarda Podviz, študentka Višje strokovne šole B&B v Kranju, smer ekonomist in v okviru študija pripravljam diplomsko nalogo z naslovom »Družini prijazno podjetje«.

V ta namen sem izdelala naslednji vprašalnik, ki bo predstavljal del moje diplomske naloge. Lepo prosim, da odgovorite na vprašanja in izberete odgovore, ki so po vašem mnenju najustreznejši ter dopolnite, kjer je to potrebno. Anonimnost zagotovljena, zato prosim za iskrene odgovore.

1. Spol:

M Ž

2. Starost:

- 15–19
- 20–29
- 30–39
- 40–49
- 50 in več

3. Izobrazba:

- osnovna šola
- srednja poklicna šola
- srednja šola
- visoka šola (dipl.)
- univerzitetna šola (univ. dipl.)
- magisterij (mag.)
- doktorat (dr.)

4. Imate mladoletnega/mladoletne otroka/otroke, za katere ste dolžni skrbeti?

DA NE

Če ste odgovorili z da, navedite koliko otrok imate in koliko so stari.

5. Ste seznanjeni s tem, da je podjetje, v katerem ste zaposleni, pridobilo Certifikat "Družini prijazno podjetje"?

DA NE

6. Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat "Družini prijazno podjetje" v Vašem podjetju ?

DA NE

Če vaše podjetje nima certifikata, navedite katere ugodnosti nudi zaposlenim:

7. Ali menite, da se je stanje v podjetju na področju prilagajanja zaposlenim z družino po sprejetju ukrepov iz Certifikata "Družini prijazno podjetje" izboljšalo?

DA NE

Navedite zakaj:

8. Navedite, katere ugodnosti je v sklopu projekta "Družini prijazno podjetje" vpeljalo Vaše podjetje:

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

In katere ugodnosti največ koristite?

Obkrožite pred tistimi ugodnostmi, ki jih koristite. Narišite zvezdico (*) pred ugodnostmi, ki se Vam zdijo smiselne oz. uporabne.

9. Ali je imelo podjetje že pred sprejetjem Certifikata "Družini prijazno podjetje" razne ugodnosti oz. je bilo prilagodljivo do zaposlenih z družino.

DA NE

Če ste odgovorili z DA, navedite katere:

10. Odgovorite, če imate otroka/e.

Se počutite nelagodno oz. nesprejete s strani zaposlenih, ki ne morejo koristiti ugodnosti Certifikata "Družini prijazno podjetje"?

DA NE

11. Odgovorite, če nimate otrok/a.

Ali sodelavcem, ki lahko koristijo bonitete Certifikata "Družini prijazno podjetje" zavirate?

DA NE

Ali se zaradi tega (koriščenje bonitet) počutite zapostavljene s strani podjetja?

DA NE

V spodnji prostor lahko napišete morebitne pohvale, kritike ali Vaše osebno mnenje glede Certifikata "Družini prijazno podjetje".

Najlepša hvala za Vaše sodelovanje.

Bernarda Podviz

Priloga 2: Anketni vprašalnik za zaposlene v Skupini Žito

Sem Bernarda Podviz, študentka Višje strokovne šole B&B v Kranju, smer ekonomist in v okviru študija pripravljam diplomsko nalogo z naslovom »Družini prijazno podjetje«.

V ta namen sem izdelala naslednji vprašalnik, ki bo predstavljal del moje diplomske naloge. Lepo prosim, da odgovorite na vprašanja in izberete odgovore, ki so po vašem mnenju najustreznejši ter dopolnite, kjer je to potrebno. Anonimnost zagotovljena, zato prosim za iskrene odgovore.

1. Spol:

M Ž

2. Starost:

- 15–19
- 20–29
- 30–39
- 40–49
- 50 in več

3. Izobrazba:

- osnovna šola
- srednja poklicna šola
- srednja šola
- visoka šola (dipl.)
- univerzitetna šola (univ. dipl.)
- magisterij (mag.)
- doktorat (dr.)

4. Imate mladoletnega/mladoletne otroka/otroke, za katere ste dolžni skrbeti?

DA NE

Če ste odgovorili z da, navedite koliko otrok imate in koliko so stari.

5. Ima Vaše podjetje certifikat »Družini prijazno podjetje« ?

DA NE

6. Ste seznanjeni z ugodnostmi, ki jih prinaša Certifikat "Družini prijazno podjetje" v Vašem podjetju ?

DA NE

7. Če Vaše podjetje nima certifikata, navedite katere ugodnosti nudi svojim zaposlenim?

Najlepša hvala za Vaše sodelovanje

Bernarda Podviz

Priloga 3: Pogodba o vključitvi v postopek za pridobitev certifikata DPP

Pogodba o vključitvi v postopek za pridobitev osnovnega certifikata »Družini prijazno podjetje«

sklenjena med

(v nadaljevanju prijavitelj)

in

Ekvilib Inštitut, Šišenska 89, 1000 Ljubljana, DŠ: SI83108459, ki ga zastopa direktor Aleš Kranjc Kušlan

(v nadaljevanju : izvajalec)

1. člen

(uvodne ugotovitve)

Pridobitev certifikata je svetovalni ter revizorski postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše upravljanje s človeškimi viri s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Postopek poteka s pomočjo usposobljenih zunanjih svetovalcev.

Certifikat Družini prijazno podjetje izhaja iz sistema »European work&family audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamile. V Sloveniji je nosilec postopka in izvedbena organizacija Ekvilib Inštitut, ki izvaja postopek v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve ter zainteresiranimi partnerji.

Pridobitev certifikata in njegovo uporabo podrobno opisujejo in določajo »Pravila in postopek za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje za leto 2010, verzija 1.4.«, ki so sestavni del te pogodbe (v nadaljevanju Pravila).

Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje poteka v dveh korakih. Prvi korak je pridobitev osnovnega certifikata, drugi korak je pridobitev polnega certifikata, ki poteka po pridobitvi osnovnega certifikata.

Ta pogodba ureja medsebojne obveznosti za pridobitev osnovnega certifikata.

Za pridobitev polnega certifikata se sklene nova pogodba, najkasneje v štirih mesecih, po pridobitvi osnovnega certifikata.

Celoten postopek za pridobitev osnovnega certifikata se mora končati najkasneje v šestih mesecih.

2. člen

(Obveznosti izvajalca)

Izvajalec bo izvedel postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje v obsegu in na način, kot je to opisano v Pravilih.

Izvajalec bo vodil svetovalni postopek v skladu s strokovnimi standardi ter dogovorjenimi pogoji in roki.

V imenu izvajalca bo zgoraj navedene storitve opravil v ta namen primerno usposobljeni in izkušeni ocenjevalec/svetovalec.

3. člen

(Obveznosti prijavitelja)

Prijavitelj je dolžan z izvajalcem sodelovati v obsegu in na način, kot je zapisano v Pravilih.

Prijavitelj je dolžan ocenjevalcu/svetovalcu posredovati vse informacije, ki so potrebne za izvedbo svetovalnega postopka, kot je zapisano v Pravilih. Za dodatne informacije in dokumente se ocenjevalec/svetovalec in prijavitelj dogovarjata sproti. S podpisom tega dogovora prijavitelj izjavlja, da v polni meri spoštuje trenutno veljavno delovno pravno zakonodajo.

4. člen

(Strošek pridobitve osnovnega certifikata)

Strošek pridobitve osnovnega certifikata znaša 3.700,00€ brez DDV.

Strošek vključuje: strošek ocenjevalca/svetovalca v obsegu kot ga predvidevajo Pravila. Svetovanje v okviru postopka za pridobitev osnovnega certifikata obsega šest svetovalnih dni, od katerih bodo ocenjevalci/svetovalci najmanj tri in največ štiri dni opravili pri prijavitelju. Vsi dodatni svetovalni dnevi na željo prijavitelja se smatrajo kot dodaten obseg svetovanja in niso vključeni v to ceno. Zaključno oceno revizorskega sveta, koordinacijo postopka strokovno evalvacijo in diseminacijo postopka zaključno svečano podelitev osnovnega certifikata.

Vsi dodatni svetovalni dnevi na željo prijavitelja se smatrajo kot dodaten obseg svetovanja in se zaračunavajo posebej.

Strošek pridobitve osnovnega certifikata se poravnava v celoti pred pričetkom postopka v petnajstih dneh po podpisu te pogodbe. Znesek 3.700,00€ + 20% DDV, skupaj 4440,00€ se nakaže na TR Ekvilib Inštituta, odprt pri NLB, št.: 02010-0253975842.

V kolikor prijavitelj na svojo željo ne izpelje celotnega svetovalnega postopka do konca oziroma po svoji krivdi ne konča postopka najkasneje v devetih mesecih od podpisa te pogodbe, se mu že plačani znesek ne vrača.

V kolikor se postopek ne zaključi v roku zaradi krivde ocenjevalca/svetovalca se prijavitelju povrne celoten znesek, oziroma se v dogovoru s prijaviteljem rok podaljša in postopek zaključi s pomočjo drugega ocenjevalca/svetovalca brez dodatnih stroškov prijavitelja.

5. člen

(Sofinanciranje stroška pridobitve osnovnega certifikata)

V času podpisa te pogodbe, sofinanciranje še ni mogoče. V kolikor bo v letu 2010 vzpostavljen mehanizem sofinanciranja, bo prijavitelj, če bo zanj zaprosil, upravičen do sofinanciranja skladno z pogoji sofinanciranja.

Takoj ko bo mehanizem sofinanciranja vzpostavljen in bo prijavitelj upravičen do sofinanciranja, bo izvajalec, o višini sofinanciranja in pogojih zanj, obvestil prijavitelja

in z njim sklenil aneks k tej pogodbi, v katerem se bodo opredelile vse obveznosti v zvezi s sofinanciranjem.

6. člen

(Poslovna skrivnost)

Stranki soglašata, da bosta vse podatke in informacije povezane s postopkom pridobitve certifikata Družini prijazno podjetje varovali kot poslovno skrivnost.

Vsa dokumentacija, ki se nanaša na svetovalni postopek, bo arhivirana pri izvajalcu še najmanj pet let po končani izvedbi svetovanja.

7. člen

(Končne določbe)

Ta dogovor je napisan v dveh (2) enakih izvodih ter stopi v veljavo z dnem, ko ga podpišeta pooblaščen predstavnik obeh strank. Vsaka stranka prejme po en izvod pogodbe.

Datum:

Za izvajalca:

Za prijavitelja:
Ekvilib Inštitut

Priloga 4: Seznam prejemnikov osnovnega in polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«, od leta 2007 do leta 2011

Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« v letu 2007:

01. AJM, okna-vrata-senčila d.o.o., Pesnica pri Mariboru
02. Andragoški zavod Maribor- Ljudska univerza, Maribor
03. Domenca d.o.o., Jesenice
04. Družina d.o.o., Ljubljana
05. e-Študentski servis, ŠS d.o.o., Ljubljana
06. Helios Tovarna barv, lakov in umetnih smol Količevo, Domžale
07. IBM Slovenija d.o.o., Ljubljana
08. Infotehna d.o.o., Novo mesto
09. Inštitut Jožef Štefan, Ljubljana
10. Intera d.o.o., Ptuj
11. Kontrola zračnega prometa Slovenije, d.o.o., Ljubljana
12. Kopa Golnik, Golnik
13. Lek farmacevtska družba d.d., Ljubljana
14. Ljudska univerza Ptuj, Ptuj
15. Medvešek Pušnik, Borzno posredniška hiša, d.d., Ljubljana
16. Mikro+Polo d.o.o., Maribor
17. Org.Tend d.o.o., Maribor
18. PIC – Pravno informacijski center nevladnih organizacij, Ljubljana
19. Pinus, tovarna kemičnih izdelkov d.d., Rače
20. Planet GV, d.o.o., Ljubljana
21. Poslovna skupina Sava, Kranj
22. Poslovni sistem Mercator, d.d., Ljubljana
23. Racio, Družba za razvoj človeškega kapitala d.o.o., Celje
24. Racio Social, zavod za razvoj socialnih in zaposlitvenih programov, Celje
25. Si.mobil, d.d., Ljubljana
26. Tero d.o.o., Pameče, Slovenj Gradec
27. TI, d.o.o., Jesenice
28. TOM, tovarna opreme d.d., Mokronog
29. Unija, računovodska hiša, d.d., Ljubljana
30. Fakulteta za kmetijstvo, Univerza v Mariboru, Maribor
31. Ydria Motors, d.o.o., Cerknica
32. Zavarovalnica Maribor d.d., Maribor

Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE« - generacija 2008:

01. Abbott Laboratories družba za farmacijo in diagnostiko d.o.o.
02. COLOR, industrija sintetičnih smol, barv in lakov, d.d.
03. Družba KOSTAK komunalno stavbno podjetje, d.d.
04. Elektro Ljubljana, podjetje za distribucijo električne energije, d.d.
05. GlaxoSmithKline, d.o.o.
06. Halcom d.d.
07. Hermes Softlab, d.d.
08. Mobitel, d.d.

09. IMAS, d.o.o.
10. S&T Slovenija d.d.
11. Siemens, d.o.o.
12. SRC sistemske integracije d.o.o.
13. Telekom Slovenije, d.d.
14. TURIZEM KRAS, destinacijski management, d.d.
15. Varstveno delovni center Polž Maribor
16. Vizija računovodstvo d.d.
17. Zavod za zdravstveno varstvo Maribor

**Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«
v letu 2009:**

01. Abanka Vipava d.d.
02. Cimos TAM Ai, d.o.o.
03. Elektro-Slovenija, d.o.o.
04. Holding slovenske elektrarne d.o.o.
05. IOLAR d.o.o.
06. Javni zdravstveni zavod Splošna bolnišnica Brežice
07. Kapitalska družba, d.d.
08. Kemijski inštitut
09. Ljubljanske mlekarne, d.d.
10. Republika Slovenija, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
11. Petrol d.d., Ljubljana

**Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«
v letu 2010/2011:**

01. Elektro Primorska d.d.
02. Tobačna Ljubljana, d.o.o. / Tobačna 3dva, d.o.o. / Tobačna Grosist, d.o.o.
03. UniCredit Banka Slovenija d.d.
04. Slovenska turistična organizacija
05. Elektro Maribor d.d.
06. Borzen, d.o.o.
07. Baby center d.o.o.
08. Slovenski inštitut za standardizacijo
09. Nova kreditna banka Maribor d.d.

**Seznam prejemnikov polnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«
v letu 2010:**

01. AJM okna-vrata-senčila d.o.o.
02. Bolnišnica Golnik - Klinični oddelek za pljučne bolezni in alergijo
03. Družina d.o.o.
04. HELIOS, Tovarna barv, lakov in umetnih smol Količevo, d.o.o.
05. INFOTEHNA Skupina d.o.o.
06. Lek d.d.
07. Poslovna skupina Mercator (Poslovni sistem Mercator, d.d. / Modiana, d.o.o. / Mercator IP, invalidsko podjetje d.o.o.)

08. Mikro+Polo družba za inženiring, proizvodnjo in trgovino d.o.o.
09. mimovrste d.o.o.
10. Domenca d.o.o.
11. IBM Slovenija, d.o.o.
12. Planet GV, poslovno izobraževanje, d.o.o.
13. Poslovna skupina Sava
14. RACIO, družba za razvoj človeškega kapitala, d.o.o.
15. Si.mobil d.d.
16. e-Študentski Servis, ŠS d.o.o.
17. Unija računovodska hiša d.d.
18. Ydria Motors proizvodnja elektromotorjev d.o.o.
19. Zavarovalnica Maribor d.d.

**Seznam prejemnikov osnovnega certifikata »DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE«
v letu 2011:**

01. HIT Alpinea d.d.
02. Energetika Ljubljana, d.o.o.
03. ELEKTRO CELJE, podjetje za distribucijo električne energije, d.d.
04. Steklarna Hrastnik d.d.
05. Center za usposabljanje, delo in varstvo Dobrna
06. Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije
07. Dravske elektrarne Maribor d.o.o.
08. Zavod za zdravstveno varstvo Kranj
09. SmartIS d.o.o.
10. MARIBORSKI VODOVOD, javno podjetje d.d.
11. Marchè Gostinstvo d.o.o.
12. Raiffeisen banka d.d.
13. PRAH IZOBRAŽEVALNI CENTER avtošola in drugo izobraževanje, d.o.o.
14. Elektro Gorenjska, podjetje za distribucijo električne energije, d. d.
15. Banka Volksbank d.d.
16. Društvo Projekt Človek
17. Splošna bolnišnica Jesenice
18. TERME DOBRNA, termalno zdravilišče d.d.
19. INFORMATIKA, informacijske storitve in inženiring, d.d.
20. Grieshaber Logistika d.o.o.
21. Nova Ljubljanska banka d.d., Ljubljana
22. SAUBERMACHER - KOMUNALA, Murska Sobota d.o.o.
23. Microsoft d.o.o., Ljubljana
24. Dom starejših občanov Ljutomer
25. Vzajemna zdravstvena zavarovalnica, d.v.z.
26. Generali Zavarovalnica d.d.
27. Družba za avtoceste v Republiki Sloveniji
28. DOSOR dom starejših občanov d.o.o.