



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Ekonomist
Modul: Tehnični komercialist

**PREPOZNAVANOST CERTIFIKATA DRUŽINI
PRIJAZNO PODJETJE V ZDRAVSTVENEM
DOMU LJUBLJANA**

Mentorica: mag. Alenka Bradač, univ. dipl. ekon.
Lektorica: Ana Peklenik, prof. slov.

Kandidatka: Ema Ropič

Kranj, marec 2021

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici mag. Alenki Bradač, univ. dipl. ekon., za vse nasvete in usmeritve pri pisanju diplomske naloge.

Hvala tudi lektorici Ani Peklenik, ki je moje delo slovnično in jezikovno pregledala.

En velik hvala pa velja vsem mojim najbližjim, ki ste ves čas verjeli vame.

»Trud je poplačan le, če človek ne odneha.« (Napoleon Hill)

IZJAVA

Študentka Ema Ropič 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 Sloveniji v zadnjih letih lahko opazimo, kako se vedno več organizacij trudi, da bi bili družinam prijaznejši in bi povečali zadovoljstvo zaposlenih. Zavedajo se, da ustrezno nagrajen in motiviran delavec več doprinese organizaciji. V veliko pomoč pri vsem tem jim je pridobitev certifikata družini prijazna organizacija, ki zaposlenim na podlagi sprejetih ukrepov omogoča lažje krmarjenje med delom in družino. Prvi začetki certifikata segajo že v leto 2004.

V prvem delu diplomske naloge bomo predstavili pojem družine. Čeprav obstajajo različne definicije, je vsem interpretacijam enaka oziroma podobna predstava varnosti, zavezanosti in prvo mesto, na katero jo postavljamo. V nalogi bomo pisali o usklajevanju dela in družinskega življenja. To je vedno večji izziv, saj se nam velikokrat ure, opravljene v službi, podaljšajo v čas, ki bi ga lahko preživeli z domačimi. Opaziti je, da so ženske pri ustvarjanju kariere vedno bolj enakovredne moškim, hkrati pa imajo še vedno veliko vlogo pri vzgoji otrok in skrbi za gospodinjstvo. Predstavili bomo certifikat družini prijazna organizacija ter pot do njegove pridobitve. Kot primer smo izbrali javni zavod Zdravstveni dom Ljubljana. V središče bomo postavili ukrepe, ki jih je zavod s pomočjo pridobitve certifikata družini prijazne organizacije sprejel, da bi bilo zaposlenim na delovnem mestu lažje. V zadnjem delu naloge so interpretirani rezultati raziskave o prepoznavnosti certifikata med zaposlenimi v zavodu. Izkazalo se je, da je certifikat med zaposlenimi lepo sprejet.

KLJUČNE BESEDE:

- certifikat družini prijazna organizacija
- družina
- usklajevanje poklicne poti in družinskega življenja
- Zdravstveni dom Ljubljana

ABSTRACT

In Slovenia, in recent years, we can see how more and more organizations are trying to be more family-friendly and increase employee satisfaction. They are aware that an adequately rewarded and motivated employee contributes more to the organization. A great help in all this is acquiring a family-friendly organization certificate, which enables employees to navigate between work and family based on the measures taken. The first beginnings of the certificate date back to 2004.

In the first part of the diploma thesis, we will present the concept of family. Although there are different definitions, all interpretations have the same or similar notion of security, shelter, and the first place we put it. In the diploma thesis, we will write about reconciling work and family life. This is an increasing challenge, as many times the hours spent at work are extended to the time we could spend with our family. It is noticeable that women are increasingly equal to men in creating careers, and at the same time, they still play a significant role in raising children and taking care of the household. We will present the family-friendly organization certificate and the path to obtaining it. As an example, we chose the public institution Ljubljana health center. We will focus on the institute's measures by obtaining the certificate of a family-friendly organization to make it easier for employees at work. In the last part of the thesis, the research results on the recognizability of the certificate among the institution's employees are interpreted. It turned out that the certificate was well received among employees.

KEYWORDS:

- family-friendly organization certificate
- family
- reconciling career and family life
- Ljubljana health center

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	Predstavitev problema	1
1.2	Namen in cilji	2
2	KAJ JE DRUŽINA?	2
2.1	Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja	3
2.2	Ženske – med kariero in materinstvom	5
3	PREDSTAVITEV PROJEKTA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	7
3.1	Kako poteka postopek certificiranja?	7
3.2	Katalog ukrepov certifikata družini prijazne organizacije	9
3.2	Prednosti uvedbe certifikata	10
4	ZDRAVSTVENI DOM LJUBLJANA KOT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE	11
4.1	Predstavitev vodstva	11
4.1.1	Predstavitev pomembnejših organov	12
4.2	Poslanstvo, vrednote in vizija	12
4.2.1	Poslanstvo	12
4.2.2	Vrednote	12
4.2.3	Vizija	13
4.3	Kakovost	13
4.4	Vpeljava certifikata družini prijazna organizacija v ZDL	14
4.5	Izbrani ukrepi osnovnega certifikata	14
4.5.1	Fleksibilni delovni čas	14
4.5.2	Otroški časovni bonus	15
4.5.3	Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov	15
4.5.4	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	15
4.5.5	Ukrepi za varovanje zdravja	16
4.5.6	Vključitev tematike poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore	16
4.5.7	Interni razpisi: nova delovna mesta ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim	17
4.5.8	Ponudba za prosti čas	17
4.5.9	Komuniciranje z zaposlenimi	17
4.5.10	Komuniciranje z zunanjo javnostjo	18
4.5.11	Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	18
4.5.12	Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine	18
4.6	Izbrani ukrepi polnega certifikata	19
4.6.1	Posredovanje informacij odsotnim delavcem	19

4.6.2	Načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom	19
4.6.3	Individualni načrti kariernega razvoja	20
4.6.4	Pozornost zaposlenim ob pomembnih dogodkih	20
5	ZBIRANJE IN OBDELAVA PODATKOV	20
5.1	Analiza anketnega vprašalnika	21
6	UGOTOVITVE	28
7	ZAKLJUČEK	29
	LITERATURA IN VIRI	31
	PRILOGA	34

KAZALO GRAFOV

Graf 1:	Spol zaposlenih	21
Graf 2:	Starost zaposlenih	22
Graf 3:	Seznanjenost s certifikatom	22
Graf 4:	Število otrok	23
Graf 5:	Seznanjenost s certifikatom v Zavodu	24
Graf 6:	Seznanjenost z naborom ukrepov	25
Graf 7:	Kje dobiti informacije	25
Graf 8:	Koriščenje ukrepov	26
Graf 9:	Izboljšanje	26
Graf 10:	Podpora sodelavcev	27
Graf 11:	Podpora vodstva	27
Graf 12:	Ocena zavodu	28
Graf 13:	Željeni dodatni ukrepi	28

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Starost zaposlenih	21
Tabela 2:	Seznanjenost s certifikatom	23
Tabela 3:	Število otrok	24
Tabela 4:	Starostna skupina	24

KAZALO SLIK

Slika 1: Konflikt med delom in družino	4
Slika 2: Postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata družini prijazno podjetje	8
Slika 3: Naziv – polni certifikat družini prijazno podjetje	13

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Vse več družin se srečuje s težavo: usklajevanjem dela z družinskim življenjem. Ocenjujemo, da je pomembno, da podjetja svojim zaposlenim ponudijo rešitev. Vse to namreč vpliva tako na kakovost in uspešnost opravljenega dela kot tudi na ugled podjetja. Kot pravi dr. Ichak Adizes (1996, str. 59): »Ko so vsi ljudje združeni v celoto, nihče ni nepogrešljiv, in organizacija bo dolgoročno učinkovita.«

Menimo, da je večja skrb za usklajevanje kariere in družinskega življenja še vedno v veliki meri na plečih žensk, saj vlada prepričanje, da je njihova glavna naloga poskrbeti za dom in otroke. Vse to poleg službenih obveznosti lahko pripelje do nezadovoljstva, nenazadnje tudi do izgorelosti.

Certifikat družini prijazna organizacija naj bi pomagal usklajevati zasebno in poklicno življenje, povečal zadovoljstvo in učinkovitost ter omogočal lažje reševanje družinskih problemov. Kot pravi Renata Mihalič (2008, str. 6), je stopnja zadovoljstva najpomembnejši dejavnik pri delu, kar potrjuje tudi podatek, da je danes najpogostejši vzrok tako za slabo in neustrezno opravljanje del in nalog kot odhod zaposlenih iz organizacije ravno nezadovoljstvo zaposlenih.

Organizacija, ki pridobi certifikat, na nek način pokaže, da ji ni vseeno, kako se zaposleni počutijo na delovnem mestu, zaposleni pa morajo dobiti občutek, da so ukrepi, ki jih organizacija sprejme v okviru certifikata družini prijazne organizacije, namenjeni njim, za lažje usklajevanje dela in kakovostnejšega preživljanja časa z družino. Posameznik se po vsem tem lahko počuti tudi bolj povezanega z organizacijo, kar spet vpliva na uspešnost opravljenega dela.

Vedno več podjetij se odloča za pridobitev certifikata, med drugim je v letu 2015 osnovni certifikat, nato pa v letu 2018 polni certifikat družini prijazna organizacija, prejel tudi Zdravstveni dom Ljubljana.

Sprejeti ukrepi naj bi povečali tudi ugled zavoda. Pojavlja pa se vprašanje, ali so zaposleni dobro seznanjeni s predlaganim naborom ukrepov.

1.2 NAMEN IN CILJI

Namen pisanja diplomske naloge je bil predstaviti certifikat družini prijazna organizacija, ki pomaga zaposlenim usklajevati poklicno in družinsko življenje.

Cilj je bil proučiti domačo in tujo literaturo s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Ugotavljali bomo, kaj si zaposleni Zdravstvenega doma Ljubljana mislijo o tem certifikatu ter kako so seznanjeni s sprejetimi ukrepi.

Predpostavljamo, da zaposleni ne poznajo dobro seznama ukrepov.

2 KAJ JE DRUŽINA?

Zakon o zakonski zvezi in družinskih razmerjih družino definira kot življenjsko »skupnost staršev in otrok, ki zaradi koristi otrok uživa posebno varstvo«. V tretjem členu pa je nato opredeljena zakonska zveza kot »z zakonom urejena življenjska skupnost moža in žene«. V drugem odstavku člena pa je zapisano, da je pomen zakonske zveze v zasnovanju družine. Potemtakem zakonca sama brez otrok še nista družina, morata jo šele zasnovati, kar naj bi bil tudi njun cilj.

V Ustavi Republike Slovenije definicije družine ni. Statistični urad RS pa družino opredeljuje kot življenjsko skupnost najmanj dveh ljudi v okviru zasebnega gospodinjstva, ne glede na potomstvo in zakonsko zvezo, prebivati pa morata v istem stanovanju (Cingerle, 2014).

Kot ustreznega razumemo zapis gospe Ane Bešter Bertoncely (v Cingerle, 2014), ki pravi: »Zame je družina najranljivejša in hkrati najmočnejša celica. Je prostor najmočnejše osebne transformacije. Je dar, je nekaj edinstvenega in neponovljivega. Je prostor nenehnega učenja, spoznavanja in odpuščanja. Je skupek nevidnih vezi, ki pa vežejo najmočnejše in za vse življenje. Je kraj, kjer se vsi člani vsak dan učijo ljubezni, potrpežljivosti, iskanja novih, boljših poti. Je motiv, da se razvijate in delate vsak dan stvari bolje, drugače.«

Janek Musek (1995, str. 19) pa pove: »Družina je svet, življenje, človeštvo in družba v malem. Je edinstvena celica, kjer se spletajo temeljne vloge človeškega bitja, spolne in generacijske – vloga moškega in ženske, vloga staršev in otrok. Bolj kot kjerkoli drugje se posameznikova osebnost oblikuje v družini.«

Pravi še: »Izjemno vlogo družine priznavajo vse družbe in kulture, danes in v preteklih obdobjih. V vseh se pojavljata družina in družinsko življenje kot vrednota in ne samo to, tudi kot svetinja. Ni kulture in civilizacije, ki bi količkaj pomenila, pa ne bi imela družine in zakonske zveze za nekaj vzvišenega in svetega.« (Musek, 1995, str. 127)

Tudi Ule in Kuhar (2002) v delu empirične raziskave, ki je potekala v okviru raziskave Ekonomsko-socialni položaj mladih družin navajata, da sta družina in družinsko življenje pri mladih v Sloveniji na vrhu vseh lestvic vrednot (Ule, Kuhar, 2003, str. 100).

Nada Stropnik (1997, str. 14) družino opisuje kot primarni in tradicionalni skrbnik otrok.

Na spletnem portalu Bibaleze preberemo: »Družina pomeni občutek varnosti; imeti nekoga, na katerega lahko ne glede na vse, vedno računate. Je prostor, kjer lahko delite svoje težave. Družina pomeni spoštovanje in odgovornost. V zdravi in ljubeči družini se družinski člani med seboj spodbujajo in si pomagajo. Daje upanje, oblikuje vrednote, moralo, ideale in vero. In ne glede na to, kaj vse se nam dogaja v življenju, je družina vedno varen pristan, kjer se počutimo srečne in ljubljene.« In še: »Ne glede na to, v kako napornem življenjskem tempu smo, kako zelo polni so naši urniki, mora biti družina še vedno na prvem mestu (Navdih za članek: Family of origin: A novel, CJ Hauser) (Bibaleze, 2020).

Kot lahko vidimo, je bila družina tako v preteklosti kot je tudi danes pomemben del družbe, ki si zasluži tudi ustrezno pozornost in skrb širše javnosti. Trdna in povezana družina je temelj za zdrav razvoj posameznika in s tem gradnik uspešne družbe v prihodnosti.

2.1 USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENA

Na spletnem portalu Zveze svobodnih sindikatov (Kresal in Kresal Šoltes, 2016) preberemo: »Usklajevanje dela in družine je izziv, s katerim se dnevno soočajo številne delavke in delavci, upoštevati pa jih morajo tudi njihovi delodajalci, saj neposredno vpliva na organizacijo dela in poslovanja. S tem izzivom se lahko soočamo na pozitiven, proaktiven in sodelujoč način, tako da iščemo in razvijamo rešitve, ki so v korist tako zaposlenim kot delodajalcem.«



Slika 1: Konflikt med delom in družino
(Vir: Psihologija dela, 2015)

»Mehanizmi usklajevanja plačanega dela in družine niso univerzalni, to pomeni, da ni enega modela ukrepov, ki bi ustrezal vsem zaposlenim in vsem organizacijam. Uvajati je treba politike in ukrepe, ki ustrezajo posamezni organizaciji in zaposlenim. Prav tako je ključnega pomena, da so ukrepi usklajevanja med plačanim delom in družino dostopni vsem ne glede na obliko zaposlitve. Ob tem je treba upoštevati, da se skozi življenje potrebe posameznikov in posameznic spreminjajo, npr. skrb za otroke, skrb za ostarele ter bolne družinske člane in članice. Zato lahko določeni ukrepi čez čas ne ustrezajo več potrebam zaposlenih in jih je treba nadomestiti z novimi. To pa pomeni, da je treba v organizaciji občasno preverjati potrebe zaposlenih glede usklajevanja,« še pišejo na portalu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (Humer, Poje, Frelih, Štanfelj, 2016).

Diener, Oishi in Lucas (2003, v Bajec, Boštjančič, Tement, 2016) ugotavljajo, da so spremembe v dožemanju dela in zasebnega življenja kot ločenih področij v zadnjih letih močno prispevale k proučevanju vloge delovnih značilnosti pri zasebnem in družinskem življenju zaposlenih. Avtorji so v tem kontekstu proučevali, kako delovne značilnosti določajo subjektivno blagostanje, ki ga je mogoče razumeti kot pozitivno vrednotenje življenja ter prisotnost pozitivnih in odsotnost negativnih čustvenih stanj.

Boštjančič in Tement (2014, v Bajec, Boštjančič, Tement, 2016) pravita, da delovni dejavniki lahko vodijo do izboljšanja udejstvovanja v zasebnem in poklicnem življenju. Omenjeni pojav, pravita, je mogoče opredeliti kot obogatitev dela in družine.

Ugodno usklajevanje dela in družine se povezuje z različnimi motivacijskimi značilnostmi dela in večjo količino socialne opore s strani sodelavcev, nadrejenih in celotne organizacije (Crain in Hammer, 2013 v Bajec, Boštjančič, Tement, 2016).

Menimo, da se vodilni vedno bolj zavedajo, da zadovoljni zaposleni veliko pripomorejo k ugledu in uspešnosti organizacije, zato se zaposlenim trudijo nuditi razmere, v katerih lahko uskladijo družinske in poklicne obveznosti. Nenazadnje jih k temu napotuje tudi znanost s tega področja. Družbeno odgovorna podjetja usklajevanju družinskega življenja in kariere posvečajo vse več pozornosti.

2.2 ŽENSKÉ – MED KARIERO IN MATERINSTVOM

Sedmak in Medarič (2007, str. 94) pišeta, da se z višanjem izobrazbene ravni žensk, povečanim vključevanjem v sfero plačanega dela, zavzemanjem zahtevnejših vodstvenih položajev, izborom »kariere« in ne zgolj poklica se kot realna in vseprisotnejša pojavljata dilema in problem uspešnega usklajevanja zaposlitve (kot plačanega dela izven doma) in družinskega življenja, ki v grobem vključuje predvsem skrb za gospodinjstvo, otroke in druge družinske člane (ostarele, bolne idr.). Ta dilema, dodajata, se še vedno v večji meri nanaša na ženske.

Naloga družinske politike na področju predšolske vzgoje otrok je pomagati staršem, saj je razvojni proces sprožil množično zaposlovanje žensk, zaradi česar matere in stare matere ne zmorejo več same vzgajati svojih otrok in vnukov ter skrbeti zanje. Tudi ženske same, še posebno tiste, ki so bolj izobražene, želijo zaposlitev izven doma, kar jim omogoča profesionalno uveljavljanje, družini pa višjo življenjsko raven (Stropnik, 1997, str. 14).

V Sloveniji so življenja žensk že od nekdaj dinamična. Bolj kot razločevati med posameznimi skupinami žensk velja upoštevati, da so ženske včasih usmerjene v otroke, včasih samo v delo, včasih pa v oboje. Praktično nobena mlada ženska v Sloveniji ne vidi svoje prihodnosti v tem, da najde moža in (vsaj začasno) izstopi s trga dela. Ženske vidijo svojo poklicno delo tudi kot samouresničevanje, delo je lahko tudi osrednji del njihove samoidentitete, tega pa seveda ne moremo posplošiti na vse vrste dela. Zaposlitev praviloma pozitivno vpliva na mater, ker poveča njeno samozavest, vpliva na njeno večje zadovoljstvo z življenjem v primerjavi z nezaposlenimi materami. Zaposlena mati ima na splošno bolj uravnotežen, tudi bolj emocionalen odnos do otroka kakor kronično nezadovoljna gospodinja, ki prenaša svoje averzije do življenja na otroka (Ule, Kuhar, 2003, str. 124).

V Veliki Britaniji sta Cooper in Lewisova (1993) odkrila, da 73 % žensk še vedno skoraj v celoti prevzema vsa gospodinjska opravila in da imajo moški v primerjavi s partnerkami, ki so zaposlene, za konec tedna v povprečju šest ur več prostega časa (Linehan, 2001, str. 57).

Realno stanje je namreč pogosto tako, da delajo ljudje (matere majhnih otrok) vse dlje in je vse več neplačanega dela. Ves čas so v skrbeh, da bodo izgubili službo, če ne bodo ugodili vsem delodajalčevim zahtevam ali jih celo presegli. Za sodobna delovna mesta so značilni visoka fleksibilnost, velika nestabilnost in spremenljive delovne ure. Zaradi slabih in negotovih razmer na trgu dela se prilagodijo tudi tako, da se izogibajo potencialnim bremenom kombiniranja plačanega dela in družine. Mladi ljudje na primer prelagajo čas rojevanja. Veliko zaposlenih staršev pa si ne želi dodatnega zaslužka, temveč si predvsem želijo več časa preživeti z otroki (Ule, Kuhar, 2003, str. 125).

Vinnicombova in Sturgesova (1995) navajata, da imajo nekatere organizacije dvojna merila glede zakonskega stanu. Poročenemu moškemu dajejo prednost, češ da ima trdno podporo v domačem okolju, zato lahko vso pozornost posveti svojemu delu; poročena ženska se jim zdi preveč vezana in verjetneje se jim zdi, da bo zanemarila poklicno kariero zaradi družine (Linehan, 2001, str. 57).

Ženske v Sloveniji predstavljajo skoraj polovico vseh zaposlenih in prav tako kot moški večinoma delajo polni delovni čas. Zaposlenost žensk v Sloveniji od druge svetovne vojne naprej sodi med najvišje na svetu (Sedmak, Medarič, 2007, str. 213).

Nekateri predlagajo kot primerno rešitev zaposlovanje mater s polovičnim delovnim časom, da bi lažje opravljale obe vlogi, tradicionalno in sodobno. Pri tem pa vsekakor pozabljajo na ekonomske posledice prejetja nižje plače (Stropnik, 1997, str. 85).

Številna podjetja v razvitih državah se že zavedajo, da so do družine prijazne delovne razmere pomembne za komercialni uspeh podjetja. Pomagajo namreč privabiti in zadržati dobre delavce. Motiviran in zadovoljen delavec je veliko učinkovitejši, bolj produktiven in predan; zmanjšajo se boleznine in absentizem. Videti je, da se v Sloveniji le malo podjetij zaveda, da je tudi upoštevanje družinskih želja in obveznosti zaposlenih kritičnega pomena za uspeh podjetja. Tako imenovana do družin prijazna delovna mesta ima le peščica slovenskih podjetij (Ule, Kuhar, 2003, str. 125).

Če je nekoč veljalo, da so ženske skrbele izključno za dom in družino, pa danes ni tako. V našem okolju lahko opravljajo enako zahtevno delo kot moški in so jim enakopravne. Delodajalci se morajo zavedati, da ženske, ko si ustvarijo družino, ne bodo nič manj predane službenim obveznostim, kot so bile prej, le da potrebujejo več motivacije, da vse

uskladijo, tukaj pa so jim lahko v veliko pomoč tudi sprejeti ukrepi družini prijazne organizacije. Prav bi bilo, da bi bila enakopravnost žensk samoumevna in da pravic žensk ne bi bilo treba posebej zapisovati.

3 PREDSTAVITEV PROJEKTA DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Certifikat družini prijazno podjetje je svetovalno-revizorski postopek, ki temelji na družbeno odgovornem principu upravljanja sodelovanja z zaposlenimi s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

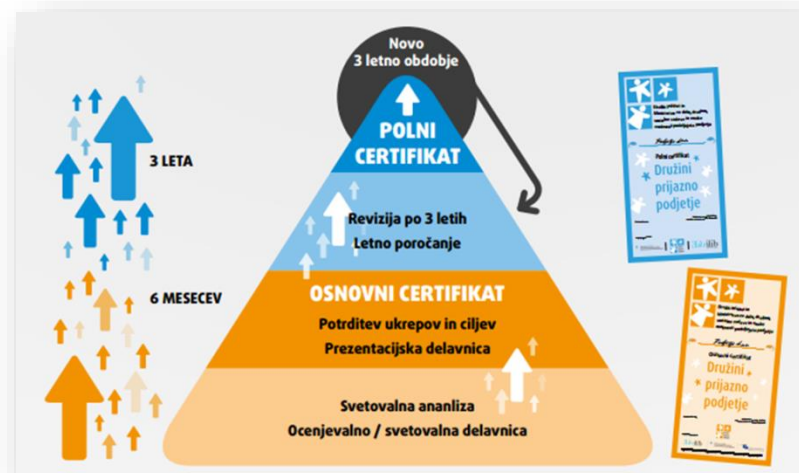
Certifikat je dolgoročni svetovalni postopek, ki zagotavlja pozitivne učinke. Ti segajo preko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in odražajo konkurenčne prednosti s pozitivnimi ekonomskimi učinki za podjetje ter dolgoročne učinke za družbo (Certifikat.si, b. d.).

Podjetja in organizacije se v vedno večji meri zavedajo svoje družbene odgovornosti in vpliva ter informacij, ki jih s poslovanjem sporočajo svojim zaposlenim ter ostalim deležnikom. Zavedajo se, da za njihovo uspešnostjo stojijo zaposleni, ki so ključni v določenem delovnem procesu.

Pridobitev certifikata je namenjena podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam in združenjem z najmanj deset zaposlenimi, ki so registrirana in imajo sedež v Republiki Sloveniji (Certifikat.si, b. d.).

3.1 KAKO POTEKA POSTOPEK CERTIFICIRANJA?

Postopek pridobitve certifikata ima več faz. Začne se z izpolnitvijo prijavnice. Skozi postopek certificiranja podjetje/organizacija določi in uresniči izbrane cilje ter ukrepe.



Slika 2: Postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata družini prijazno podjetje

(Vir: Družini prijazno podjetje, 2016)

Na podlagi notranje ocene dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega ocenjevalca/svetovalca v podjetju odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

Po pozitivni oceni izbranih ukrepov od revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat družini prijazna organizacija. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljeni in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi polni certifikat družini prijazna organizacija, ki ga ohrani, tako da izbere nove ukrepe za naslednje triletno obdobje. Podjetja se morajo v času postopka držati projektnega plana implementacije izbranih ukrepov ter aktivnosti, ki so jih določila. Skozi celoten postopek njihovo delo na podlagi letnih poročil spremlja ocenjevalec/svetovalac (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015).

Postopek pridobitve osnovnega certifikata traja šest mesecev od podpisa pogodbe o pridobitvi osnovnega certifikata. Postopek se lahko zaradi objektivnih razlogov podaljša največ za šest mesecev, o čemer na podlagi priporočila ocenjevalca/svetovalca odloči nosilec certificiranja. Če se postopek zaradi krivde prijavitelja ne zaključi v podaljšanem roku, se oceni, da je prijavitelj odstopil od postopka za pridobitev certifikata družini prijazna organizacija.

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

Osnovni in polni certifikat družini prijazna organizacija uradno podelita Ekvilib Inštitut ter Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, 2015).

3.2 KATALOG UKREPOV CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNE ORGANIZACIJE

Katalog obsega 76 ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ki so razdeljeni na osem področij ukrepanja (Certifikat.si, b. d.).

Prvo področje ukrepanja je delovni čas. Tu gre za ukrepe, ki omogočajo večjo prožnost delovnega časa, predvsem čas prihoda/odhoda, pa tudi dodatne dneve dopusta oziroma odsotnosti z dela. Tu najdemo tudi nekaj ukrepov, povezanih s skrajšanimi oblikami delovnega časa, naj bo to zaradi skrbi za otroka ali drugih družinskih obveznosti. Sem sodijo tudi ukrepi, namenjeni organizaciji nadomeščanj in dežurstva, načrtovanja letnega dopusta ter fleksibilni delovni odmori. Najbolj priljubljeni ukrep tega področja je zagotovo otroški časovni bonus, kjer starši dobijo proste ure ali dodatni dan dopusta na prvi dan šole ali na informativni dan oziroma ob uvajanju v vrtec.

Drugi ukrep se nanaša na organizacijo dela. Tukaj gre za organizacijske vidike delovnih procesov, ki se jim organizacija skuša prilagoditi, tako da zaposleni lažje usklajujejo zasebno in poklicno življenje. Ukrepi s tega področja praviloma niso finančno zahtevni, terjajo pa določene organizacijske napore ter močno interno komunikacijo. Pri tem sklopu ukrepanja se poskuša uvesti boljše metode, usmerjene v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, sem pa sodijo tudi nadomeščanja, organizacija timskega dela, službene poti.

Tretji ukrep govori o delovnem mestu. Tukaj gre predvsem za možnost dela od doma, česar pa ni mogoče uresničiti za vsa delovna mesta. Ti ukrepi zahtevajo tudi precejšnjo mero obojestranskega zaupanja. Zaradi upoštevanja vseh zahtev zakonodaje, vezane na delo na domu, gre za organizacijsko zahteven ukrep.

Četrty ukrep se nanaša na politiko informiranja in komuniciranja in je v sistemu certificiranja zelo pomemben. To dokazujejo trije obvezni ukrepi, ki prihajajo s tega področja, in sicer komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjo javnostjo in

raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine. Poleg komuniciranja z zaposlenimi ta sklop predvideva tudi ukrepe za vključevanje dlje časa odsotnih sodelavcev v redno komunikacijo podjetja. Sem pa sodi tudi vse neformalno druženje med zaposlenimi, kar je zelo priljubljen del tega področja.

Peto področje zajema ukrep veščin vodstva in se nanaša na vodenje, kar je eno od najpomembnejših področij v postopku certificiranja, saj je za uspešno implementacijo družini prijaznih politik pomembno, da vodstvo ukrepe podpira ter vodi z zgledom. Zelo pomemben ukrep tega področja je zagotovo izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine. Ostali ukrepi se dotikajo socialnih veščin vodstva ter ocenjevanja vodij v luči usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.

Šesti ukrep se nanaša na razvoj kadrov. Na prvi pogled je videti, da se ne tiče neposredno usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pa vendar gre za izredno pomembno področje, ki podjetju pomaga pri načrtovanju kadrovske strategije, kariernega razvoja ključnih zaposlenih ter zavzetosti zaposlenih. Priljubljen ukrep s tega področja je ponovno vključevanje po daljši odsotnosti. Med ukrepi s tega področja pa so med drugim še individualni načrti kariernega razvoja, vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore ter korporativno prostovoljstvo.

Sedmi ukrep zajema strukturo plačil in nagrajevanje dosežkov, tako da gre tukaj za sklop ukrepov, ki imajo finančne posledice, kot so obdaritev novorojenčkov, ponudba za prosti čas (podjetje organizira aktivnosti, ki jih lahko koristijo zaposleni in njihovi družinski člani), štipendije za otroke zaposlenih ipd. Prav tako pomemben in vedno bolj priljubljen ukrep s tega področja je psihološko svetovanje in pomoč, kjer podjetje zaposlenim nudi anonimno psihološko pomoč za najrazličnejše težave, povezane tako z delovnim mestom kot zasebnim življenjem.

Zadnje, osmo področje zaključujejo ukrepi s področja storitev za družine. Gre za ukrepe, ki so neposredno namenjeni zaposlenim z otroki, od različnih oblik dnevnega varstva, ki ga lahko organizira podjetje, organiziranega počitniškega varstva otrok, do tega, da lahko zaposleni za krajši čas ob posebnih situacijah na delovno mesto pripeljejo otroke (Certifikat.si, b. d.).

3.3 PREDNOSTI UVEDBE CERTIFIKATA

Pridobitev certifikata ima lahko kratkoročne, predvsem pa dolgoročne učinke v podjetju/organizaciji, ki jih lahko opazimo na različnih nivojih (Certifikat.si, b. d.).

- **Vodstvo**
Ena od pozitivnih strani vpeljave certifikata je preizpraševanje vodstva oziroma vodilnega menedžmenta o njihovem načinu vodenja podjetja in s tem zaposlenih. Z implementacijo ukrepov vodstvo sporoča, da je zrelo za spremembe, inovacije, druge ali nove načine funkcioniranja, nova znanja. Pripravljeno je na dodatno izobraževanje (vseživljenjsko učenje), ki jim razširi pogled in pokaže, da uspešnost podjetja leži v rokah vseh zaposlenih, ne le peščice.
- **Zaposleni**
S certifikatom podjetje svojim zaposlenim med drugim sporoča, da jim ni vseeno zanje in za njihovo počutje na delu. Posledično se poveča zadovoljstvo zaposlenih, s katerim je povezana tudi pripadnost podjetju ali organizaciji. Najpomembnejše pa je, da zaposleni lahko občuti, da je soustvarjalec uspeha podjetja/organizacije. Lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja prinese delo brez dodatnih skrbi in stresa, ki zveča motivacijo in produktivnost zaposlenih.
- **Podjetje**
Na samo podjetje imata pridobitev certifikata in implementacija ukrepov pozitivne ekonomske učinke; večja je produktivnost, saj so zaposleni bolj mirni in zbrani na delovnem mestu, če so opravili in poskrbeli za vse družinske obveznosti. Zaradi tega je manj absentizma, boljša je organizacija dela, zmanjšajo se stroški, povezani s fluktuacijo zaposlenih, podjetje/organizacija pridobi na ugledu (Certifikat.si, b. d.).

4 ZDRAVSTVENI DOM LJUBLJANA KOT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

4.1 PREDSTAVITEV VODSTVA

Zdravstveni dom Ljubljana predstavlja in zastopa direktor, ki ga za obdobje štirih let imenuje Svet zavoda s soglasjem ustanovitelja Mestnega sveta Mestne občine Ljubljana. Strokovno delo vodi strokovna direktorica, ki jo za obdobje štirih let imenuje Svet zavoda na predlog direktorja in po predhodnem mnenju Strokovnega sveta Zdravstvenega doma Ljubljana.

Delo organizacijskih enot vodijo predstojniki enote s pooblastili, ki jih nanje prenese direktor, in pooblastili, določenimi s statutom. Vsaka enota ima tudi odgovorno sestro zdravstvene nege.

4.1.1 Predstavitev pomembnejših organov

Organ upravljanja v zavodu je Svet zavoda, ki ga sestavlja 5 članov, od teh jih pet imenuje Mestna občina Ljubljana, en član je predstavnik Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in tri člane izvolijo delavci izmed zaposlenih v Zdravstvenem domu Ljubljana. Strokovni organ zavoda je Strokovni svet, ki ga sestavlja 20 članov. Ti so po funkciji predsedniki komisij posameznih dejavnosti.

4.2 POSLANSTVO, VREDNOTE IN VIZIJA

4.2.1 Poslanstvo

Zdravstveni dom Ljubljana je odprt, dinamičen in v razvoj osnovnega zdravstva usmerjen javni zavod, ki promovirajo in krepijo zdravje prebivalstva v Mestni občini Ljubljana in širše, tako s področja preventive, kurative kot rehabilitacije. Uporabnikom zdravstvenih storitev se zagotavlja kakovosten in časovno optimalen dostop do zdravstvenih storitev v skladu s strokovnimi smernicami/priporočili in spoštujoč etična načela zaposlenih v zdravstvu, se prilagaja novim zahtevam zdravstva ter uvaja novosti v vsebino ali organizacijo zdravstvene oskrbe.

4.2.2 Vrednote

Pri tem ostajajo zavezani temeljnim vrednotam:

- kakovost in varnost,
- strokovnost,
- odgovornost,
- etičnost,
- nenehno izpopolnjevanje in razvoj.

S podeljenim certifikatom za vodenje sistema kakovosti ISO 9001 : 2015 svojim pacientom zagotavljajo še kakovostnejše zdravstveno varstvo na primarnem nivoju v slovenskem zdravstvu. V želji po še večjem doprinosu k zadovoljstvu svojih zaposlenih so pridobili certifikat družini prijazna organizacija, ki vpeljuje ukrepe, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. V prihodnje se želijo s primerno organizacijo ter uporabo novih investicij s pomočjo Mestne občine Ljubljana še bolj približati pacientu in njegovim potrebam.

4.2.3 Vizija

V slovenskem zdravstvenem prostoru želijo krepiti vlogo vodilne in referenčne zdravstvene ustanove na primarni ravni in se uveljaviti tudi v mednarodnem prostoru (Zdravstveni dom Ljubljana, b. d., str. 30–50).

4.3 KAKOVOST

V slovenskem primarnem zdravstvu Zdravstveni dom Ljubljana s 1.621 zaposlenimi in z opravljanjem zdravstvene dejavnosti za pribl. 500.000 prebivalcev zaseda pomembno mesto. Tako so bili v preteklih letih ena ključnih organizacij javnega zdravstva v osrednji slovenski regiji. Zelo intenzivno so pristopili k umestitvi standardov kakovosti v vsakodnevno delovanje. Z nadzorovanim uvajanjem kakovosti se je vsem izvajalcem zdravstvene dejavnosti v ZD Ljubljana omogočilo poenotenje dobrih praks in procesov v vseh enotah ter strukturiran, nadziran in evidentiran pristop k novim vsebinam. Uporabnikom zdravstvenih storitev pa lahko na ta način na vseh lokacijah zagotavljajo še bolj kakovostno zdravstveno obravnavo.

V želji po še večjem doprinosu k zadovoljstvu zaposlenih so pridobili certifikat družini prijazna organizacija. Vsebuje ukrepe, katerih cilj je lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Spomladi 2018 so obstoječih 12 ukrepov nadgradili s štirimi novimi ukrepi in prejeli polni certifikat DPO.

Mozaik v sistemu kakovosti gradi vsak posameznik zaposlen v ZD Ljubljana, ki s svojim delom pomembno prispeva k skupnemu cilju – še bolj kakovostnemu opravljanju zdravstvenih storitev za njihove uporabnike. Kakovost je način razmišljanja in dela (Zdravstveni dom Ljubljana, b. d.).



Slika 3: Naziv – polni certifikat družini prijazno podjetje
(Vir: Zdravstveni dom Ljubljana, b. d.)

4.4 VPSELJAVA CERTIFIKATA DRUŽINI PRIJAZNA ORGANIZACIJA V ZDL

Vodstvo Zdravstvenega doma Ljubljana se zaveda, da je za uspešen razvoj in rast podjetja pomembno zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih. Zato so se odločili, da pristopijo k pridobitvi certifikata družini prijazna organizacija. Delovna skupina, sestavljena iz dveh do treh zaposlenih iz vsake enote, ki so predstavljali vse profile, tako po starosti kot po delovnih mestih, je na dveh celodnevni delavnicah iz Kataloga ukrepov izbrala dvanajst ukrepov, s katerimi bi izboljšali možnost usklajevanja dela in družine.

4.5 IZBRANI UKREPI OSNOVNEGA CERTIFIKATA

Ukrepi, ki so jih sprejeli, so:

- fleksibilni delovni čas,
- otroški časovni bonus,
- odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov,
- tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
- ukrepi za varovanje zdravja,
- vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore,
- interni razpisi: nova ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim,
- ponudba za prosti čas,
- komuniciranje z zaposlenimi,
- komuniciranje z zunanjo javnostjo,
- raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine,
- izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine.

Na podlagi sprejetih ukrepov je Zdravstveni dom Ljubljana 10. decembra 2014 prejel osnovni certifikat družini prijazna organizacija (Zdravstveni dom Ljubljana, b. d.).

4.5.1 Fleksibilni delovni čas

OPIS UKREPA

Znotraj vnaprej določenega časovnega okvira in če to dopušča delovni proces, lahko zaposleni sami izbirajo uro prihoda in odhoda z delovnega mesta. Določeno je minimalno število ur prisotnosti v delovnem času.

KORIST ZA ZAVOD: učinkovitost delavcev, večje zadovoljstvo zaposlenih.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost prilagajanja delovnega časa osebnim potrebam.

4.5.2 Otroški časovni bonus

OPIS UKREPA

Zaposlenim z otroki se prizna dodatni prosti dan za starše otrok v prvem razredu osnovne šole za prvi šolski dan, dodatni prosti dan za udeležbo na informativnem dnevu za starše otroka v 9. razredu osnovne šole, dodatni prosti dan za starše otrok, ki uvajajo otroka v vrtec. V tednu, ko se otroka uvaja v vrtec, se zaposlenemu omogoči fleksibilni delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo v skupnem obsegu deset ur, če delovni proces to omogoča (delavec v roku treh mesecev nadomesti manjkajoče ure).

KORIST ZA ZAVOD: efektivnost delavcev, večje zadovoljstvo zaposlenih.

KORIST ZA ZAPOSLENE: večje zadovoljstvo zaposlenega, ker za otroka zelo pomemben dan preživi skupaj z družino. Zaposleni porabijo prosti dan z otrokom.

4.5.3 Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov

OPIS UKREPA

V dogovoru z vodjem se zaposlenim prizna odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov, kot so bivanje z otrokom, ki je v bolnišnici in za katerega se ne da dobiti plačane odsotnosti, skrb za ostarele starše – do 5 dni na leto, skrb za obolelega ali odvisnega družinskega člana ipd. Zaposleni imajo možnost podaljšati odsotnost z dela kot neplačano odsotnost tudi po zakonsko določenem trajanju porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka skladno s kolektivnimi pogodbami s področja zdravstva.

KORIST ZA ZAVOD: večje zadovoljstvo zaposlenih

KORIST ZA ZAPOSLENE: občutek socialne varnosti, lažje reševanje družinskih problemov.

4.5.4 Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

OPIS UKREPA

Člani tima družini prijaznega podjetja imajo osnovno nalogo, da izbirajo, obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Skupina se sestane vsaj dvakrat letno, po potrebi se lahko skliče

tudi izredni sestanek. Člani zaposlene informirajo o možnostih uporabe ukrepov, kontinuirano zbirajo njihove ideje in ideje vključujejo v projekt družini prijazno podjetje.

KORIST ZA ZAVOD: ugled zavoda, dobro uveden in delujoč projekt družini prijazno podjetje.

KORIST ZA ZAPOSLENE: seznanjenost s spremembami in možnosti koriščenja ukrepov družini prijazno podjetje.

4.5.5 Ukrepi za varovanje zdravja

OPIS UKREPA

Zaposleni so izpostavljeni določenim tipičnim obremenitvam na delovnem mestu. Zavod pripravi ponudbo ukrepov za njihovo zmanjšanje (gibanje ali športne aktivnosti, informativne dogodke o posebnih zdravstvenih tveganjih, možnost anonimnega posveta zaposlenih v primeru psihičnih obremenitev). Zavod pri načrtovanju aktivnosti upošteva družinsko situacijo zaposlenih oziroma jim ponudi možnost sodelovanja družinskih članov.

KORIST ZA ZAVOD: manj bolniških odsotnosti, večje zadovoljstvo zaposlenih in večja pripadnost zavodu.

KORIST ZA ZAPOSLENE: boljša psihofizična kondicija zaposlenih.

4.5.6 Vključitev tematike poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore

OPIS UKREPA

V razvojno-ocenjevalne letne pogovore se vključi vprašanja z vidika usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

KORIST ZA ZAVOD: povratna informacija o potrebah zaposlenih po usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost reševanja problematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, možnost dajanja predlogov in idej za izboljšave.

4.5.7 Interni razpisi: nova delovna mesta ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim

OPIS UKREPA

Preden direktor sprejme odločitev o novi zaposlitvi, oceni, ali je mogoče delovno mesto zasesti s premestitvijo že zaposlenega javnega uslužbenca. Če to ni možno, se v ta namen lahko izvede interni razpis oziroma objava.

KORIST ZA ZAVOD: poznavanje zaposlenega in njegovega dela

KORIST ZA ZAPOSLENEGA: poznavanje delovnega okolja, možnost zamenjave delovnega mesta.

4.5.8 Ponudba za prosti čas

OPIS UKREPA

Zaposleni in njihovi svojci imajo prost dostop (pevski zbor) ali dostop s popustom do športnih ali prostočasnih aktivnosti (po enotah Zdravstvenega doma Ljubljana, počitniške kapacitete).

KORIST ZA ZAVOD: zadovoljstvo zaposlenih, povečana pripadnost zavodu, povečana produktivnost.

KORIST ZA ZAPOSLENE: lažja dostopnost do dejavnosti za prosti čas.

4.5.9 Komuniciranje z zaposlenimi

OPIS UKREPA

Preko e-pošte, obvestil pri plači, internega glasila Zdravko, koordinacije/kolegijev enot, objave na intranetni strani zavoda se zaposlenim predstavi aktualne in sprejete ukrepe za usklajevanje dela in družine, obravnava se vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, razpravlja o tipičnih problemih, s katerimi se soočajo zaposleni.

KORIST ZA ZAVOD: obveščenost zaposlenih o koristih certifikata družini prijaznega podjetja.

KORIST ZA ZAPOSLENE: tekoča seznanjenost z možnostmi, ki jih nudijo ukrepi družini prijaznega podjetja.

4.5.10 Komuniciranje z zunanjo javnostjo

OPIS UKREPA

Odnosi z javnostjo zajemajo vse tiste aktivnosti, s katerimi se zavod predstavlja zunanjim deležnikom (uporaba certifikacijskega znaka na listinah, promocijskem gradivu, spletni strani). Družini prijazno podjetje je predstavljeno kot sestavni del organizacijske kulture.

KORIST ZA ZAVOD: boljša zunanja podoba, seznanjenost pacientov.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost usklajevanja družine in službe.

4.5.11 Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

OPIS UKREPA

Med zaposlenimi se z intervjuji ali vprašalniki izbira informacije o zadovoljstvu, pogostosti uporabe posameznih ukrepov, predlogih izboljšav in željah glede ukrepov za usklajevanje dela in družine.

KORIST ZA ZAVOD: seznanjenost s situacijo in možnost primerjave z drugimi primerljivimi institucijami.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost izraziti želje, potrebe, izboljšave in ukrepe za usklajevanje dela in družine.

4.5.12 Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

OPIS UKREPA

Zavod organizira osnovna izobraževanja za vodje, na katerih se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o sprejetih ukrepih družini prijazne politike. V osnovno izobraževanje se vključi vse vodje, ki lahko vplivajo na možnost usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih v okviru družini prijazne organizacije. Poleg tega obveznega izobraževanja se problematika družini prijazne organizacije vključuje kot posebna točka na usposabljanju vodij o temah s področja obravnavanja ravnanja s človeškimi viri.

KORIST ZA ZAVOD: sprejemanje in poznavanje filozofije družini prijazne organizacije.

KORIST ZA ZAPOSLENE: vodje bolje razumejo potrebe zaposlenih.

(Interno navodilo ZDL o izvajanju ukrepov družini prijazna organizacija, število dokumenta: IN 110, verzija 2)

4.6 IZBRANI UKREPI POLNEGA CERTIFIKATA

Leta 2014 se je Zdravstveni dom Ljubljana podal na pot iskanja različnih ukrepov za čim lažje usklajevanje dela in družinskih obveznosti zaposlenih. Po treh letih izvajanja ukrepov na tem področju so nabor ukrepov razširili s še štirimi ukrepi in tako 15. 5. 2018 prejeli polni certifikat družini prijazna organizacija.

Iz Kataloga ukrepov smo člani Tima DPO predlagali ukrepe, ki so bili potrjeni s strani vodstva (Zdravstveni dom Ljubljana, b. d., str. 49):

- posredovanje informacij odsotnim delavcem,
- načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom,
- individualni načrt kariernega razvoja,
- pozornost zaposlenim ob pomembnih dogodkih.

4.6.1 Posredovanje informacij odsotnim delavcem

OPIS UKREPA

Zaposleni so v času odsotnosti še naprej vključeni v interno komuniciranje. Organizacija/podjetje zaposlenim omogoči, da se med daljšo odsotnostjo z delovnega mesta informirajo o aktualnem dogajanju na delovnem mestu (interni časopis Zdravko, dostop do Intraneta, ohranjanje službene elektronske pošte, vključitev v interno komuniciranje itd.).

KORIST ZA ZAVOD: večje zadovoljstvo zaposlenih, manjša fluktuacija, pripadnost zaposlenih.

KORIST ZA ZAPOSLENE: tekoča seznanjenost z aktualnimi dogodki v ZD Ljubljana.

4.6.2 Načrtovanje in izvedba programov nadaljnega izobraževanja je v glavnem med delovnim časom

OPIS UKREPA

Pri načrtovanju in izvedbi programov nadaljnega izobraževanja se (lahko) upoštevajo družinske obveznosti zaposlenih.

KORIST ZA ZAVOD: večja delovna uspešnost, večje zadovoljstvo zaposlenih, manjša fluktuacija.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost usklajevanja družine in službe.

4.6.3 Individualni načrti kariernega razvoja

OPIS UKREPA

Pri pripravi individualnih načrtov kariernega razvoja zaposlenih organizacija/podjetje upošteva značilnosti posamičnih življenjskih obdobj ter pri tem upošteva tako interese/kompetence zaposlenega kot cilje organizacije.

KORIST ZA ZAVOD: večje zadovoljstvo zaposlenih, večja delovna uspešnost, manjša fluktuacija, pripadnost zaposlenih.

KORIST ZA ZAPOSLENE: možnost prilagajanja kariernega razvoja osebnim potrebam.

4.6.4 Pozornost zaposlenim ob pomembnih dogodkih

OPIS UKREPA

Podjetje zaposlenim, ki se s tem strinjajo, ob pomembnih dogodkih (okrogli jubileji, poroka, itd.) izkaže pozornost s čestitko (osebno, elektronsko, pisno).

KORIST ZA ZAVOD: večje zadovoljstvo zaposlenih, pripadnost zaposlenih, večja delovna uspešnost.

KORIST ZA ZAPOSLENE: večje zadovoljstvo zaposlenih.

Vsi sprejeti ukrepi naj bi povečali ugled zavoda in prenesli vrednosti družini prijazne organizacije tudi v okolje izve zavoda.

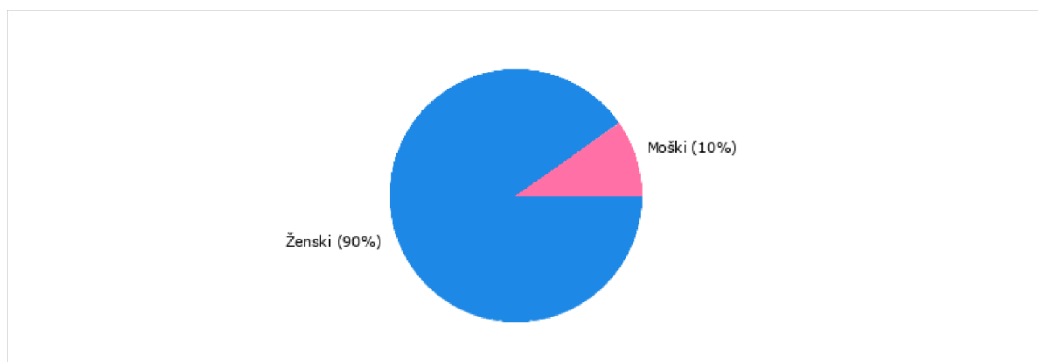
(Zdravstveni dom Ljubljana, b. d., Interno navodilo ZDL)

5 ZBIRANJE IN OBDELAVA PODATKOV

Anketni vprašalnik pripravili na spletni strani www.1ka.si. Povezavo smo po e-pošti poslali sodelavcem v Zdravstvenem domu Ljubljana. Za ta način anketiranja smo se odločili, ker nam omogoča hitro zbiranje podatkov, za zaposlene pa je ta način sodelovanja enostaven in anonimen. Izpolnjevanje vprašalnika ni bilo zahtevno, reševanje jim je vzelo približno 3 minute časa.

V anketi je sodelovalo 274 zaposlenih, od tega 247 žensk in 27 moških.

5.1 ANALIZA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA

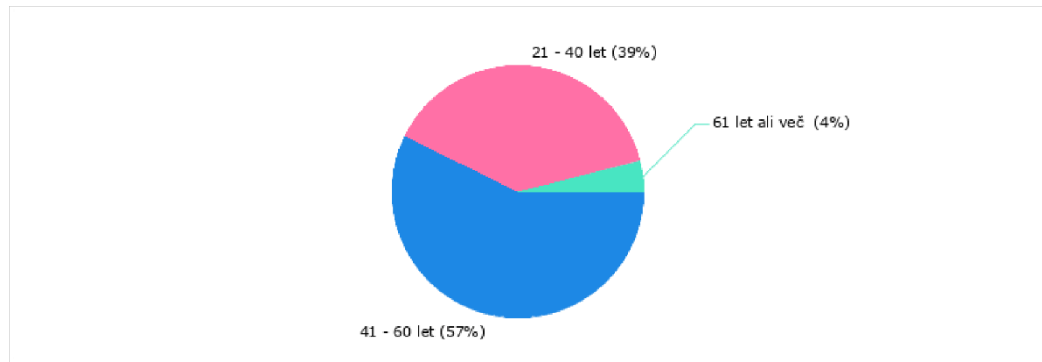


Graf 1: Spol zaposlenih
(Lastni vir)

Starostna skupina, ki je izpolnjevala vprašalnik, je vključevala starostno obdobje med 20 let ter do nad 61 let. Največji delež spada v skupino 41–60 let, kot vidimo iz grafa, tj. 57 %, to predstavlja 144 žensk in 13 moških. Sledi obdobje 21–40 let in sicer 39 %, v to obdobje spada 94 žensk in 12 moških, 7 % pa predstavljajo stari od 61 let in več, kar je 9 moških in 2 ženski.

Spol	Starostna skupina				Skupaj
	do 20 let	21–40 let	41–60 let	61 let ali več	
Moški	0	12	13	2	27
Ženski	0	94	144	9	247
Skupaj	0	106	157	11	274

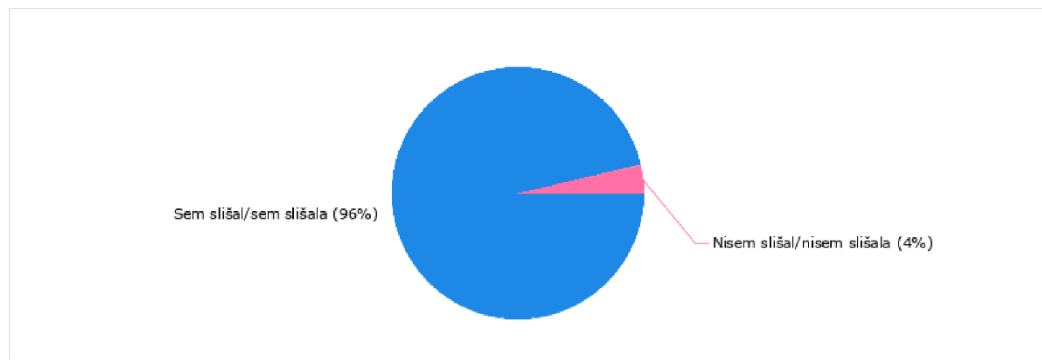
Tabela 1: Starost zaposlenih
(Lastni vir)



Graf 2: Starost zaposlenih
(Lastni vir)

Pri prvem vprašanju nas je zanimalo, koliko zaposlenih je že slišalo za certifikat družini prijazna organizacija. Kar 96 % zaposlenih je odgovorilo pritrdilno, torej da omenjeni certifikat poznajo.

Največji delež tistih, ki so že slišali za certifikat, je v starostni skupini od 41 in 60 let, najmanj pa v skupini od 61 let.



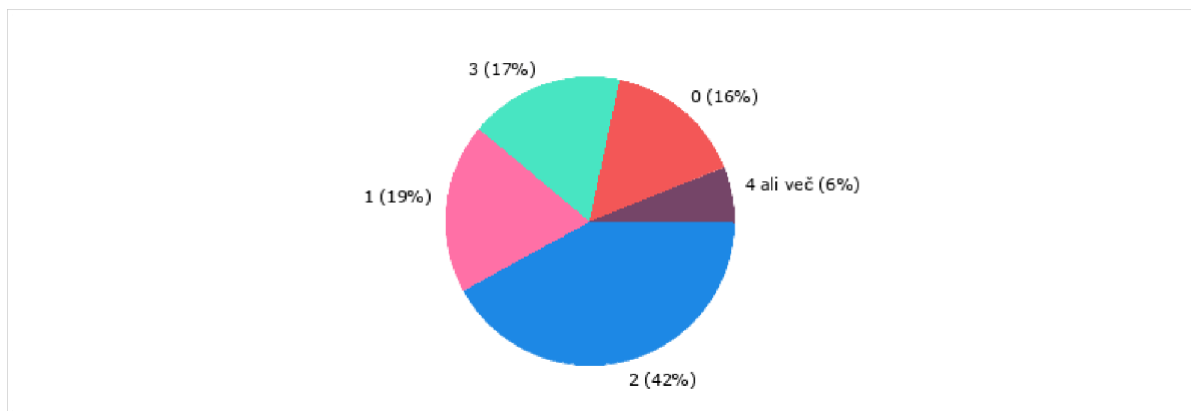
Graf 3: Seznanjenost s certifikatom
(Lastni vir)

Ali ste slišali za certifikat družini prijazna organizacija	Starostna skupina				Skupaj
	do 20 let	21–40 let	41–60 let	61 let ali več	
Sem slišal/sem slišala	0	101	153	9	263
Nisem slišal/nisem slišala	0	4	4	3	11
Skupaj	0	105	157	12	274

*Tabela 2: Seznanjenost s certifikatom
(Lastni vir)*

Največ zaposlenih (42 %), ki so izpolnjevali anketni vprašalnik ima dva otroke, 19 % anketiranih zaposlenih ima enega otroka, s 17 % sledijo tisti, ki imajo tri otroke, 16 % jih otrok nima, 6 % pa ima štiri otroke ali več.

Ugotovili smo, da je največje število anketirancev z otroki v starostni skupini 41–60 let. Med moškimi jih ima največ (10) po enega otroka, največ (116) žensk pa dva otroke.



*Graf 4: Število otrok
(Lastni vir)*

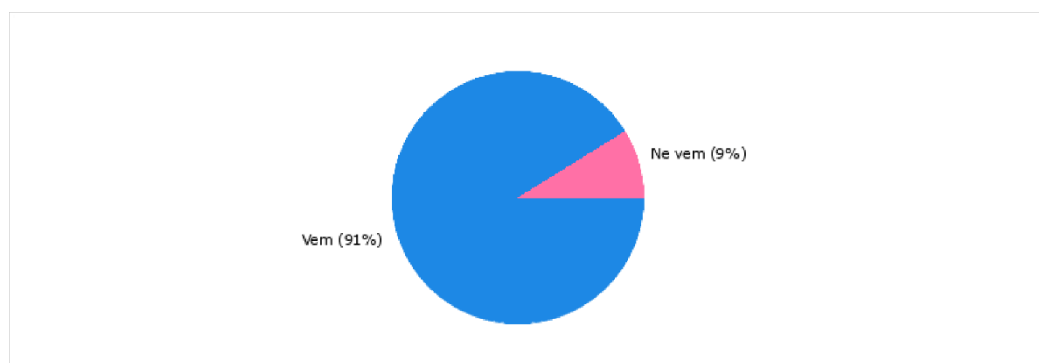
Število otrok	Spol		Skupaj
	Moški	Ženski	
0	7	36	43
1	10	42	52
2	3	112	115
3	6	41	47
4 ali več	1	16	17
Skupaj	27	247	274

Tabela 3: Število otrok
(Lastni vir)

Število otrok	Starostna skupina				Skupaj
	do 20 let	21–40 let	41–60 let	61 let ali več	
0	0	28	14	1	43
1	0	30	17	5	52
2	0	35	76	4	115
3	0	11	35	1	47
4 ali več	0	2	15	0	17
Skupaj	0	106	157	11	274

Tabela 4: Starostna skupina
(Lastni vir)

Pri drugem vprašanju nas je zanimalo, če zaposleni vedo, da je tudi Zdravstveni dom Ljubljana pridobil certifikat družini prijazne organizacije, in kot lahko vidimo iz grafa, jih 91 % anketiranih to ve. 9 % vprašanih pa tega ni vedelo.



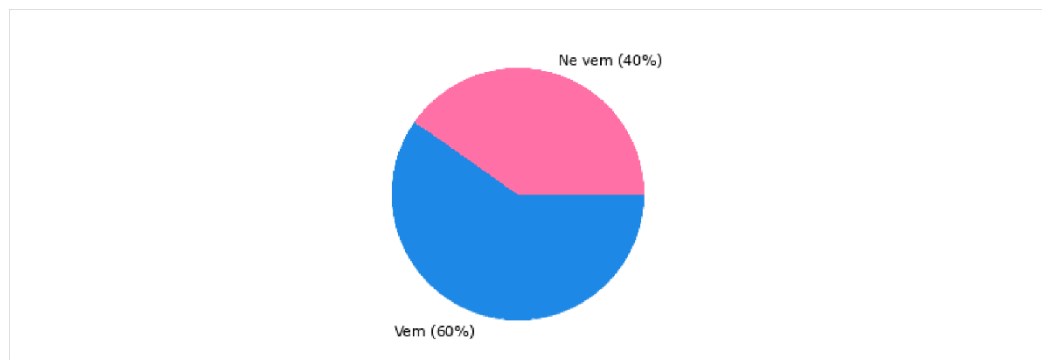
Graf 5: Seznanjenost s certifikatom v Zavodu
(Lastni vir)

Pri tretjem vprašanju smo spraševali, kako dobro so zaposleni seznanjeni z ukrepi, ki jih Zdravstveni dom Ljubljana izvaja v okviru programa družini prijazna organizacija. 30 % anketirancev ni dobro seznanjenih z ukrepi, 70 % pa ukrepa pozna. Med temi 70 % največ ukrepov poznajo ženske (178) ter 12 moških.



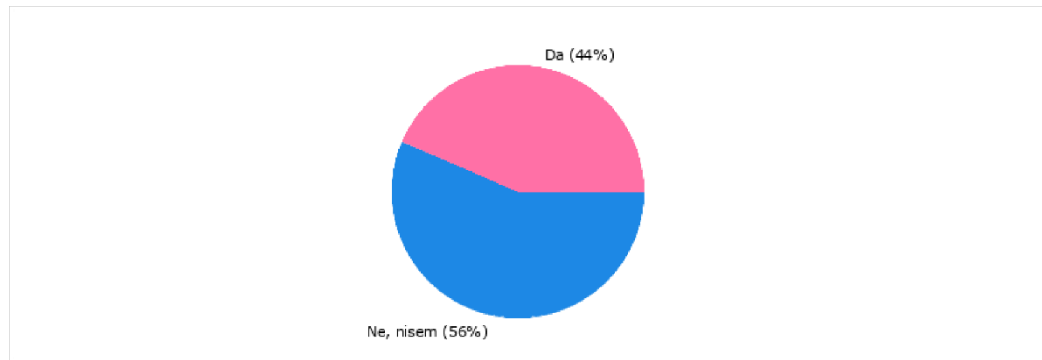
*Graf 6: Seznanjenost z naborom ukrepov
(Lastni vir)*

Pri četrtem vprašanju nas je zanimalo, če zaposleni vedo, na koga se v zavodu obrnejo v zvezi s koriščenjem ukrepov. 60 % vprašanih jih ve, 40 % pa tega podatka ne pozna, kar predstavlja 110 oseb, 97 žensk in 13 moških.



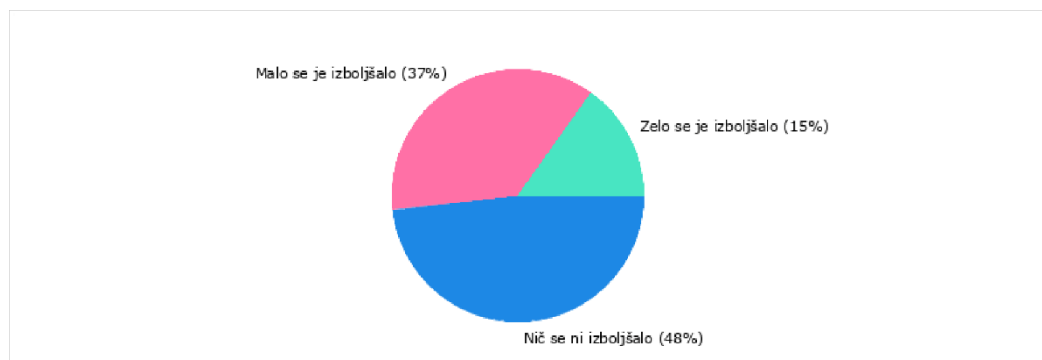
*Graf 7: Kje dobiti informacije
(Lastni vir)*

V petem vprašanju smo spraševali, koliko zaposlenih je koristilo katerega izmed ukrepov, ki so na voljo. 9 moških in 111 žensk je že koristilo katerega izmed ukrepov, kar predstavlja 44 % zaposlenih, 56 % pa še ne.



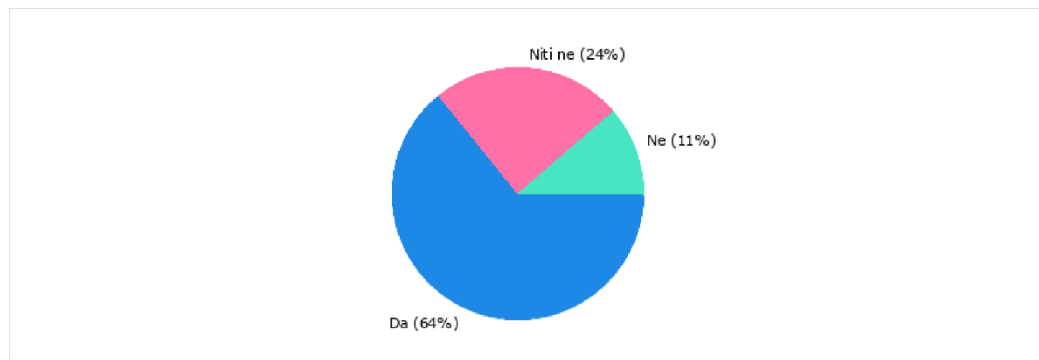
Graf 8: Koriščenje ukrepov
(Lastni vir)

V šestem vprašanju smo anketirance spraševali, kako se je s koriščenjem ukrepov izboljšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Največ, to je 48 %, jih meni, da se jim ni nič izboljšalo, 37 % jih je mnenja, da se jim je s koriščenjem katerega izmed ukrepov usklajevanje vsaj malo izboljšalo. 15 % pa jih je zelo zadovoljnih in so mnenja, da lažje uskladijo zasebno in poklicno življenje.



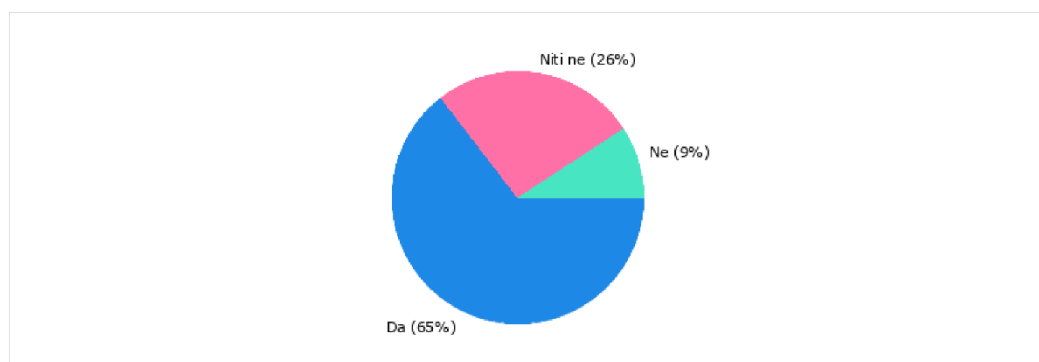
Graf 9: Izboljšanje
(Lastni vir)

Na sedmo vprašanje, ali sodelavci nudijo podporo pri usklajevanju dela in družine, jih je 64 % odgovorilo z da, da niti ne, jih meni 24 %, da nimajo podpore pri sodelavcih, pa jih meni 11 %.



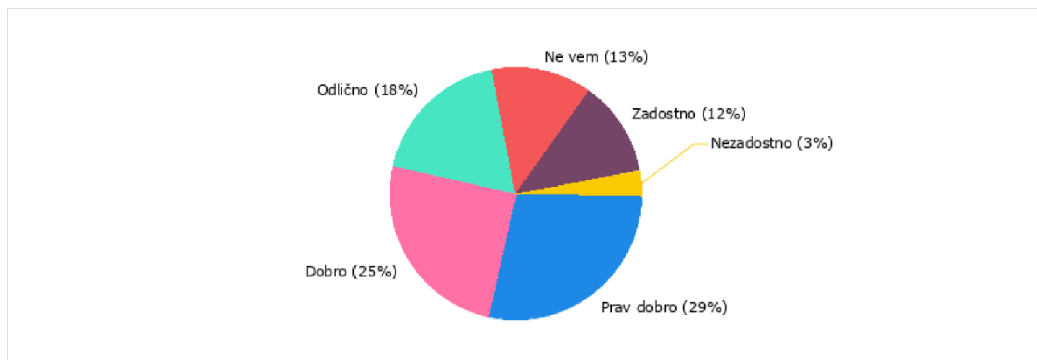
Graf 10: Podpora sodelavcev
(Lastni vir)

V osmem vprašanju nas je zanimalo še, kaj zaposleni menijo o podpori vodstva pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. 65 % jih je mnenja, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti. Z odgovorom niti ne je odgovorilo 26 % vprašanih, 9 % pa jih je mnenja, da vodstvo nima zadosti posluha.



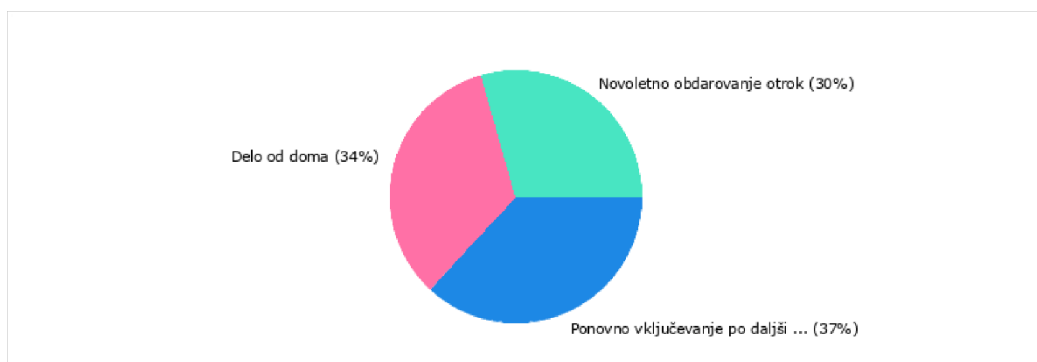
Graf 11: Podpora vodstva
(Lastni vir)

Pri devetem vprašanju, kakšno oceno bi dali Zdravstvenemu domu Ljubljana kot družini prijazni organizaciji, jih je največ, to je 29 %, dodelilo ocenilo prav dobro. S 25 % sledi ocena dobro, z odlično oceno jih ocenjuje 18 % vprašanih, z zadostno oceno 12 % vprašanih, 3 % odstotki z nezadostno, 13 % vprašanih pa se ni znalo opredeliti.



Graf 12: Ocena zavodu
(Lastni vir)

V zadnjem, desetem vprašanju nas je zanimalo, katerih dodatnih ukrepov bi bili zaposleni veseli. 37 % vprašanih je mnenja, da bi morali vključiti ukrep ponovnega vključevanja po daljši odsotnosti, na primer po daljšem bolniškem staležu. 34 % vprašanih bi predlagalo delo od doma, novoletno obdarovanje otrok pa si želi 30 % vprašanih.



Graf 13: Željeni dodatni ukrepi
(Lastni vir)

6 UGOTOVITVE

Po vseh zbranih odgovorih lahko ugotovimo, da zaposleni poznajo certifikat družini prijazna organizacija. Se je pa pokazalo, da vsi ne vedo, na koga bi se obrnili v zvezi s koriščenjem ukrepov.

Menimo, da bi bilo treba izboljšati komunikacijo med vodstvom in ostalimi zaposlenimi; zaposleni bi vsekakor morali biti bolj vključeni v iskanje novih predlogov za lažje

usklajevanje dela in družinskega življenja. Tako bi se počutili bolj povezane z organizacijo, vse skupaj pa bi zagotovo vplivalo na kakovost opravljenega dela. Predvidevamo, da bi bil tudi rezultat ankete pri šestem vprašanju: »Kako se je s koriščenjem ukrepov izboljšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja,« vendarle drugačno.

Zanimiv se nam zdi rezultat pri zadnjem, desetem vprašanju. Spraševali smo: »Katere ukrepe bi si kot zaposleni želeli, da bi se izvajali oziroma da bi vam jih vaš zavod nudil?« Na voljo so bili trije odgovori:

- a.) delo od doma,
- b.) novoletno obdarovanje otrok,
- c.) ponovno vključevanje po daljši odsotnosti.

Odgovori so bili kar enakovredno porazdeljeni med vse našete možnosti. Sklepamo, da delo od doma pozdravlja administrativni kader, ki mu je ta možnost omogočena v času trajanja epidemije. Zaposleni so zagotovo bolj spočiti ter motivirani za delo, saj ne izgubljajo časa s potjo v službo in nazaj domov. V decembru 2020 je otroke zaposlenih obiskal dedek Mraz, virtualno, a ideja je bila med zaposlenimi dobro sprejeta.

Na splošno lahko rečemo, da rezultati anketnega vprašalnika kažejo na to, da so sprejeti ukrepi v Zdravstvenem domu Ljubljana vsekakor dobrodošli in lepo sprejeti. Ocenjujemo, da rezultati niso pozitivni, hkrati pa ne moremo reči, da bi bili negativni, kar, predvidevamo, je odraz tega, da je Zavod že od prej naklonjen upoštevanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja in so se določeni ukrepi v praksi kot nenapisano pravilo izvajali že pred pridobljenim certifikatom.

7 ZAKLJUČEK

Kot je bilo že omenjeno, smo s tem diplomskim delom želeli predstaviti certifikat družini prijazne organizacije ter problem usklajevanja dela in družine. Ugotovili smo, da je družina vedno pomemben del družbe ter da se organizacije zavedajo svoje prednosti na trgu, če so njihovi zaposleni zadovoljni in ustrezno motivirani.

Ker ljudje potrebujemo delo, da lahko poskrbimo za osnovne pogoje za življenje, hkrati pa potrebujemo tudi družino, ki nam mora predstavljati varno zatočišče, menimo, da je nujno potrebno imeti usklajeno družinsko življenje s službenimi obveznostmi. Zelo pomembno se nam zdi, da družinskemu življenju namenimo dovolj časa, kar pa je zaradi različne narave dela kot tudi po zaslugi vse sodobne tehnologije vedno težje (delo preko

polnega časa, odgovarjanje na e-pošto, telefonske klice). Vse to lahko zabriše neke meje med zasebnostjo in kariero, kar lahko pripelje v slabo voljo, nemotiviranost, pa tudi v izgorelost zaposlenih.

Pri vsem tem imajo zagotovo več težav ženske, ki niso več le žene, gospodinje, temveč si ustvarjajo tudi svojo kariero. Na tem področju je bilo v zadnjih leta postorjenega veliko, a verjetno bo preteklo še veliko časa, preden bomo lahko govorili o enakosti med spoloma, saj skrb za otroke in gospodinjska dela ženske večinoma še vedno prevzemajo nase.

Verjamemo, da so podjetja, ki izvajajo ukrepe družini prijazne organizacije, lahko dober zgled vsem ostalim, se nam pa zdi pomembno, da podjetja izberejo take ukrepe, da imajo koristi tako podjetje kot zaposleni. Ni vse le v tem, da podjetje pridobi omenjeni certifikat, izbrane ukrepe je treba tudi izvajati. Delodajalci bi pridobitev certifikata morali razumeti tudi kot konkurenčno prednost, ne le kot velik strošek.

Mogoče bi na tem področju lahko kaj storila tudi država oz. pristojno ministrstvo (Ministrstvo za delo, družino socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije), saj ocenjujemo, da so postopki pridobitve certifikata kar dragi in da za marsikatero podjetje to predstavlja prevelik zalogaj, pa čeprav se zavedajo, da bi s tem lahko izboljšali tako produktivnost kot tudi zavzetost delavcev. Kot je bilo večkrat poudarjeno, kot zelo pomembnega ocenjujemo odnos vodstva do zaposlenih, komuniciranje in podajanje vseh informacij. Menimo, da je treba vedno znova ugotavljati potrebe zaposlenih, ki se zagotovo spreminjajo. Zaposleni pa morajo o svojih potrebah in željah spregovoriti na glas.

Če povzamemo vse skupaj, menimo, da se na področju usklajevanja družinskega in poklicnega življenja stvari vendarle spreminjajo na bolje, saj delodajalci prepoznavajo potrebo zaposlenih, da uskladijo delo z družinskimi obveznostmi. Zavedajo se, da zaposleni, ki imajo te stvari usklajene, več doprinesejo podjetju, saj so manj izčrpani in hkrati učinkovitejši na delovnem mestu.

Ker se nič ne zgodi čez noč, smo mnenja, da se rezultati o zadovoljstvu ne pokažejo v kratkem času, zato moramo biti potrpežljivi in vztrajni, da lahko pridemo do nekih pozitivnih rezultatov, sprememb.

Pegg (1996) navaja: »Eden od načinov, da dobite od svojih ljudi kar največ, je ta, da jim nudite kar največ ...«

LITERATURA IN VIRI

Adizes, I. (1996). *Obvladovanje sprememb; moč vzajemnega zaupanja in spoštovanja v osebnem in družinskem življenju, poslovanju in družbi*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Bajec, B., Boštjančič, E., Tement, S. (2016). *Človek, delo in organizacija; pregled psiholoških področij in perspektiv*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.

Bibaleze.si. (2020). *Družina je tam, kjer se vse začne*. Pridobljeno 12. 2. 2021s spletne strani: <https://www.bibaleze.si/starsi/druzina-tam-kjer-se-vse-zacne.html>.

Certifikat.si (b. d.). *Družini prijazno podjetje*. Pridobljeno 5. 1. 2021 s spletne strani: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/predstavitev-certifikata/>.

Certifikat.si (b. d.). *Družini prijazno podjetje. Katalog ukrepov*. Pridobljeno 12. 2. 2021 s spletne strani: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>.

Certifikat.si (b. d.). *Družini prijazno podjetje. Učinki certifikata*. Pridobljeno 12. 2. 2021 s spletne strani: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/ucinki-certifikata/>.

Cingerle, K. (2014). *Družina.si*. Pridobljeno 5. 1. 2021 s spletne strani: <https://www.druzina.si/ICD/spletnastran.nsf/clanek/definicija-druzine?Open>.

Družini prijazno podjetje. (2016). *Pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata "Družini prijazno podjetje"*. Medvode: Ekvilib inštitut. Pridobljeno 8. 2. 2021 s spletne strani: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/pravila-in-postopek>.

Hartman, P., Černigoj Sadar, N., Konavec N., Kranjc Kušlan, A. in Skorupan, M. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut. Pridobljeno 12. 1. 2021 s spletne strani: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>

Humer, Ž., Poje, A., Frelih, M., Štanfelj, I. (2016). *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družbe – priročnik*. Ljubljana: Nicha d. o. o. Pridobljeno 8. 2. 2021 s spletne strani: https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/prirocnik_OcetjeDelodajalciVAkciji_ODA_Projekt.pdf.

Kresal, B. in Kresal Šoltes, K. (2016). *Uskladitev dela in družine – primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah – priročnik*. Ljubljana: Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. Pridobljeno 8. 2. 2021 s spletne strani: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/12/Priročnik-Usklajevanje-dela-in-družine-primeri-dobrih-praks-v-kolektivnih-pogodbah.pdf>.

Linehan, L. (2001). *Uspešne ženske, Managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV Založba.

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

Musek, J. (1995). *Ljubezen, družina, vrednote*. Ljubljana; EDUCY.

Pegg, M. (1996). *Pozitivno vodenje: kako oblikujemo zmagovalni tim*. Ljubljana: *Gospodarski vestnik*. Pridobljeno 12. 12. 2020 s spletne strani: <https://www.szs-alternativa.si/wp-content/uploads/2019/11/prirocnik.pdf>.

Psihologija dela. (2015). *Konflikt med delom in družino*. Pridobljeno 12. 12. 2020 s spletne strani: <https://psihologijadela.com/2015/07/24/konflikt-med-delom-in-druzino/>.

Sedmak, M., Medarič, Z. (2007). *Med javnim in zasebnim ženske na trgu dela*. Ljubljana: Annales.

Stropnik, N. (1997). *Ekonomski vidiki starševstva*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Ule, M., Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.

Zdravstveni dom Ljubljana. (b. d.). Letno poročilo 2020. Pridobljeno 15. 1. 2021 s spletne strani: https://www.zd-lj.si/zdlj/index.php?option=com_content&view=category&layout=zdlj:accordion&id=176&Itemid=2092&lang=sl.

Zdravstveni dom Ljubljana. (b. d.). Letno poročilo 2014. Pridobljeno 22. 10. 2020 s spletne strani: http://www.zd-lj.si/zdlj/images/stories/urska/Letno_porocilo_zdl_2014.pdf.

Zdravstveni dom Ljubljana. (b. d.). *Letno poročilo 2018*. Ljubljana: Zdravstveni dom Ljubljana.

Zdravstveni dom Ljubljana. (b. d.). *Interno navodilo ZDL o izvajanju ukrepov družini prijazna organizacija*. Številka dokumenta: IN 110, verzija 2.

Zdravstveni dom Ljubljana. (b. d.). *Interno navodilo ZDL o izvajanju ukrepov družini prijazna organizacija*. Številka dokumenta: IN 110, verzija 4.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Spoštovani sodelavci!

Sem Ema Ropič in sem zaposlena v finančno računovodski službi. V okviru svoje diplomske naloge bi želela izvesti raziskavo, kako ste zaposleni seznanjeni in zadovoljni z ukrepi, ki vam jih Zdravstveni dom Ljubljana nudi kot družini prijazna organizacija. Vaše mnenje mi bo v veliko pomoč, zato bi vas lepo prosila, da si vzamete nekaj minut in odgovorite na vprašanja. Vprašalnik je anonimen in namenjen le za izdelavo diplomske naloge. Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem!

1. Ali ste že slišali za certifikat "družini prijazna organizacija"?

- Sem slišal/sem slišala
- Nisem slišal/nisem slišala

2. Ali veste, da je tudi Zdravstveni dom Ljubljana pridobil polni certifikat družini prijazna organizacija?

- Vem
- Ne vem

3. Ali ste seznanjeni z ukrepi, ki jih Zdravstveni dom izvaja v okviru programa družini prijazne organizacije?

- Sem seznanjen/sem seznanjena
- Nisem seznanjen/nisem seznanjena

4. Ali veste, na koga se lahko obrnete v zvezi s koriščenjem ukrepov Družini prijazne organizacije?

- Vem
- Ne vem

5. Ali ste že koristili katerega izmed ukrepov, ki vam jih omogoča vaša organizacija?

- Da
- Ne, nisem

6. Ali se je s koriščenjem ukrepov izboljšalo usklajevanje vašega poklicnega in zasebnega življenja?

- Zelo se je izboljšalo
- Malo se je izboljšalo
- Nič se ni izboljšalo

7. Ali vam sodelavci nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti?

- Da
- Niti ne
- Ne

8. Ali menite, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti?

- Da
- Niti ne
- Ne

9. Kakšno oceno bi dali vašemu zavodu kot "družini prijazni organizaciji"?

- Nezadostno
- Zadostno
- Dobro
- Prav dobro
- Odlično
- Ne vem

10. Katere ukrepe bi si kot zaposleni želeli, da bi se izvajali, oziroma da bi vam jih vaš zavod nudil, da bi bilo lažje uskladiti delo in družinske obveznosti?

- Delo od doma
- Novoletno obdarovanje otrok
- Ponovno vključevanje po daljši odsotnosti

Spol:

- Moški
- Ženski

V katero starostno skupino spadate?

- do 20 let
- 21–40 let
- 41–60 let

61 let ali več

Koliko otrok imate

Vpišite besedilo odgovora 1

1

2

3

4 ali več