

Zadovoljan poslodavac Zadovoljan roditelj Zadovoljno dijete

VUK
SIT
KOZA
CIJELA

RADNO MJESTO PRIJATELJSKO ZA OBITELJ

Udruga roditelja „Korak po korak“

Tiskanje ove publikacije omogućeno je temeljem financijske potpore Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva u skladu s Ugovorom broj 421-02/09-PP-6/08-1. Mišljenja izražena u ovoj publikaciji su mišljenja autora i ne izražavaju nužno stajalište Nacionalne zaklade za razvoj civilnoga društva.

<http://zaklada.civilnodrustvo.hr>



Projekt VUK SIT, KOZA CIJELA

Udruga roditelja “Korak po korak” tijekom 2010. godine započinje s aktivnostima usmjerenima promicanju uspostavljanja ravnoteže između obiteljskog i poslovnog života.

Projekt “Vuk sit, koza cijela” nastao je s ciljem senzibiliziranja i educiranja javnosti, poslodavaca i zaposlenika o prednostima radnog mjesta prijateljskog za obitelj.

Ciljevi projekta su:

- Osvješčivanje javnosti o potrebi uspostavljanja bolje ravnoteže između obiteljskog i poslovnog života zaposlenih roditelja.
- Educiranje poslodavaca i zaposlenika o prednostima radnog mjesta prijateljskog za obitelj.
- Poticanje poslodavaca na uvođenje fleksibilne organizacije rada s ciljem stvaranja radnog okruženja prijateljskog za obitelj i povećanja produktivnosti.
- Poticanje državnih institucija i poslodavaca na provođenje i unapređenje legislative vezane uz radno zakonodavstvo i porezne politike.







Svaka osoba tijekom života ima više uloga. Svaka uloga podrazumijeva određene obveze i očekivanja od strane drugih. Održavanje ravnoteže između uloga često nije jednostavno te zahtijeva puno energije i snalažljivosti.

Uspostavljanje ravnoteže između obiteljskog života i poslovne karijere sve je češće pitanje i izazov zaposlenih roditelja.

Postavljanje poslovnih i osobnih ciljeva danas postaje sve teži zadatak. Poslovni život od zaposlenika zahtijeva sve više i nerijetko se pritisak poslovnih obveza odražava u dužem radnom vremenu, iscrpljenosti i sve češćem radu navečer i vikendom. Istovremeno, biti roditelj podrazumijeva trajnu obvezu i brigu za vlastitu djecu. Zadaće pred kojima se nalaze roditelji mogu biti vrlo zahtjevne i često su izvor problema i stresa.

Poslovna politika i praksa mogu zahtijevati i očekivati dugo i nepravilno radno vrijeme te biti netolerantne prema uzimanju slobodnih dana zbog hitnih potreba vezanih uz obitelj. Na taj način ostaje sve manje prostora za „kvalitetno“ vrijeme s obitelji i za privatni, obiteljski život što neupitno utječe na zdravlje, dobrobit i zadovoljstvo pojedinca i cijele obitelji. Takve okolnosti stvaraju potencijal za konflikt i stres s obzirom na to da se većina zaposlenih roditelja mora boriti sa zahtjevima održavanja ravnoteže između posla i odgovornosti obiteljskog života.

Kao rezultat neravnoteže između privatnih i poslovnih obveza, kod zaposlenika se često javlja povećani stres i osjećaj krivnje zbog nemogućnosti udovoljavanja zahtjevima poslodavca, a s druge strane radi nemogućnosti kvalitetnog udovoljavanja obiteljskim potrebama, osobito onima vezanima uz brigu o djeci.

Česti problemi s kojima se zaposlenici susreću pri organiziranju svog obiteljskog i poslovnog života su:

- nedostatak vremena
- nedostatak energije za rad
- povećan roditeljski stres
- frustracija i anksioznost
- osjećaj manje vrijednosti jer „nisu sposobni istovremeno imati uspješnu karijeru i voditi obitelj„
- nedostatak kontrole nad svojim radom i radnim obvezama
- sagorijevanje na poslu
- nezadovoljstvo poslovnim i obiteljskim životom općenito.

Kad posao negativno utječe na obiteljski život, zaposlenici se suočavaju sa stresom, umorom i potom češće izostaju s posla zbog privatnih, često opravdanih razloga. Manje su usredotočeni na poslu jer su zabrinuti zbog raznih obiteljskih potreba, a s druge strane, kod kuće su rastreseni jer ih u mislima previše zaokupljaju poslovne obveze.

Konačni rezultat svega je da niti jedno od tih područja ne funkcionira onako kako bi trebalo te takva situacija nije niti zdrava niti produktivna. Kako za roditelja i dijete, tako ni za poslodavca.



Poseban je izazov za poslodavce prepoznati potrebe zaposlenika – roditelja i primijeniti postupke koji će im olakšati da pronađu ravnotežu između obiteljskog i poslovnog života. Zaposlenici će davati puno kompaniji ukoliko će ona pokazati brigu o njima kao roditeljima, a ne samo zaposlenicima.

Roditelj ili zaposlenik? Ne morate birati!

Posljednjih godina velike se kompanije počinju pitati što mogu učiniti kako bi pomogle roditeljima – zaposlenicima u njihovom roditeljstvu. Poslodavci iskazuju podršku zaposlenicima primjenom takozvane politike usmjerene na dobrobit obitelji („family-friendly policy„) koja uključuje razvijanje i implementiranje takvih postupaka i zakona koji omogućuju zaposlenicima održavanje ravnoteže između obiteljske i poslovne uloge.

Osmišljavanje paketa pogodnosti koji će omogućiti uspostavljanje ravnoteže između privatnog i obiteljskog života, s jedne strane, i posla s druge strane pravi je izazov koji od poslodavaca zahtijeva kreativnost.

Razlog povećanog interesa poslodavaca za obiteljski život jest sve veći broj obitelji u kojima oba roditelja rade i teže usklađuju obiteljske i poslovne obaveze, dok se broj „klasičnih„ obitelji u kojima jedan roditelj radi, a drugi je kod kuće s djecom, smanjuje. Kao rezultat povećane svijesti o tome koliko je potrebna ravnoteža između poslovnog i obiteljskog života, mnoge tvrtke navedeni problem rješavaju raznim programima, pravilima i pogodnostima za svoje zaposlenike.

Moguće pogodnosti koje poslodavci nude svojim zaposlenicima – roditeljima:

MOGUĆNOSTI FLEKSIBILNOG RADA

Upravljanje vremenom osnova je iz koje se razvijaju razne mogućnosti fleksibilnog rada.

OPCIJE ZA PUNO RADNO VRIJEME:

FLEKSIBILNO RADNO VRIJEME – Zaposlenik samostalno može odrediti vrijeme početka i završetka radnog vremena, a bitno je da ispunjava dogovoren tjedni broj radnih sati. Tako zaposlenik može birati kada će doći na posao, ovisno o obvezama koje ima oko djece. Kod korištenja fleksibilnog radnog vremena najčešće postoji dogovoreno razdoblje tijekom radnog dana kad svi zaposlenici moraju biti prisutni na radnom mjestu.

SKRAĆENI RADNI TJEDAN – Oblik fleksibilnog rada gdje zaposlenici moraju ispuniti dogovorenu tjednu satnicu, ali mogu raditi manje od pet dana u tjednu. Zaposlenicima je omogućeno da rade tri ili četiri dana u tjednu veći broj sati, kako bi nakon ispunjavanja potrebnog broja sati ostvarili pravo na slobodne dane.

OPCIJE ZA SKRAĆENO RADNO VRIJEME:

SKRAĆENO RADNO VRIJEME – Redovno zaposlenje radnika na manji broj sati tjedno. Takav oblik rada posebno je pogodan za majke koje se nakon rodiljnog dopusta vraćaju na posao. Zaposlenje na skraćeno radno vrijeme, jednako kao i ono na puno radno vrijeme, omogućava jednake povlastice za zaposlenike, mogućnosti napredovanja te visoko pozicionirane položaje.

PODJELA POSLA – Oblik fleksibilnog rada u kojem jedan posao (koji odgovara jednom radnom mjestu) obavljaju dva zaposlenika, zaposlena na skraćeno radno vrijeme. Prednosti za zaposlenike odnose se na manji broj radnih sati i fleksibilno radno vrijeme, a poslodavcima je korisno imati više zaposlenika osposobljenih za obavljanje određenog posla.

„Povezivanje radnog mjesta i mjesta stanovanja uvijek smanjuje sukob roditelja između posla i brige o djeci, ali ne smatra se oduvijek rješenjem kojem treba težiti, zbog toga što takav način života donedavno mnogim ljudima najčešće nije bio dostupan ni poželjan.”

Penelope Leach, „Prvo djeca”



MJESTO RADA

Određivanje mjesta rada također olakšava postizanje ravnoteže između privatnih i poslovnih obveza.

- RAD KOD KUĆE
- RAD U UREDU BLIŽEM MJESTU STANOVANJA ZAPOSLENIKA (ako postoji mogućnost)
- TELEWORKING ili rad s udaljenosti podrazumijeva rad s bilo koje lokacije upotrebom naprednih informacijskih tehnologija (GPRS, VPN, 3G telefonija, PDA, laptop i sl.).

„Veliki udjel postojećih poslova vezan je za određeno mjesto i sredinu samo iz običaja i navike. Isti se poslovi jednako učinkovito mogu obavljati na bilo kojem mjestu koje zaposlenicima odgovara. A radno mjesto u sklopu doma, koje odgovara obiteljima, sa sobom nosi golem broj novih poduzetničkih mogućnosti. Svatko mora raditi, ali u dvadeset prvom stoljeću ni u kojem slučaju neće svatko morati ići na posao.“

Penelope Leach, „Prvo djeca“

FINANCIJSKA POMOĆ I OLAKŠICE

- Pomoć kod rođenja djeteta
- Pomoć kod posvojenja djeteta
- Sufinanciranje nastavljene edukacije zaposlenika
- Životno osiguranje za zaposlenike
- Stipendije za članove obitelji
- Doplatak za brigu o bolesnom djetetu
- Trošak prijevoza za roditelje i djecu

MOGUĆNOSTI BRIGE O DJECI

KORPORACIJSKI VRTIĆI – To su vrtići smješteni unutar kompanije namijenjeni djeci zaposlenika. Mogu biti zatvorenog tipa (isključivo za djecu zaposlenika) ili otvorenog tipa, gdje se mogu upisati i djeca čiji roditelji ne rade u toj kompaniji.

POPUSTI U VRTIĆIMA – Poslodavci sklapaju suradnju s vrtićem u kojem onda djeca njihovih zaposlenika imaju popust.

BRIGA ZA DIJETE U HITNIM I NEPREDVIĐENIM SITUACIJAMA – Programi ovakve vrste nude rješenje roditeljima koji su u zadnji čas ostali bez odgovarajuće skrbi za dijete (npr. dadilja se razboljela, škola je iznenadno zatvorena zbog snijega i sl.).

BRIGA O DJECI ZA VRIJEME ŠKOLSKIH PRAZNIKA – Pomoć roditeljima za vrijeme školskih praznika.

Osiguravanje dnevne **STANKE ZA DOJENJE**, kao i sobe za izdavanje namijenjene dojiljama.

Izostanak s posla zbog iznenadnih osobnih ili obiteljskih problema i potreba.

Prednosti radnog mjesta prijateljskog za obitelj

Zaposlenici u radnom okruženju koje osigurava bolju ravnotežu između poslovnih i obiteljskih obveza, motiviraniji su i odaniji svom poslodavcu te se trude postići što bolje rezultate. Zbog kontrole i prilagodljivosti radnih sati smanjuje se i potreba za različitim dopustima. Osim povećanja radne učinkovitosti, ostvaruje se bolja radna atmosfera i smanjuje količina stresa, zaposlenici manje obolijevaju te se općenito osjećaju vitalnijima.

Radno mjesto prijateljsko za obitelj, roditeljima olakšava:

- brigu o djeci
- usklađivanje obiteljskih i poslovnih obveza
- upravljanje vlastitom karijerom
- veću angažiranost i koncentraciju na poslu
- poboljšava zdravlje pojedinca i obitelji.

Razna iskustva i istraživanja ukazuju kako su zaposlenici u radnom okruženju prijateljskom za obitelj motiviraniji i odaniji svom poslodavcu te se trude postići što bolje rezultate. Na taj način obje uključene strane imaju višestruku korist.

Fleksibilno radno vrijeme u visokom postotku osigurava brži povratak zaposlenika koji su, primjerice, zbog roditeljskih obveza bili odsutni. Tvrtka štedi vrijeme i novac koji bi se u suprotnom utrošio na selekciju novih kadrova, a smanjuje se i fluktuacija zaposlenih. Odlazak zaposlenika u koje se investiralo vrijeme i novac za poslodavce nije ni ugodan ni praktičan. Također, tvrtke koje su na glasu kao fleksibilne i prijateljske za obitelj, visoko kotiraju na ljestvicama poželjnih poslodavaca. Dakle, osim što se zadržavaju postojeći kvalitetni kadrovi, istodobno se privlače i novi.

Prednosti za poslodavce:

- povećanje produktivnosti zaposlenika
- motivacija, kreativnost i ponos nad rezultatima kod zaposlenika
- povećanje razine zadovoljstva klijenata i korisnika koji sudjeluju u poslovanju
- smanjen rizik od fizičkog i mentalnog „sagorijevanja„ zaposlenika
- veća sposobnost ispunjenja poslovnih zahtjeva i zadaća
- izvrsna promocija pozitivnog ugleda tvrtke.



Primjeri dobre prakse

Tijekom proteklog desetljeća, razne su tvrtke prepoznale izazove svojih zaposlenika te razvile inovativne programe, pravila i pogodnosti kojima olakšavaju svojim zaposlenicima da usklade svoj obiteljski i poslovni život. Neke od njih uložile su svoje vrijeme i novac u edukacije i promotivne materijale. Druge su otvorile dnevne boravke za djecu i zdravstvene ustanove unutar svoje organizacije kako bi svojim zaposlenicima smanjili stres i na taj im način omogućili da postignu još veće poslovne rezultate.

Organizacijska kultura i pravila tvrtke mogu podržavati obiteljsko-poslovnu ravnotežu zaposlenika kroz prikladnu politiku i praksu kao što su povremeni slobodni dani i fleksibilno radno vrijeme. Razni treninzi, edukacije i tečajevi održavaju se u tvrtkama različitih opsega i profila, sve u svrhu povećanja fleksibilnosti i uspostavljanja obiteljsko-poslovne ravnoteže, odnosno ulaganja u svoje zaposlenike i posao.

Tvrtka prijatelj obitelji

Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti svake godine povodom obilježavanja 15. svibnja – Međunarodnog dana obitelji – dodjeljuje priznanje „Tvrtka prijatelj obitelji“. Priznanje se dodjeljuje tvrtkama s najkvalitetnijim rješenjima u postizanju prijateljskog obiteljskog ozračja prema zaposlenicima – roditeljima i njihovim obiteljima.

dm - drogerie markt d.o.o. – dobitnik priznanja Tvrtka prijatelj obitelji 2008. godine

Pogodnosti koje dm-drogerie markt d.o.o. osigurava svojim zaposlenicima:

- poklon-bon za svu djecu zaposlenika do 15 godina starosti;
- mogućnost odlaska na sistematske preglede;
- dm poklon-paketi za sve zaposlenike i njihove obitelji 4 puta godišnje;
- dodatni dani godišnjeg odmora za samohrane roditelje;
- poklon-bonovi dm-a za svu novorođenu i posvojenu djecu djelatnika dm-a;
- mogućnost skraćenog radnog vremena za roditelje djece sa zdravstvenim poteškoćama;
- novčana pomoć prilikom smrtnog slučaja u obitelji;
- mogućnost kliznog radnog vremena;
- organizacija obiteljskog dana 1x godišnje za sve djelatnike dm-a i njihove obitelji (različiti zabavni i edukativni sadržaji);
- pomoć teško oboljelim djelatnicima.

Pored navedenog, tvrtka ima visoki udio zaposlenih žena (više od 85%) u ukupnom broju zaposlenika/ca, kao i zaposlenih žena na rukovodećim mjestima i u upravi.

„Visoko motivirani djelatnici i ugodna radna atmosfera u izravnoj su vezi s uspješnim poslovanjem naše tvrtke. Bez motiviranih djelatnika i dobre radne atmosfere teško je očekivati dobre rezultate.“

drogerie markt d.o.o.

CROATIA osiguranje – dobitnik priznanja Tvrtka prijatelj obitelji 2008. godine

CROATIA osiguranje maksimalno se prilagođava i izlazi u susret potrebama svojih zaposlenika. Svjesni važnosti ravnoteže između obiteljskog života i poslovne karijere, nastoje svojim zaposlenicima omogućiti da uz poslovno napredovanje i zadovoljstvo ostvare bogat i ispunjen obiteljski život koji će im omogućiti poboljšanje kvalitete cjelokupnog života.

Pored zakonom utvrđenih, zaposlenici CROATIA osiguranja imaju sljedeća prava:

- isplatu naknade za poklon djeci koja do 31. prosinca tekuće godine navršavaju 15 godina starosti;
- plaćeni dopust povodom rođenja djeteta za roditelja, oca djeteta;
- novčanu pomoć za rođenje svakog djeteta;
- novčanu pomoć u slučaju teške invalidnosti zaposlenika, smrti supružnika, djece i roditelja zaposlenika te člana uže obitelji kojeg je zaposlenik po zakonu dužan uzdržavati;
- novčanu pomoć za svakih navršenih 90 dana neprekidnog bolovanja;
- dodatne dane godišnjeg odmora prema posebnim socijalnim uvjetima – roditelju za svako dijete do 15 godina starosti i roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju;
- policu dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja.



„Mjere skrbi koje CROATIA osiguranje provodi omogućile su našim zaposlenicima istovremeno ostvarivanje obiteljskih i poslovnih planova. Zadovoljstvo se očituje kroz pozitivnu radnu atmosferu, zalaganje i dobre rezultate.“

„Zadovoljan i motiviran zaposlenik jedna je od karika u lancu uspješnosti svake tvrtke!“

CROATIA osiguranje

In2 d.o.o. - dobitnik priznanja Tvrtka prijatelji obitelji 2009. godine

IN2 informatički inženjering d.o.o. tvrtka je koja uspješnost poslovanja temelji na svojim motiviranim i zadovoljnim radnicima kojima osigurava:

- posebne nagradne dopuste;
- mogućnost dopusta za osobno usavršavanje i dodatno obrazovanje;
- po povratku s roditeljnog/roditeljskog dopusta dodatne edukacije i treninge kako bi svoje zaposlenike što lakše uključili u rad;
- sufinanciranje učenja stranih jezika, financiranje školovanja i stručnog usavršavanja;
- policu dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja;
- mogućnost rada s nepunim radnim vremenom;
- korištenje kliznog radnog vremena;
- organizirani rad u jednoj smjeni;
- za zaposlenike/ce koje skrbe o djeci predškolske dobi organiziraju se božićne priredbe za djecu te isplata novčanog dara djeci povodom blagdana.

„Ovakva pravila unutar tvrtke osigurala su povećanje radne učinkovitosti i omogućila odličnu radnu i međuljudsku atmosferu.“

In2 d.o.o.



Algebra – dobitnik priznanja Tvrtka prijatelj obitelji 2009. godine

U protekle dvije, vrlo teške godine, Algebra je uspjela zadržati isti broj zaposlenika i istu razinu plaća i prava, kao i 2009. godine kada je osvojila nagradu Tvrtka prijatelj obitelji. Unatoč smanjenim prihodima od određenih segmenata poslovanja, u pojedinim nišama zapošljavali su nove ljude, a postojećim zaposlenicima pronalazili alternativna i kvalitetnija radna mjesta.

Zahvaljujući profesionalnom i bliskom odnosu menadžmenta i zaposlenika, informacije se lako razmjenjuju, što dovodi do kvalitetnih odluka koje rezultiraju boljim financijskim rezultatom Algebra grupe u odnosu na prošlu godinu, te velikom broju ugovorenih projekata i poslova za iduću godinu.

Uz postojeće programe skrbi za svoje zaposlenike, Algebra osigurava dodatne usluge poput:

- dodatni slobodni dani i povećanje broja dana godišnjeg odmora te mogućnost korištenja dopusta za osobno usavršavanje, radi lakšeg uključivanja u rad po povratku s roditeljskog/roditeljskog dopusta
- postupno uključivanje u rad kroz fleksibilno radno vrijeme te reedukaciju uz mentora
- mogućnost rada s nepunim radnim vremenom
- mogućnost korištenja kliznog radnog vremena.
- mogućnost rada kod kuće
- dodatna, preventivna zdravstvena zaštita
- mogućnost korištenja pravničkih i odvjetničkih usluga te dostupnost usluga školovanja zaposlenika/ica i njihovih obitelji po povlaštenim cijenama
- organizacija Božićnih darivanja i predstava za djecu

„Najviše nas veseli činjenica da ljudi, kako sami kažu, dolaze na posao s veseljem i bez „grča u želucu“, a što se može vidjeti i po rezultatima anonimnih anketa koje redovno provodimo na godišnjoj bazi. Na pitanje, što biste posebno istaknuli kao prednosti rada u Algebri, zaposlenici navode zanimljiv posao, odlične međuljudske odnose i odlične uvjete rada.“

Algebra

I na kraju...

Uspostavljanje ravnoteže između obiteljskog života i poslovne karijere velik je izazov za zaposlene roditelje. Sve je više zaposlenika u potrazi za tvrtkama koje će podupirati njihovu potrebu za zdravom poslovno-privatnom ravnotežom. Privlače ih tvrtke koje pružaju fleksibilnost i okruženje u kojem mogu imati zanimljivu poslovnu karijeru. Tvrtke koje pružaju radna mjesta prijateljska za obitelj imaju veliku prednost kad je u pitanju zapošljavanje i zadržavanje kvalificiranih i kompetentnih zaposlenika.

Pravila tvrtke prijateljske za obitelj (Family friendly policies) moraju se provoditi i u praksi, a ne samo na papiru. Tvrtka mora biti uzor svojim riječima i djelima, te redovito pratiti izlaze li pravila tvrtke u susret potrebama zaposlenika.

„Stavljanje djece u središte društva obnovilo bi vrijednost roditeljstva i otvorilo nove mogućnosti za rješavanje sukoba između rada i brige o obitelji.“

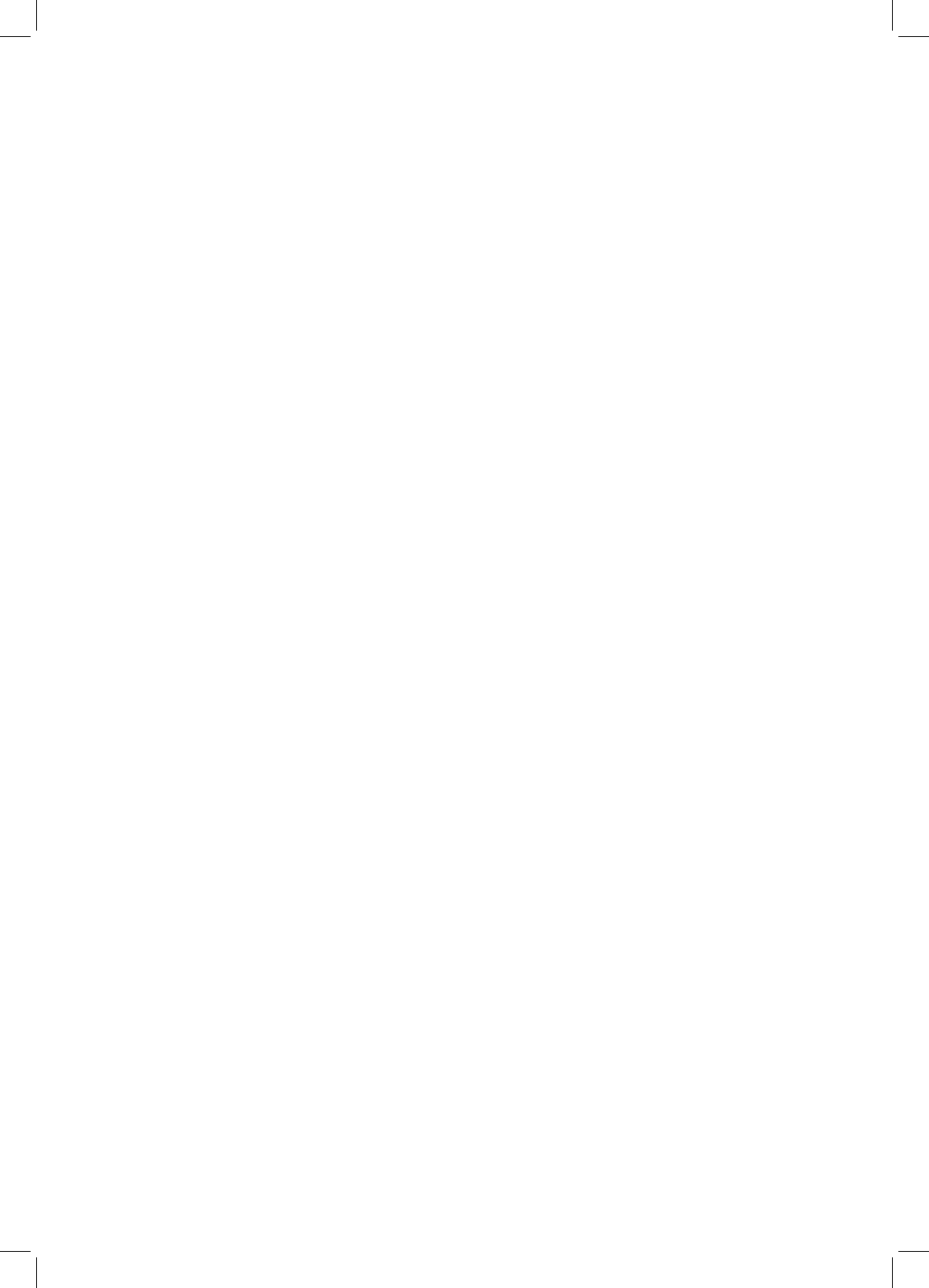
Penelope Leach, „Prvo djeca“

Radna mjesta prijateljska za obitelj podržavaju i prepoznaju promjenljive potrebe zaposlenika ovisno o njihovim obiteljskim prilikama i tijeku karijere, te pronalaze rješenja za postizanje prijateljskog obiteljskog ozračja prema zaposlenicama – roditeljima i njihovim obiteljima.

Ona su dobra za posao.

Ona su dobra za zaposlenike.

I ona su dobra za obitelji.



Projekt "Vuk sit, koza cijela" provodi



Udruga roditelja "Korak po korak"

u suradnji s

MojPosao

IMPRESSUM

Naslov brošure
Radno mjesto prijateljsko za obitelj

Nakladnik
Udruga roditelja Korak po korak

Za nakladnika
Silvija Stanić

Urednica
Matea Gracin

Lektura
Marina Vujčić

Grafičko oblikovanje
Romana Rođaković

Godina izdanja
2010.

Tisak
Tiskara Zelina

Naklada
500

ISBN: 978-953-95654-4-0



Udruga roditelja «Korak po korak»
Ilica 73, Zagreb
01/4855-578
udruga_roditelja@korakpokorak.hr
www.udugaroditeljapok.hr
