

Oskrba bližnjih se ne drži urnika.

Potreba po oskrbi se spreminja.

Prilagoditi se mora tudi trg dela.

www.eurocarers.org/ecd

Pogovor s Petro Hartman, vodjo certificiranja Družini prijazno podjetje, Ekvilib.

Kaj pomeni certifikat Družini prijazno podjetje in kako ga Ekvilib podeljuje?

Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji obstaja od leta 2007, torej bo naslednje leto praznoval 20 letnico obstoja. Certifikat pomeni konkretno zavezo podjetij oziroma organizacij, da želijo področje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja naslavljanje strateško. Preko certifikata izvajajo konkretne aktivnosti, ki zaposlenim pomagajo na tem področju. Podjetje začne na način, da najprej pridobi osnovni certifikat, takrat izbere sebi primerne ukrepe. Potem pa, v kolikor so ukrepi v zadostni meri spravljeni v življenje, napreduje v naslednjo stopničko, to je polni certifikat. Tudi tu se pa zgodba ne konča. Polni certifikat se spet obnavlja, ohranja v triletnih ciklih, dodajajo se ukrepi, ukrepi se nadgrajujejo, tako da je v sistemu ves čas vključena ta neka logika dinamike in izboljšav.

Ključni sestavni del certificiranja je to, da ukrepe, ki jih bo podjetje potem v nadaljevanju izvajalo, izberemo skupaj s projektno skupino zaposlenih. To so čisto običajni zaposleni, ki vsak na mizo da svoje izkušnje, svoje videnje problematike usklajevanja, kje so imeli morda oni izzive ali pa kje jih imajo. In skupaj poiščemo takšne aktivnosti, ki jih bo podjetje lahko izvajalo na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Ko podjetje svoje ukrepe izbere, se pa začne delo. Takrat se začne izvajanje ukrepov v praksi, informiranje zaposlenih o posameznih ukrepih, spremljanje, evalvacija, in nenazadnje tudi potem poročanje o opravljenem delu.

Certifikat zajema tudi preverjanje izvajanja izbranih ukrepov v praksi. To pomeni, da vsako leto vsakega od naših podjetij obiščemo, z njimi pregledamo rezultate, dokazila, da to, čemur so se oni zavezali, dejansko ne ostaja na papirju, ampak mi z njimi preverimo in jim dajemo tudi nasvete, usmeritve, kako mogoče kakšen ukrep še približati zaposlenim, ga še bolj promovirati, tako da je seznanjenost zaposlenih na visokem nivoju. Če zaposleni namreč svojih pravic ali pa svojih ugodnosti, ki jih delodajalec ponuja, ne bodo poznali, jih tudi koristili ne bodo. In to enako velja za zakonodajo. Tudi zakonodaja nam že omogoča marsikaj, moramo pa to seveda poznati, da lahko te svoje pravice tudi uveljavljamo.

Od leta 2007 je certifikat doslej pridobilo že več kot 300 podjetij. Nam lahko poveste, kako se je število podjetij s certifikatom skozi leta povečevalo – morda zpostavite kakšen podatek, ki bi pokazal trend?



Število vključenih organizacij se je najbolj povečalo v obdobju 2011-2015, ko je bil certifikat podprt z možnostjo sofinanciranja njegove pridobitve s pomočjo Evropskega socialnega sklada.

Kaj danes pomeni biti družini prijazno podjetje?

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je tema, ki nas spremlja celotno karierno pot. Ne glede na to, ali skrbimo za otroke, starejše družinske člane, prijatelje, brate, sestre, nas te skrbstvene obveznosti spremljajo skozi celo odraslo življenje, včasih bolj, včasih manj intenzivno. Znotraj certifikata podjetja tako naslavlja celoten spekter skrbstvenih obveznosti. Poudariti je treba, da gre tukaj za skrbstvene obveznosti - to ni nekaj kar lahko odrinemo na stran in iz tega razloga je pomembno, da se delodajalci teh obveznosti tudi zavedajo.

Že država je naredila velik korak pri podpori zaposlenih pri skrbi za starejše družinske člane z uvedbo t.i. oskrbovalskega dopusta, podjetja pa lahko tu naredijo še korak dlje. Lahko tovrstni izredni dopust ponudijo zaposlenim tudi v obliki plačane odsotnosti – to kar je zagotovljeno na nivoju države je namreč neplačana odsotnost – in na ta način zaposlenim stopijo naproti. V določenih zasebnih situacijah jim lahko grejo naproti tudi s prilagajanjem izmenskega dela, s prilagajanjem delovnega časa. Na drugi strani pa imamo tudi podjetja, ki se na starejše zaposlene spomnijo na način, da jim na primer omogočijo dodaten dan za vnuke, da se lahko udeležijo dogodkov v vrtcih, nekatera podjetja celo obdarujejo vnuke zaposlenih, prvošolčke ob vstopu v šolo, tako da je cela paleta možnosti, ki jih podjetja zaposlenim lahko ponudijo – od teh na bolj prijetnem nivoju, do tistih, ko so stiske lahko že velike in zaposlenim pomaga predvsem fleksibilnost z razumevanjem.

Zakaj je to posebej pomembno tudi za zaposlene, ki skrbijo za ostarele, bolne ali onemogle družinske člane?

Ko govorimo o skrbstvenih obveznostih za otroke, so postopki znani in jasni. Tudi kadrovske službe znajo zaposlene usmeriti na pristojne službe, jim povedati, katere obrazce je treba pridobiti in tako naprej, kam se obrniti. Pri skrbi za starejše je pa to še v povojih oziroma je priložnost, da se to področje še okrepi. Namreč, zaposleni se lahko znajdejo v neki situaciji, ki se lahko zgodi dobesedno iz danes na jutri, in v kolikor ne poznajo ali pa nimajo informacij o tem, kakšen podporni sistem jim je že na voljo, bodo še toliko bolj izgubljeni v tej situaciji, s katero poskušajo navigirati.

Zdi se mi, da je ozaveščenost podjetij o tej problematiki iz leta v leto boljša oziroma na višjem nivoju, zato ker vsi v podjetju prej ali slej naletijo na neko takšno situacijo ali pa so sami soočeni s tem in jim je znana iz prve roke. Je pa res, da je na tem področju treba še nekaj ozaveščanja. Kot starajoča družba je ta del skrbstvenih obveznosti vedno bolj v ospredju, nekako neizogiben in je pomembno, da tudi o tej temi bolj pogosto spregovorimo. Ker psihološki pritiski na zaposlene oskrbovalce so lahko večji. V posameznih situacijah se tudi ne morejo primerjati s skrbstvenimi obveznostmi pri otrocih. Otroci vseeno odraščajo, grejo čez neke mejnike, ki so pozitivni. Ko govorimo o skrbstvenih obveznostih s starejšimi, so pa lahko tukaj težke situacije, obremenitve, na katere je fino, da tudi zaposleni oziroma oskrbovalci dajejo pozornost in da tudi sami iščejo zase neke vire pomoči, razbremenitve, zato da v tej skrbi ne izgorejo.

Ali se po vaših izkušnjah podjetja dovolj zavedajo, da so med zaposlenimi tudi neformalni oskrbovalci?



Podjetja se tega vedno bolj zavedajo, saj se povprečna starost zaposlenih zvišuje. Kot smo ugotovili v nedavni raziskavi področja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, je v desetih letih število tistih, ki skrbijo za starejše družinske člane, poskočilo. Tako je v letu 2025 39% vprašanih občasno ali pogosto skrbelo za starejše družinske člane, v primerjavi s 25% takšnih odgovorov v letu 2015.

Ali imajo Družini prijazna podjetja kakšne ukrepe, namenjene prav neformalnim oskrbovalcem oz. ali se kakšni ukrepi nanašajo tudi nanje? V kolikšni meri po vašem mnenju delodajalci te ukrepe tudi dejansko uvajajo?

Podjetja pogosto sprejmejo ukrepe, ki nagovarjajo vse skrbstvene obveznosti. Tako na primer ponudijo dodatne dneve plačane odsotnosti za izredne družinske situacije. Te situacije so lahko povezane s starejšimi (spremstvo k zdravniku), lahko pa tudi z otroci. Nekaj ukrepov znotraj certifikata pa je namenjeno izključno skrbi za starejše, na primer oskrbovalski časovni bonus, pri čemer gre za razliko od zakonskih rešitev tu za plačano odsotnost z dela.

Vsi ukrepi, ki jih podjetja z našim certifikatom izvajajo, morajo biti v praksi. Torej ne govorimo zgolj o nekih teoretičnih možnostih, ampak nekaj, kar se je podjetje nenazadnje zavezalo, da bo svojim zaposlenim tudi nudilo. To ne pomeni, da jih zaposleni zelo pogosto koristijo, so pa jim na voljo.

Ali imate na tem področju kakšen konkreten primer dobre prakse?

Nekatera podjetja ponudijo na primer dan izrednega dopusta za selitev starša v dom za starejše. Tukaj gre za konkretno situacijo, ko zaposlenim ta dan poskušajo olajšati, jim omogočiti, da so pri svojih starejših družinskih članih. Številna podjetja nudijo psihološko pomoč zaposlenim, ki jo ti lahko koristijo zaradi različnih težav – tudi na primer zaradi izgorelosti zaradi skrbstvenega dela.

Bi lahko izpostavili tri podjetja s certifikatom kot primere dobre prakse?

Zavarovalnica Triglav, Lidl, Elektro Gorenjska.

Kako pomembne so pri tem fleksibilne oblike dela – prilagodljiv delovni čas, delo od doma, možnost menjave urnika, krajši delovni čas ipd.? Ponekod v tujini podjetja organizirajo tudi usposabljanja in druge podporne storitve za zaposlene, ki so v vlogi oskrbovalcev - kaj menite o tem?

Te fleksibilne oblike dela so zelo pomembne, sploh v situacijah, ki se zgodijo »iz danes na jutri«, in zaposleni potrebuje nekaj časa, da uredi vse potrebno.

Tovrstna usposabljanja bi bila zagotovo dobrodošla, tako za zaposlene kot delodajalce.

Kakšno vlogo imajo pri tem vodje in neposredni nadrejeni?

Vodje imajo seveda pomembno vlogo. Ker so največkrat v stiku z zaposlenimi v svojih ekipah, jim lahko pomagajo na več načinov. Najpomembnejši je z razumevanjem situacije, naslednji pa je z informiranjem

glede možnih oblik prilagoditev, ki že obstajajo na ravni podjetja, oziroma iščejo skupne rešitve za konkretno situacijo.

Ali se zaposleni včasih bojijo, da bodo zaradi skrbi za bližnjega v očeh delodajalca manj zanesljivi, manj zavzeti ali manj primerni za napredovanje?

Mislim in upam, da se to ne dogaja. Moramo tudi vedeti, da se zaposleni v tovrstnih situacijah sami kar najbolj organizirajo na način, da njihovo delo ne bi trpelo. Situacija pri skrbi za starejše je nekoliko drugačna kot pri skrbi za otroke, kjer je tovrstnih prepričanj več.

Kako lahko podjetje prepreči, da bi zaposleni zaradi oskrbovanja dolgoročno izgoreli ali zapustili trg dela? Kaj bi se moralo spremeniti, da zaposlenemu ne bi bilo treba izbirati med delom in oskrbovanjem bližnjega?

Veliko je odvisno od posamezne situacije - kakšen je obseg skrbi, ali ima zaposleni pomoč drugih družinskih članov ali plačane pomoči,... Zaradi socialne varnosti se redko dogaja, da nekdo zapusti trg dela in ostane brez dohodka. Pomembno je, da je posameznikom pomoč na voljo na več nivojih – tako na ravni podjetja kot tudi na sistemski-državni ravni. Z razumevanjem situacije in prilagajanjem v določenih življenjskih okoliščinah lahko podjetje naredi največ.

Kje vidite možnosti za nadaljnji razvoj podpore zaposlenim oskrbovalcem in kakšno vlogo pri tem ima lahko Ekvilib?

Zagotovo je potrebno še več delati na osveščanju delodajalcev, da razumejo zaposlene, ki so oskrbovalci, ter da jim nudijo čim več informacij, tako o tem, kakšne so možnosti za pomoč na ravni podjetij.

Tematika usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je dokaj univerzalna. To ni nek moderen trend, ampak je nekaj, kar je pravzaprav v ospredju že dlje časa. Mlajšim generacijam nasploh je ravnotežje med službo in zasebnim življenjem zelo pomembno, je ena od velikih prioritet tudi, ko se odločajo za delodajalca ali pa ko se odločajo za njegovo menjavo. Tako da tukaj se bodo podjetja tudi v prihodnje morala vedno bolj angažirati, ne pa vedno manj.