

Ukrepi, sprejeti v sklopu certifikata družini prijazno podjetje:

Ukrepi iz osnovnega certifikata

Otroški časovni bonus – vstop v šolo in uvajanje v vrtec	Zaposleni lahko koristi en plačani prosti dan na prvi otrokov šolski dan (velja za 1. razred OŠ), v tednu uvajanja otroka v vrtec lahko zaposleni koristi fleksibilni delovnik.
Dodatni dnevi odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov	Zaposleni lahko koristi en plačani dan na leto v primeru izrednih družinskih razlogov, kot so spremstvo bolnega sorodnika k zdravniku, prisotnost pri otroku v bolnišnici ...
Odsotnost brez nadomestila plače zaradi izrednih družinskih razlogov	Zaposleni lahko koristi dodatne neplačane dneve odsotnosti v primeru izrednih družinskih razlogov.
Ukrepi za varovanje zdravja	Podjetje z namenom varovanja zdravja zaposlenih organizira športne, družabne prireditve, vadbo, pohode, nudi zdravo prehrano, sadje. Veliko od teh aktivnosti je namenjeno.
Komuniciranje z zaposlenimi	Zaposleni so o ukrepih in aktivnostih iz DPP obveščeni na oglasni deski, v Metreljih novicah, na spletni strani.
Komuniciranje z zunanjo javnostjo	Podjetje komunicira z zunanjo javnostjo na internetni strani, z oglasi, v Metreljih novicah.
Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine	Med zaposlenimi se konec triletnega obdobja izvede anketa o uspešnosti uvajanja DPP-ukrepov.
Delovna srečanja/zbori zaposlenih	Svet delavcev na svojih sejah obravnava tudi teme s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.
Dan odprtih vrat	Podjetje na 3 do 5 let organizira dan odprtih vrat za zaposlene, družine in drugo javnost.
Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine	Vodje se izobražujejo na področju usklajevanja dela in družine.
Obdaritev novorojenca	Vsak novorojenec je obdarjen z bonom 40 EUR.

Novi ukrepi iz polnega certifikata

Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	Glavne naloge so: informiranje sodelavcev, zbiranje informacij, spodbud, predlogov, zaznavanje težav pri izvajanju ukrepov v svojem ožjem okolju, podajanje predlogov vodstvu in kadrovske službi.
Ocenjevanje vodij, ki ga opravijo zaposleni.	V podjetju se pripravi vprašalnik za ocenjevanje vodij, v katerega je vključeno področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Pri pripravi vprašalnika sodelujejo člani projektnega tima, ki je hkrati tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Ocenjevanje se izvede vsakih nekaj let – od 3 do 5. Rezultati ocenjevanja se uporabijo za izboljševanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, za izobraževanje vodij na to temo. Celoten način, cilj in namen so opredeljeni v pravilniku.
Interni razpisi: nova delovna mesta ali izpraznjena delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim.	Podjetje zaposluje nove sodelavce, ko se katero izmed delovnih mest izprazni ali je ugotovljena potreba po dodatni zaposlitvi zaradi povečanja števila zaposlenih. Oglas za novega sodelavca se objavi v izbranih medijih in tudi na oglasni deski podjetja, da so zaposleni obveščeni, da se lahko prijavijo. V selekcijskem postopku so kandidati izenačeni. Po presoji se lahko objavi tudi le interni oglas.
Štipendije za otroke zaposlenih	Podjetje pridobiva dolgoročno kadre tudi s štipendiranjem učencev in študentov, ki se šolajo za elektrotehnične poklice. Podjetje letno objavi načrt štipendiranja tudi na oglasnih deskah v podjetju. Prednost pri štipendiranju imajo otroci zaposlenih. Natančnejše pogoje štipendiranja podjetje opredeli v pravilniku.