

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

RAVNOTEŽJE MED DELOM IN ŽIVLJENJEM MLADIH STARŠEV

Ljubljana, julij 2009

INGRID KORBAR

IZJAVA

Študent/ka Ingrid Korbar izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom dr. Roberta Kašeta, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

Kazalo

Kazalo	i
Kazalo tabel	ii
Kazalo prilog	ii
Uvod	1
1. Obveznosti do dela in obveznosti, ki izhajajo iz družinskega življenja	2
1.1 Delo in družina (moderno starševstvo)	2
1.2 Ukrepi in politike s strani podjetij in države	5
1.2.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002 in ZDR-A, 2007)	8
1.2.2 Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, 2001)	9
1.3 Učinki ukrepov in politik	11
2. Raziskava o ravnotežju med delom in življenjem mladih staršev	12
2.1 Metodologija	12
2.2. Rezultati	13
3. Ugotovitve in priporočila	20
Sklep	23
Literatura in viri	26
Priloge	1

Kazalo tabel

<i>Tabela 1: Družinske strukture v Sloveniji</i>	2
<i>Tabela 2: Starost mater pri odločanju za starševstvo</i>	2
<i>Tabela 3: Prednosti ravnotežja med delom in življenjem za podjetje in zaposlenega</i>	12
<i>Tabela 4: Delovnik in nadure intervjuvanih</i>	14
<i>Tabela 5: Kako zaposleni reagirajo na časovni pritisk in preveliko količino dela?</i>	15
<i>Tabela 6: Kakšne ugodnosti zaposlenim nudijo delodajalci?</i>	16
<i>Tabela 7: Poznavanje ukrepov podjetij in države na področju dela in družine</i>	16
<i>Tabela 8: Usklajevanje varstva otrok</i>	17
<i>Tabela 9: Izzivi in problemi pri usklajevanju dela in družine</i>	18
<i>Tabela 10: Čas, ki ga intervjuvanci namenijo ukvarjanju z otrokom</i>	19
<i>Tabela 11: Problem odsotnosti partnerjev</i>	19
<i>Tabela 12: Nekaj ostalih mnenj intervjuvancev</i>	20

Kazalo prilog

<i>Priloga 1: Certifikat družini prijazno podjetje - katalog ukrepov</i>	1
<i>Priloga 2: Seznam okvirnih tem in vprašanj za izvedbo intervjuja</i>	3

Uvod

Delo in družina sta dve ključni vrednoti večine ljudi. Četudi se vzorci družinskih struktur spreminjajo, pa družina še vedno ostaja najpogostejša oblika družinske strukture.

Opravljanje dela in skrb za družino zahtevata določeno medsebojno usklajevanje. To usklajevanje pa je še posebej pomembno v zgodnjih letih otrokovega življenja. In prav ustvarjanje določenega ravnotežja med delom in življenjem mladih staršev postaja vse bolj aktualno vprašanje večine mladih staršev.

Zaposlitveni pogoji postajajo vse bolj ostri, delovni urniki vse daljši in vedno bolj neenakomerni, vsakdanjiki postajajo zasičeni z delom, časa je vse manj, delo prinašamo domov, ali pa ga kar opravljamo doma. Kje je torej meja med delom in zasebnim, družinskim življenjem? Kako je mogoče usklajevati delo in družino? Ali obstajajo vzpodbude s strani delodajalcev, kaj pa država, ali le-ta nudi kakšne zakonske ukrepe na področju starševstva? Ali zasebnost vse bolj podrejamo delu?

Namen diplomske naloge je predstaviti pomen ravnotežja med delom in življenjem za mlade starše, prepoznati izzive in ponuditi predloge za usklajevanje dela in družinskega življenja. Cilj diplomske naloge je preučiti izbrano literaturo, nato pa s pomočjo poglobljenega intervjuja raziskati, kako mladi starši usklajujejo delo in družinsko življenje, katere so kritične spremenljivke, ki jih pri tem omejujejo in kakšne ugodnosti jim pri usklajevanju dela in življenja nudijo delodajalci in na drugi strani s svojo zakonsko podlago država.

Diplomsko delo je razdeljeno na tri poglavja. V prvem delu diplomske naloge sem povzela teoretično podlago za raziskovanje omenjene teme, opisala, kakšni so ukrepi in politike vseh vpletenih v omenjeni tematiki, ter kakšni so učinki le-teh. V drugem delu sem na osnovi preučene teorije izvedla raziskavo v praksi, kjer sem z izbrano metodologijo tudi predstavila rezultate omenjene raziskave. V zadnjem, tretjem delu diplomske naloge, sem podala ugotovitve in priporočila, ovrednotila raziskavo ter podala predloge za nadaljne raziskovanje.

1. Obveznosti do dela in obveznosti, ki izhajajo iz družinskega življenja

1.1 Delo in družina (moderno starševstvo)

V moderni družbi je načrtovanje družine postala svojevrstna vrednota. Moderno starševstvo je postalo predmet zasebnega načrtovanja in odločanja ter javne skrbi in odgovornosti. Mladi se vse bolj premišljeno odločajo za starševstvo, pri tem pa se ne ozirajo na vzorce iz preteklosti, ko je bilo več ali manj predpostavljeno, kdaj naj nekdo ima otroke, se zaposli, si ustvari kariero, se poroči in podobno. Tako lahko zasledimo opaznejše spremembe tradicionalnih družinskih struktur in spremembe v starosti staršev, ko se odločajo za prvorojence.

V Sloveniji se tako vse bolj vrši trend zmanjševanja števila tradicionalnih družinskih struktur. Kot je razvidno iz tabele, sedeminosemdest odstotkov prebivalstva živi v družinah, največ družin predstavljajo poročeni pari z otroki (53 %), njihovo število pa počasi upada. Vse več je družinskih skupnosti, kjer partnerja (starša) nista poročena, teh je bilo leta 2002 5,3 %. Skoraj vsaka peta družina v Sloveniji je enostarševska družina, število teh družin narašča, delež letih pa je pri nas med višjimi v Evropi (SURs, 2009). Vsi omenjeni trendi, ki se torej vršijo in ki se bodo vršili tudi v prihodnje, ter omejen čas, ki ga ima posameznik dnevno na voljo, zahtevajo določeno rešitev, ki posamezniku omogoča najti ustrezno ravnotežje med delom in družinskim življenjem.

Tabela 1: Družinske strukture v Sloveniji

DRUŽINSKA STRUKTURA	DELEŽ	TREND V SLOVENIJI
Družine	78 %	Pada
Poročeni pari z otroki	53 %	Pada
Poročeni pari brez otrok	20,7 %	Raste
Neporočeni pari z otroki	5,3 %	Raste
Neporočeni pari brez otrok	2,3 %	Raste
Matere z otroki	16,1 %	Raste
Očetje z otroki	2,6 %	Raste

Vir: SURs, 2009.

Podatki Statističnega urada RS kažejo, da se slovenske matere vse kasneje odločajo za starševstvo. V tabeli je razvidno, da je bila v letu 2007 povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka 28,2 leta, kar je doslej najvišja starost žensk ob rojstvu prvega otroka po drugi svetovni vojni. Podatki tudi kažejo, da so bile najbolj rodna skupina v letu 2007 ženske v starostih od 28 do 30 let, najbolj pa se je povišala rodnost med ženskami, stariimi 34 let. Sedemdeset odstotkov mater je bilo starih vsaj 30 let, skoraj enak odstotek žensk pa je bilo takšnih, ki so v letu 2007 prvič postale matere (SURs, 2009).

Tabela 2: Starost mater pri odločanju za starševstvo

ODLOČANJE ZA STARŠEVSTVO	STAROST
Povprečna starost matere ob rojstvu prvega otroka	28,2 leta
Starost najbolj rodne skupine žensk	28 – 30 let

Vir: SURs, 2009.

V preteklosti je bila skrb za družino predvsem naloga žensk, danes pa se skrbi za družino vse bolj posvečajo tudi moški. Po rezultatih raziskave o Sodelovanju očetov v družinskem življenju se v družbi vse bolj kaže fenomen, imenovan »**novo očetovstvo**«, za katerega je značilno, da se moški vse bolj aktivno vključujejo v vzgojo otrok. »Novo očetovstvo« je po grobi razlagi premik od patriarhalnega družinskega modela, v katerem so očetje identificirani z vlogo materialnega preskrbovalca družine, k aktivnejšemu vključevanju moških v družinsko življenje, kot je na primer skrb za otroke in drugo. O tem pojavu je v zahodni družbi mogoče govoriti od sedemdesetih let 20. stoletja dalje (Renner et al., 2005, str. 6).

Raziskave ugotavljajo, da se kažejo premiki k bolj aktivnemu očetovstvu, vendar v večji meri na ravni vrednot in stališč, kot npr. pomoč materam, kultura in prakse aktivnega očetovstva pa so še v zametkih. »Novi očetje« svojo vlogo aktivnejšega očetovstva razumejo predvsem kot podporo svojim partnerkam (Renner, Švab, Žakelj & Humer, 2005, str. 6-8).

Po podatkih Evropske komisije iz leta 2004 je Slovenija šele na začetku preoblikovanja tradicionalnega mnenja o delitvi dela med spoloma. V Sloveniji namreč ženske dnevno z otroki, mlajšimi od šestih let, preživijo dve uri in triindvajset minut, medtem ko moški z otroki, mlajšimi od šestih let, na dan preživijo le šestinpetdeset minut. Velika razlika med spoloma pa se kaže tudi pri času, ki ga partnerja namenita neplačanemu, gospodinjškemu delu, saj ženske v povprečju dnevno porabijo štiri ure in sedeminpetdeset minut za gospodinjstva opravila, moški pa zgolj dve uri in devetintrideset minut dnevno (Kanjuro Mrčela et al., 2007, str. 17).

Življenje s seboj prinaša sprva učenje in izobraževanje, nato pa vključevanje v delo in ustvarjanje lastne družine. Delo je temeljna družbena vrednota in pravica, družina pa je osnovna enota človeške družbe, tako delo kot družina pa sta dve izmed pomembnejših vrednot¹ življenja večine ljudi. Ko poskuša posameznik uskladiti delo in družino, pogosto prihaja do določenih konfliktov.

Z vidika gledanja poznamo dve različni obliki konflikta med delom in družino:

A) »delo, ki se vmešava v družino« (angl. *work interfering family*)

O njem govorimo, ko je delo tista prioriteta, ki se ji posveča več časa in ki odžira čas, namenjen družini in prostemu času.

B) »družino ki se vmešava v delo« (angl. *family interfering work*)

O njem govorimo, ko se več časa posveča družini in zaradi katere zmanjka časa za delo.

¹ Vrednota je nekaj, čemur priznava kdo veliko načelno vrednost in mu zato daje prednost. (SSKJ)

Ker ima delo dokazano več negativnega vpliva na življenje in družino kot obratno, se tako v literaturi bolj pogosto omenja konflikt, ko se »delo vmešava v družinsko življenje« (v nadaljevanju konflikt dela in življenja).

Najbolj pogost konflikt, konflikt dela in življenja (angl. *work family conflict*), je definiran kot »oblika notranjega konflikta, kjer se vrši pritisk na medsebojno združljivost določenih vlog s področja dela in družine« (Boyar et al., 2008, str. 3). Raziskovanje tega konflikta je postalo vse bolj pomembna in obširna zadeva proučevanja samih organizacij (Boyar et al., 2008, Howard et al., 2004, Darcy et al., 2007), vse bolj pa postaja rešitev omenjenega problema pomembna za ljudi, saj je vzpostavljanje določenega ravnotežja med delom in družinskim življenjem vse bolj povezano z negativnim odnosom do dela ter posledično delovno odsotnostjo, delovno počasnostjo, zamujanjem na delo, fluktuacijo zaposlenih, reorganizacijo in drugim negativnim vedenjem ljudi (Howard et al., 2004). Omenjeni konflikt naj bi imel dokazano negativen vpliv na organizacijski, družinski in osebni ravni (Boyar et al., 2008, Howard et al., 2004, Darcy et al., 2007). Kljub temu da je konflikt dela in življenja najbolj pogost konflikt, s katerim se soočajo posamezniki, pa so raziskave pokazale, da se nekateri ljudje praktično soočajo z obema konfliktoma, tako s konfliktom, ko se družina vmešava v delo, kot s konfliktom, ko se delo vmešava v družino. Primaren vzrok obeh oblik konfliktov je naraščanje zahtev in potreb na obeh področjih; tako na področju dela, kot na področju družine. Ko govorimo predvsem o konfliktih, ki zadevajo družino, mnogo le-teh izgine oziroma se njihov vpliv zmanjša s starostjo najmlajšega otroka v družini. S tem, ko njegova starost narašča, se stopnja konflikta vmešavanja dela v družino zmanjšuje. Staines in O'Connor sta leta 1980 dognala, da se starši, ki imajo otroke stare manj kot šest let, soočajo z višjo stopnjo konflikta kot starši, katerih otroci obiskujejo osnovno šolo. Najmanjšo stopnjo konflikta občutijo zaposleni, ki nimajo otrok. Večina konfliktov med delom in življenjem je ustvarjenih nenamerno, preprosto z ustvarjanjem vse večjih zahtev in pritiskov na posameznike, kar vstopa v neizogibne konflikte z družino in časom (Howard et al., 2004, str. 8). Iz tega izhajajo trije najbolj značilni konflikti, ki zadevajo usklajevanje zahtev iz poklicnega in družinskega življenja (Šadl, 2002, str. 79):

- **časovni konflikt** pomeni težave pri razporejanju časa, energije in možnosti med poklicne in družinske vloge,
- pri **konfliktu zaradi napetosti** pride do prenosa napetosti ali čustvenega stanja, ki se ustvarja v eni vlogi, na izvajanje druge,
- **vedenjski konflikt** nastane zaradi neuskklajenosti družinskih in delovnih vedenjskih vzorcev, ženske pa imajo pogosto težave pri prehajanju med vlogami.

Ravnotežje med delom in družino je Hill leta 2001 definiral kot »stopnjo, pri kateri je posameznik zmožen hkrati uravnovežiti časovne, čustvene in vedenjske zahteve plačanega dela in družinskih obveznosti«.

Strokovnjaki s področja ravnanja z ljudmi pri delu (angl. *Human resources management*) se v sodelovanju z organizacijskimi vodji ves čas trudijo najti načine, kako izboljšati vzajemno delovno učinkovitost med zaposlenimi in podjetjem. Zaposleni so namreč najboljše vir vsakega podjetja, zato je potrebno ravnanje z njimi vedno bolj vključevati v strateške načrte. Vloga ravnanja z ljudmi pri delu se v praksi vse bolj uveljavlja in vedno bolj povečuje, saj je le tako možno zmanjšati vpliv konflikta med delom in življenjem. Podjetja in druge organizacije lahko delujejo v smeri zmanjševanja neravnotežja med delom in življenjem s tem, da v svoje poslovanje vpeljejo družini prijazne programe, ki zaposlenim pomagajo uravnotežiti delo in zasebno življenje. Družini prijazni programi so tudi del politike družini prijaznih podjetij, ki ta naziv prejmejo ob izpolnjenih točno določenih pogojih v omejenem časovnem obdobju.

V Sloveniji lahko za primer dobre prakse, kjer za kariero ni bilo potrebno žrtvovati družine in kjer je bil potreben le dober dogovor z nadrejenimi, vzamemo primer Bernarde Trebušak, direktorice Name.

Bernarda Trebušak, direktorica Name, to nalogo opravlja že peto leto. Ko je prevzela vodenje družbe, je po nekaj mesecih zaradi nosečnosti nadzornemu svetu ponudila svoj odstop, vendar ga je le-ta zavrnil. Kmalu po porodu je v službo prihajala skupaj s svojo hčerko Pio. Pravi, da kot mlada mamica lažje razume težave sodobne uspešne ženske in zagovarja mnenje, da imajo ženske enake možnosti za uspeh, saj je ta v veliki meri odvisen tudi od osebnih lastnosti. »Prava mera ambicioznosti in kreativnosti v kombinaciji z doslednostjo in vztrajnostjo so ključnega pomena na poti k uspehu«. Meni, da sta osnovna pogoja za rezultate, ki prinašajo uspeh, tako osebno kot poslovno zadovoljstvo. Na vprašanje, kako usklajuje delo in zasebno življenje kljub natrpanemu urniku, odgovarja, da jo tako kariera kot materinstvo zahtevata v celoti in da sta dobra organizacija in disciplina tisti lastnosti, ki ji dovoljujeta in omogočata uspešno krmarjenje tako v poslovnem kot v zasebnem svetu. Pravi, da je najpomembnejša družina, ki ji nesebično podarja prepotrebno energijo. (Mošnik, 2008, str. 11)

Bernarda Trebušak je tako dokazala, da lahko ob izpolnjenih drugih dejavnikih tudi ženski oz. mladi mamici uspe, če sta le prisotni prava organizacija in disciplina. Seveda pa je pomembno, da obstaja tako podpora sodelavcev in nadrejenih kot tudi ljudi iz zasebnega življenja.

1.2 Ukrepi in politike s strani podjetij in države

Razne politike za vzpostavljanje ravnotežja med delom in življenjem postajajo v podjetjih vse bolj pomembne in razširjene, hkrati pa ima to ravnotežje tudi določeno posledico pri samem dožemanju življenja, saj izvira predvsem iz nošenja odgovornosti za obe strani, tako za delo kot za družinsko življenje. Z raznimi ukrepi in politikami k boljšemu ravnotežju med delom in življenjem pripomorejo tako država kot podjetja. Država s svojo zakonsko podlago zaposlenim omogoča koriščenje določenih pravic in izpolnjevanje obveznosti, ki se nanašajo na področje delovnega razmerja in zavarovanja v primeru starševstva. Vse bolj se iz teh politik uveljavlja polovični delovni čas, porodniška in plačan očetovski dopust. Podjetja sama pa so začela uvajati razne druge ukrepe iz naslova družini prijaznih politik in se tako v boju s konkurenco vedno bolj zavzemajo za naziv »družini prijazno podjetje«. Podjetja svojim zaposlenim največkrat omogočajo pravico do tako imenovanega otroškega časovnega bonusa

oziroma do dodatnega prostega dne za spremljanje otroka v vrtec ali šolo. O tem, kako podjetja zagotovijo prosti dan, se odloči podjetje samo. Nekatera podjetja v primeru bolezni otroka zaposlenim omogočajo do tri ure opravičenega izostanka z dela, spet druga omogočajo kar dva prosta dneva za uvajanje otrok v vrtec ali šolo, podaljšan očetovski dopust, fleksibilen delovni čas, delo od doma ali celo interni vrtec (Kukovič, 2008, str. 22-23). Podjetja ukrepe, predpisane s strani države, še posebno tiste, ki so zakonsko opredeljeni, izvajajo kar v večji meri (več o zakonodaji v nadaljevanju), medtem ko se izvajanje tistih ukrepov, ki so dani kot opcija (primer družini prijaznega podjetja), vedno bolj uveljavlja, saj podjetje s tem pridobiva tudi na ugledu in družbeni odgovornosti, predvsem tisti, ki zadeva področje družin.

Mnenje in pripadnost vodstva ter sodelavcev do družini prijaznih politik predstavlja pogosto oviro pri sprejemanju oz. vpeljevanju le-teh v prakso. Lastne vrednote predvsem vodilnih ljudi v podjetju in prepričanja imajo pogosto vpliv na neodobranje kakršnekoli družini prijazne politike, ki pa bi bila mogoče zelo koristna za samo podjetje (Darcy et al., 2007). Podpora vodstva se je v praksi izkazala kot nujno potrebna, da določena politika, v tem primeru družini prijazna politika, zaživi in ima določen pozitiven vpliv na klimo v samem podjetju, kot tudi na s tem povezano zmanjševanje konfliktov, ki nastajajo iz naslova dela in družine. Naloga managerjev in vodilnih v podjetju je ta, da prenesejo omenjeno politiko v prakso, zato je težko verjeti, da bo manager, ki verjame, da trdo delo in veliko število delovnih (nad)ur izkazujeta pripadnost posameznika podjetju, znal takšno politiko uspešno vpeljati v svoje podjetje.

Vodilno slovensko podjetje na področju informacijskotehnoloških rešitev SRC.SI je v postopku pridobivanja certifikata »družini prijazno podjetje«, veliko ukrepov iz tega naslova pa že dolgo izvajajo. Med drugim imajo fleksibilen delovni čas, saj jim narava dela dopušča tudi opravljanje nalog od doma, moški lahko izkoristijo podaljšan očetovski dopust, že dolgo pa obstaja tudi ideja o ustanovitvi internega vrtca. Prokurist in izvršni direktor podjetja Miha Žerko je mnenja, da delo od doma zgodno vpliva na zaposlene, saj so le-ti manj živčni in zaradi tega naredijo več, saj si delo verjetno razdelijo na manjše kose in so posledično zaradi tega bolj produktivni (Certifikat bo le potrdil uveljavljeno politiko, 2008, str. 23).

V času, ko je na trgu delovne sile vladala manjša konkurenca in ko je imela država monopolni položaj na večini področij, so do družine prijazne politike in programi v podjetjih temeljili zgolj na zakonsko določenih državnih politikah in praksah blaginjskih sistemov. V zadnjem desetletju 20. stoletja pa se je poslovno okolje začelo spreminjati. Spremembe, ki so v teh letih vplivale na trg dela, so globalizacija, konkurenca, spremembe v delovnih vzorcih in delovnih zahtevah, razne inovacije pa so še povečale časovne zahteve do zaposlenih (Darcy et al., 2007, str. 3). Skupaj s temi spremembami v celotnem sistemu in spremembami delovnega okolja se je povečala stopnja udeležbe žensk na trgu delovne sile, saj so se dobro izobražene ženske poskušale poklicno uveljaviti, vse več moških je želelo izkusiti vlogo očetovstva, samski so si želeli več svobode. Spremenila se je sama struktura družin, prav tako pa so se povečala tudi pričakovanja, ki jih imajo delodajalci do svojih zaposlenih. Vse skupaj je povzročilo potrebo po času, ki se namenja socialnim potrebam, kot so na primer zasebne, družinske in družbenokoristne dejavnosti, želja po učenju in nadaljnem izobraževanju.

Vse to je torej prisililo podjetja in ustvarjalce raznih družini prijaznih politik, da so poiskali načine, kako zaposlenim omogočiti zdravo ravnatežje za zadovoljevanje obojih potreb, tako delovnih kot socialnih, predvsem družinskih (Eikhof et al., 2007). Razvoj družini prijaznih politik je tako postal pomemben tudi za podjetja.

Razni programi družini prijaznih politik so v Evropski uniji v osnovi zasnovani prej na socialni odgovornosti kot pa na konkurenčni prednosti. Evropska zaposlitvena strategija (angl. *European Employment Strategy*) poudarja, da bi morale vse države članice Evropske unije oblikovati, implementirati in podpirati takšne politike, ki bi bile naklonjene družinam, skupaj z visoko kvalitetnim, dostopnim in cenovno ugodnim otroškim varstvom. (Joshi et al., 2002).

Podjetja

Ukrepi za povečanje ravnatežja med delom in življenjem so danes postali pomembna stvar v praktično vsakem podjetju in služijo ustvarjanju čim boljšega ravnatežja med delom in življenjem za vse zaposlene. Čeprav naj bi bile družini prijazne rešitve namenjene obema spoloma, pa se rešitve več ali manj nanašajo predvsem na ženske in njihovo usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti, ki po mnenju snovalcev takšnih politik še vedno nosijo večji del odgovornosti, predvsem kar zadeva vzgojo otrok.

Podjetja se v okviru družini prijaznih politik vse bolj zavzemajo za pridobitev naziva »družini prijazno podjetje«. Podjetje omenjen naziv pridobijo s pridobitvijo certifikata »družini prijazno podjetje«. Ta certifikat je zelo dobro uveljavljen v Nemčiji, v Sloveniji pa si še orje ledino. Slovenski model za pridobitev certifikata družini prijazno podjetje je osnovan na sistemu European work and family audit, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und Familie in izhaja iz certifikata Beruf und Familie, ki ga ta organizacija podeljuje od leta 1999. Študija, ki je bila izvedena v Nemčiji, je pokazala, da je produktivnost v podjetjih, ki imajo certifikat družini prijaznega podjetja, za 17 odstotkov večja, kot v tistih, ki certifikata nimajo, zaposleni v teh pa so bili za 17% bolj motivirani za delo. Ta podjetja so beležila za 13 odstotkov manj bolniških odsotnosti, manj pa je bilo tudi bega ključnih kadrov. V Sloveniji je od novembra 2008 skupaj 43 t.i.družini prijaznih podjetij, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Pri nas podjetja sama financirajo pridobitev Certifikata družini prijaznega podjetja, medtem ko je v Avstriji in Nemčiji sofinanciranje države ustaljena praksa. V skandinavskih državah ne podeljujejo takšnih certifikatov, skrb za ravnatežje med delom in življenjem zaposlenih pa leži zgolj na ramenih podjetij samih. (Kukovič, U., 2008, 27. november, Družini prijazno podjetje, *Finance*, str. 22)

Podjetja lahko pri uvajanju do družine prijaznih ukrepov izbirajo med 110 možnostmi, najpogosteje pa se odločajo za omogočanje prilagodljivega delovnega časa, dela od doma in dodatnih prostih dni za spremljanje otrok v vrtec ali šolo ob začetku šolskega leta. V letu 2007 je bilo za pridobitev osnovnega certifikata dovolj, da je podjetje izbralo tri ukrepe, ki jih je nato v treh letih uspešno uvedlo. Lani je bil najpogosteje sprejet ukrep tako imenovani

otroški časovni bonus oziroma omogočanje dodatnega prostega dne za spremljanje otroka v vrtec ali šolo, vzpodbudno pa je dejstvo, da takšne možnosti lahko izkoristijo tudi tisti delavci (primer delavci v proizvodnji in trgovini, kjer delo pogosto poteka izmensko), ki jim je veliko težje zagotoviti določene ugodnosti pri usklajevanju dela in zasebnega življenja (Kukovič, 2008, str. 22).

Država

Država je osnovne pravice in dolžnosti s področja družine določila že v Ustavi Republike Slovenije iz leta 1991. Njen 53. člen pravi, da država varuje družino, materinstvo, očetovstvo, otroke in mladino ter ustvarja za to varstvo potrebne razmere, hkrati pa v 55. členu pravi, da je odločanje o otrocih svobodno in da država zagotavlja možnosti za uresničevanje te svoboščine in ustvarja razmere, ki omogočajo staršem, da se odločajo za otroke. Najpomembnejša zakona, ki urejata to področje, sta Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002 in 103/2007) in Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 97/2001). Prvi določa pravice delavcev in obveznosti delodajalcev, drugi pa daje pravno podlago za usklajevanje starševskih in delovnih obveznosti ter podpira enakopravno delitev starševskih pravic in obveznosti med spoloma (očetovski dopust kot neprenosljiva pravica očeta).

1.2.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR, 2002 in ZDR-A, 2007)

Zakon v svojem 6. členu določa, da se ima manj ugodno obravnavanje delavcev zaradi nosečnosti ali starševskega dopusta za diskriminacijo, za kar je delodajalec kandidatu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Zakon daje kandidatu pravico, da na vprašanja, ki zadevajo njegovo zasebno življenje, ne odgovori (27. člen), prav tako delodajalec ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo podatkov, ki zadevajo zasebno življenje kandidata ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca. Delavka v času nosečnosti in še eno leto po porodu oz. ves čas, ko doji otroka, ne sme opravljati nadurnega dela ali dela ponoči (189. člen). Delavec, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko opravlja omenjeno delo samo s predhodnim pisnim soglasjem (190. člen). Delodajalec mora delavki, ki doji otroka in dela s polnim delovnim časom, omogočiti odmor za dojenje med delovnim časom, ki traja najmanj eno uro dnevno (190. člen). Po zakonu (115. člen) delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavki v času nosečnosti ter ves čas, ko doji otroka, in staršem v času, ko izrabljajo starševski dopust v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta.

1.2.2 Zakon o starševstvu in družinskih prejemkih (ZSDP, 2001)

Področje pravic in obveznosti, ki se nanašajo na področje zavarovanja v primeru starševstva, je po veljavni slovenski zakonodaji obravnavano v Zakonu o starševstvu in družinskih prejemkih. V njem so pravice iz zavarovanja opredeljene kot:

- starševski dopust,
- starševsko nadomestilo,
- pravica iz naslova krajšega delovnega časa.

Do teh pravic so upravičene osebe, ki so vključene v zavarovanje za starševsko varstvo in zanj plačujejo prispevek. To so torej osebe, ki so v delovnem razmerju v Sloveniji in brezposelne osebe, ki prejemajo na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije nadomestilo ali denarno pomoč za primer brezposelnosti, ter brezposelne osebe, ki so vključene v javna dela (6. člen).

Starševski dopust

Zakon v 13. členu določa naslednje oblike starševskega dopusta:

- porodniški dopust,
- očetovski dopust,
- dopust za nego in varstvo otroka,
- posvojiteljski dopust.

Porodniški dopust je določen v 105 strnjjenih dneh za polno delovno odsotnost, mati pa mora porodniški dopust nastopiti 28 dni pred predvidenim datumom poroda, ki ga določi ginekolog. Najmanj 30 dni pred predvidenim nastopom dopusta mora mati o svoji nameri obvestiti delodajalca (16.–19. člen). Pravica do porodniškega dopusta lahko v posebnih okoliščinah preide tudi na očeta otroka.

Porodniški dopust (dopust za nego in varstvo otroka) v Sloveniji izrabijo večinoma ženske, 91,9 odstotka.

Oče ima neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 dni, ki ga je moč izrabiti v dveh delih (23. in 25. člen):

- do dopolnjenega šestega meseca otrokove starosti v trajanju najmanj 15 delovnih dni v obliki polne odsotnosti z dela,
- do dopolnjenega tretjega leta otrokove starosti še preostalih 75 dni v obliki polne odsotnosti z dela.

Očetovski dopust je pravica, ki je bila z novo zakonodajo dana očetom in pomeni korak bliže k večji enakopravnosti žensk in moških.

Starševsko nadomestilo

Skladno z že navedenimi oblikami starševskega dopusta Zakon predvideva tudi štiri vrste starševskega nadomestila (38. člen) in pravice do uveljavljanja le-tega (40. člen):

- porodniško nadomestilo (v času porodniškega dopusta),
- očetovsko nadomestilo (v času trajanja očetovskega dopusta pripada očetu očetovsko nadomestilo, za 75 dni pa mu država Republike Slovenije zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od minimalne plače),
- nadomestilo za nego in varstvo otroka (v času dopusta za nego in varstvo otroka),
- posvojiteljsko nadomestilo (v času posvojiteljskega dopusta).

Pravica iz krajšega delovnega časa

48. člen Zakona o starševstvu in družinskih prejemkih določa, da ima pravico do krajšega delovnega časa eden od staršev, ki neguje in varuje otroka do tretjega leta starosti oz. po tretjem letu starosti do 18. leta v primeru, da je otrok težje gibalno oviran ali zmerno ali težje duševno prizadet. Krajši delovni čas mora obsegati najmanj polovično tedensko delovno obveznost.

Naloge vlade iz naslova usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti so torej sledeče:

- spodbujati povečano prilagodljivost delovnega časa, tako da je omogočeno lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja,
- v programih aktivne politike zaposlovanja predvideti spodbude za vračanje v zaposlitev tistih, ki so dalj časa odsotni zaradi starševskega dopusta,
- prilagajati in uvajati nove oblike varstva otrok ter oskrbe starejših in drugih pomoči potrebnih družinskih članov, ki bodo omogočale lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja,
- spodbujati podjetja, da zagotovijo delovno okolje, ki upošteva potrebe družin z odvisnimi člani (otroci, starejši in drugi pomoči potrebni člani), z uvedbo tekmovanja za družini prijazno podjetje,
- sprejeti ukrepe za spodbujanje očetovskega dopusta ter delitve dopusta za nego in varstvo otroka med oba od staršev ter enakomernejše odsotnosti z dela zaradi nege bolnega družinskega člana,
- spodbujanje zaposlovanja žensk zaradi zmanjšanja zaposlitvenih tveganj za delodajalce zlasti v obdobju odločanja za starševstvo s subvencioniranjem nadomestne zaposlitve ali zaposlitve po končanem porodniškem dopustu, da bi dosegli večjo rodnost in s tem zmanjšali strukturne težave žensk (Socialni sporazum za obdobje 2006-2009, 2005, str. 8-9).

1.3 Učinki ukrepov in politik

Usklajevanje poklicnih obveznosti z družinskim in zasebnim življenjem je zahtevna naloga vsakega posameznika, ki pa jo je mogoče uspešneje opraviti ob podpori družini prijazne politike, ki med drugim vključuje prilagajanje delovnega mesta in porazdelitev delovnih ur. Z različnimi ugodnostmi, ki jih prinašajo družini prijazne politike, je zaposlenim na voljo večja fleksibilnost delovnega urnika, kar jim omogoča lažje usklajevanje ter organiziranje delovnih in družinskih obveznosti. V Sloveniji takšnih ugodnosti ne nudijo vsa podjetja, veliko je takšnih, ki nudijo le zakonsko predpisane »ugodnosti« na področju dela in družine. V primerjavi s skandinavskimi podjetji so slovenska veliko bolj toga kar zadeva inovativnost pri uvajanju novih ukrepov, sama niso tako angažirana, kar kaže tudi dejstvo, da ima v Sloveniji certifikat družini prijaznega podjetja do konca leta 2008 le 49 podjetij (*Certifikat družini prijazno podjetje*, 2009). Le redka so podjetja v Sloveniji, ki poleg predpisanih ukrepov izvajajo tudi svoje ukrepe, mnoga se le prilagajajo smernicam, ki jih predpiše država.

Motivirani in angažirani zaposleni so velika prednost za podjetje. Če podjetje pozna obratni učinek ravnotežja med delom in življenjem, potem bo znalo postaviti optimalne okvirne pogoje, kako za dobro poslovanje motivirati svoje zaposlene. Bistveno za delodajalca je, da s pomočjo dobrega ravnotežja med delom in življenjem svojih zaposlenih poskuša optimirati poslovanje, hkrati pa ustvariti dobre vezi s svojimi zaposlenimi in tako ustvariti prijetno klimo v podjetju. Če se zaposlenemu omogoča ustvarjanje ravnotežja med delom in življenjem, potem bo le-ta bolj motiviran in bodo temu primerni tudi rezultati dela.

Ustvarjalno, spodbudno in prijetno delovno okolje prinaša s seboj pozitivne učinke tako na klimo v podjetju kot na rezultate dela. Iz tega tako izhajajo tudi večja zmožnost učenja in nadaljnega izobraževanja, večja komunikativnost, večja odgovornost, boljša prožnost, boljša učinkovitost, večja zavzetost za delo ter večja obremenljivost ljudi v podjetju. Nadrejeni, ki spodbujajo svoje zaposlene in se z njimi o težavah na delovnem mestu odkrito pogovarja, lahko veliko pripomore tudi k zmanjševanju stresa na delovnem mestu.

Iz zvestobe podjetju in zadovoljstva v podjetju bodo ljudje službene zahteve bistveno raje in bolje izpolnjevali v takšnem podjetju, ki namenja pozornost tudi ljudem in njihovim željam, kot pa podjetju, v katerem se takšno ravnanje zdi nekaj povsem tujega in nepomembnega. Prav tako je zvestoba zaposlenih bistvena prednost za podjetje, saj se podjetju časovno in stroškovno ne izplača iskanje nove delovne sile, fluktuacija zaposlenih pa v podjetju ustvarja nemir. Ljudje postanejo manj produktivni in manj kakovostni pri delu, lahko pride do različnih nesreč, občuti se nezadovoljstvo zaposlenih in nizka pripadnost podjetju. Vsi ukrepi iz naslova ravnotežja med delom in življenjem postajajo velik cilj večine podjetij in praktično tudi konkurenčna prednost vse večih podjetij.

Tabela 3: Prednosti ravnotežja med delom in življenjem za podjetje in zaposlenega

PREDNOSTI ZA PODJETJE	PREDNOSTI ZA ZAPOSLENEGA
Poveča se produktivnost, odgovornost in pripadnost zaposlenih podjetju.	Večje doseganje ravnotežja med delom in življenjem zaposlenih.
Boljše delovanje v timu in izboljšana komunikacija.	Iskanje optimalnega ter boljše razumevanje lastnega ravnotežja med delom in življenjem.
Izboljšana zavest, večji pogum.	Povečana delovna storilnost .
Manj stresno okolje v celotnem podjetju, manj izostankov z delovnega mesta – manjši stroški.	Izboljšani odnosi v službi in izven nje, v zasebnem življenju.
Večja obremenljivost ljudi, večja zmožnost in pripravljenost učenja in nadaljnega izobraževanja.	Manj stresa na delovnem mestu in v zasebnem življenju.
Manjši stroški z iskanjem in uvajanjem novega kadra	Boljše počutje, ki povečuje delovno storilnost

2. Raziskava o ravnotežju med delom in življenjem mladih staršev

2.1 Metodologija

Raziskava temelji na kvalitativni metodi raziskovanja, kjer smisel raziskovanja ni merjenje, temveč sistematično iskanje odgovorov (Berg, 2007).

Poglobljeni intervju je kvalitativna raziskovalna metoda, ki je uporabna predvsem za iskanje poglobljenih informacij oz. odkrivanje neke »globine problema«. Slabost omenjene tehnike je predvsem v tem, da rezultati niso statistični odraz populacije, saj že narava kvalitativnega raziskovanja zahteva majhne vzorce, vendar pa na drugi strani prav takšno raziskovanje omogoča možnost globljega vpogleda v raziskovalne vsebine. S kvalitativno raziskavo označujemo v ožjem in ustreznijšem pomenu raziskavo, pri kateri so podlaga in izkustveno gradivo, zbrano v raziskovalnem procesu, besedni opisi ali pripovedi, in v kateri je to gradivo tudi obdelano in analizirano na beseden način, brez uporabe merskih postopkov in računskih operacij (Štebe, 2007, str. 23).

Naredila sem poglobljeno študijo manjšega števila primerov, kjer sem s pomočjo poglobljenega intervjuja raziskala ravnotežje dela in življenja mladih staršev, pri čemer sem želela ugotoviti, kako le-ti usklajujejo delo in zasebno življenje, katere so kritične spremenljivke pri usklajevanju le-tega in kakšni so pri tem ukrepi in politike države in podjetij samih.

Namen raziskave ni posploševanje na širšo populacijo, temveč poglobljen pogled v ravnotežje, ki ga med delom in življenjem dosegajo mladi starši, saj ankete takšne globine problema ne morejo prikazati. Zbrane podatke sem med seboj primerjala in jih kvalitativno ovrednotila na podlagi predhodno preučene literature, ki sem jo obravnavala v prvem delu diplomske naloge.

Da bi ugotovila, kako mladi starši usklajujejo delo in zasebno življenje, sem izvedla poglobljeni intervju na vzorcu osemnajstih intervjuvancev, ki imajo otroke stare do vključno 6 let, z različnim poklicem in naravo dela. Povprečna starost otrok intervjuvancev je tri leta. Intervjuvanci so zaposleni tako v gospodarstvu kot v negospodarstvu, z različnimi stopnjami izobrazbe in zaposleni v različnih dejavnostih.

Pri raziskavi sem kot tehniko zbiranja podatkov uporabila globinski intervju kot delno strukturiran intervju, ki je temeljil zgolj na okvirnih temah in ne na podrobnih vprašanjih. Ta tehnika mi je omogočila bolj globinski pogled v raziskovalno temo, saj intervjuvancev nisem omejevala pri izbiri odgovorov, okvirne teme pa so mi bile zgolj smernica in pomoč pri poteku samih intervjujev.

Intervju sem razdelila na štiri teme, ki so bile oporne točke za lažje vodenje intervjuja. Te teme so bile: delo, varstvo otrok, usklajevanje dela in življenja ter rubrika razno. Za bolj nazoren prikaz sem odgovore, povezane s posamezno temo, ki so bili relevantni za mojo raziskavo navedla v sledečih tabelah. Razdelila sem jih po posameznih sklopih s področij teh štirih tem.

2.2. Rezultati

Zaradi lažje analize ugotovljenih rezultatov sem intervju razdelila na sledeče sklope. Ti sklopi so povezani s časom, preživetim na delovnem mestu, delovanjem ljudi pod pritiskom, z ugodnostmi, ki jih nudi delodajalec svojim zaposlenim, o družini prijaznih podjetjih in ukrepih, ki jih na tem področju izvaja država, ena izmed tem je tudi varstvo otrok, zanimalo me je kako intervjuvani usklajujejo delo in družinske obveznosti, koliko časa namenijo ukvarjanju z otrokom ter kakšno delo opravlja partner oziroma partnerica intervjuvanega.

Opis respondentov

Intervjuvanim sem postavila nekaj vprašanj, povezanih z njihovo izobrazbo, poklicem, njihovo naravo dela ter dejavnostjo, v kateri so zaposleni. Intervjuvala sem ljudi z različno stopnjo izobrazbe in različnim poklicem, ki ga opravljajo. Prav tako sem intervjuvala ljudi, ki delajo, v zasebnem sektorju, javni upravi in tudi v lastnem podjetju. Ugotovila sem, da ljudje, ki so zaposleni v javni upravi, morda lažje usklajujejo delo in zasebno življenje, saj lažje dobijo dopust in bolniško, tako zase kot za otroka, delovnik pa zaradi bolj ustaljenega dela morda nima tolikšnega števila nadur, kot jih imajo tisti, ki so zaposleni v zasebnem sektorju in kjer se zaradi ostre konkurence bije oster boj za dobički in se pri tem iz zaposlenih skuša iztisniti čim več, pa čeprav na račun neskončnih delovnih nadur.

Lažje pa se zdi usklajevati stvari zaposlenim v lastnem podjetju, saj si lahko sami bolje prilagajajo čas in oddelajo kakšno delovno uro tudi na soboto, so pa zato med tednom kdaj tudi prej doma. Ker radi opravljajo svoje delo in si sami organizirajo delo, domov ne pridejo tako zelo utrujeni. Ker vedo, da delajo zase, da opravljajo zase odgovorno delo, se zavedajo, da ne morejo delati le polovični ali skrajšani delovni čas. Največ težav vidijo na splošno v pomanjkanju časa in pri varstvu otrok. Za razliko od nekaterih intervjuvancev, ki dela ne nosijo domov, pa je pri zaposlenih v lastnem podjetju to kar pogosta praksa in tudi v prostem času večkrat pomislijo na službo. Osebnostno so zelo vpleteni v svoje delo in morajo zaradi službenih zadev včasih tudi spremeniti načrte z družino.

Čas, preživet na delovnem mestu

Glede na tempo življenja lahko vedno bolj opazamo vse daljše delovnike, ki presegajo zakonskih 40 delovnih ur tedensko. Zato me je kako je s časom, ki ga intervjuvani preživijo na delovnem mestu, kakšno je povprečno število delovnih ur in nadur, ki jih opravijo dnevno na delovnem mestu.

Tabela 4: Delovnik in nadure intervjuvanih

<i>I 1: »V službi sem povprečno 10 ur, dostikrat pa celo 12-14 ur. Navadno začenjam okoli 7. ure, včasih celo prej in končam ob 17. uri ali celo kasneje. Vsak moj teden ima več kot 40 delovnih ur, povprečno porabim za službo, skupaj s prihodom in odhodom 11 ur, števila nadur pa ne beležim več, ker jih je preveč.«</i>
<i>I 3: »Delam tri izmene, dopoldansko, popoldansko in nočno, 40 urni tedenski delovnik. V povprečju delam od 9 do 10 ur na dan.«</i>
<i>I 5: »Običajno delam 9 ur dnevno, vendar se mi na koncu meseca nabere kar precej nadur.«</i>
<i>I 6: »Moj delovnik obsega 8 ur, delo pa je izmensko. Nadur ne delam, razen v primeru, da je urgentno.«</i>
<i>I 7: »Moj delovnik je izmenski, trenutno obsega 30 ur na teden, saj delam skrajšani delovni čas do otrokovega tretjega leta starosti, zato ne delam nadur, sobot, nedelj in praznikov, mi pa moje delo dopušča zelo malo časa za družino.«</i>
<i>I 8: »Delam 8-urni delovnik, za prihod v službo in odhod pa porabim 10 minut.«</i>
<i>I 9: »Moj delovnik je od 7.30 do 15.30, s tem da več časa porabim za vožnjo v službo in domov.«</i>
<i>I 10: »Ne delam pogosto več kot 40 ur tedensko, delam okoli 9 ur dnevno, tako da imam na mesec približno 10 nadur.«</i>
<i>I 11: »Moj delovnik obsega 6 ur in pol, ter uro in pol za priprave na delo, ki jih opravim doma. Delo mi dopušča veliko časa za družino, nadur ponavadi nimam.«</i>
<i>I 12: »Večinoma delam od 9 do 10 ur dnevno, čeprav je moj uradni delovnik 8-urni, tako da domov pridem zelo utrujena.«</i>
<i>I 13: »Če je le mogoče, ne delam nadur, 2 do 3-krat letno, ko vem, da dela ni mogoče drugače opraviti, takrat mi pri skrbi za družino pomagajo starši.«</i>
<i>I 14: »Imam zelo fleksibilen delovnik, včasih obsega 6 ur, včasih pa tudi 12 ur, nimam veliko nadur, v povprečju sem na delovnem mestu 9 ur.«</i>
<i>I 15: »Nadur je toliko, da ne morem koristiti dopusta v celoti, čas, preživet v službi je povprečno 9 ur.«</i>
<i>I 16: »Delam v gospodarstvu, moj delovnik pa obsega nekje med 8 in 9 ur dnevno, pogosto kar 9 ur, kar so torej že nadure.«</i>
<i>I 17: »Nadur nimam veliko, v povprečju v podjetju preživim 9 ur, načeloma pa nimam velikega števila nadur.«</i>
<i>I 18: »Včasih delam 8 ur, včasih tudi 12, čisto različno, odvisno tudi od izmene in odsotnosti sodelavcev.«</i>

Ko sem intervjuvance spraševala o delu in posledično o času, ki jim je ob delu na voljo še za družino, sem ugotovila, da ima večina intervjuvancev vse manj časa za družino, da sicer radi opravljajo svoje delo, a pridejo domov dokaj izčrpani. V povprečju na delovnem mestu preživijo od 9 do 10 ur dnevno, veliko časa pa porabijo tudi za vožnjo v službo in domov, do 2 uri in več. Tisti na višjih položajih preživijo na delovnem mestu tudi do 14 ur dnevno. Le nekateri delajo nadure samo v urgentnih primerih; primer veterinarskega tehnika. Tisti, ki že koristijo pravice do skrajšanega delovnega časa do otrokovega tretjega leta starosti, ne delajo nadur, nedelj in praznikov, med tednom pa delajo izključno 30 urni delovnik. Intervjuvanci dela običajno ne nosijo domov, so pa zelo redki primeri, ko delo nesejo tudi domov, vendar le nekajkrat na leto. Bolj pogosti so razni seminarji in druga izobraževanja zaradi potreb samega dela. Glede na to, da imajo več ali manj vsi zaposleni kar nekaj nadur mesečno, jim delodajalci omogočajo koristiti te nadure, nekateri dobijo določeno število nadur tudi plačanih, drugače pa jim delodajalci včasih dovolijo predčasno zapustiti delovno mesto. So izjeme, ki pa imajo takšno število nadur, da jih niti ni možno izkoristiti. Zaradi enostavno

preveč naloženega dela ima zaposleni tudi 60 delovnih nadur mesečno, ki pa jih zopet zaradi prevelike količine dela ni mogoče izkoristiti.

Delovanje pod pritiskom

Živimo v času in okolju, ko je stres vse bolj prisoten v našem vsakdanu. Z izrazom stres v praksi opisujemo predvsem negativne dejavnike, vendar ni nujno, da je stres vedno negativen. Delček stresa ne škoduje, ampak lahko življenje začini., seveda, če ga ni preveč in če ga lahko nadzorujemo. Določena mera stresa nam pomaga, da se spopademo z življenjem, vsak od nas pa ima svojo posebno mero za stres. Zanimalo me je, kako se zaposleni soočajo s stresnimi situacijami na delovnem mestu, ko jim je naloženega velika količina dela, na voljo pa je premalo časa.

Tabela 5: Kako zaposleni reagirajo na časovni pritisk in preveliko količino dela?

<i>I 1: »V takšnih situacijah se res pozna nervoza, vendar se poskušam zbrati, saj je le zbrano in odločno delo tisto, ki lahko obrodi sadove. Upam, da se bom v prihodnje lahko udeležila kakšnega strokovnega usposabljanja na temo kriznega managementa in dela pod pritiskom. Vem, da za takšne situacije obstajajo učinkovita orodja. Kadar je dela res preveč in sem v zaostankih, začnem plane za naslednji dan premlevati v glavi, ko se uležem k spancu, to pa povzroči veliko možgansko aktivnost, zaradi katere včasih ne morem spati.«</i>
<i>I 2: »Brez problema, se ne obremenjujem preveč, ohranim mirno kri.«</i>
<i>I 3: »Če imam preveč dela, potem samo hitim, če pa je prisoten nek časovni pritisk, potem postanem zmedena in raztresena. Vsekakor ne delujem najbolje pod pritiskom.«</i>
<i>I 5: »Ko pridem domov, sem pod stresom, drugače pa ob veliki količini naloženega dela kar dobro delujem.«</i>
<i>I 6: »Pod časovnim pritiskom delujem bolje, če pa je količina dela večja pa poskušam narediti vse. S pravilno organizacijo dela se da.«</i>
<i>I 7: »Če je dela preveč, oddelam svoje delo, ostalo predam naprej. Včasih sem poskušala opraviti vse delo in bila vedno dalj časa v službi. Odkar imam otroka, je le-ta na prvem mestu.«</i>
<i>I 8: »Več dela opravim hitreje.«</i>
<i>I 9: »Prevelika količina dela in prevelik pritisk na delovnem mestu me naredita depresivno.«</i>
<i>I 10: »V kolikor je dela preveč in pritisk name prevelik, povem, da tega ne zmorem.«</i>
<i>I 11: »Da se mi delo ne nabira, če se le da vse hitro naredim, tako lažje shajam. V nasprotnem primeru pa delam pozno v noč, ko otrok zaspi.«</i>
<i>I 12: »Prevelika količina dela predstavlja zame zelo stresno situacijo, zato pod pritiskom ne delujem najbolje.«</i>
<i>I 13: »Če delam pod časovnim pritiskom in se delo časovno ne izide, zamudim rok, delo pa opravim kakovostno. Glede prevelike količine dela vedno prosim, da se mi delo, ki je izven mojega delovnega časa, odredi pisno.«</i>
<i>I 14: »Prevelika količina dela name deluje zelo stresno.«</i>
<i>I 15: »Pod pritiskom delujem še bolj ustvarjalno, včasih utrujeno, dela, ki ga je potrebno opraviti, pa se ne ustrašim.«</i>
<i>I 16: »Delam, delam in ne razmišljam o tem, da je veliko, dnevno naredim prioritetni seznam. Mislim da pod časovnim pritiskom kar dobro delujem.«</i>
<i>I 17: »Moja reakcija na preveliko količino dela je takšna, da najprej naredim najpomembnejše in potem po prioriteti navzdol. Pod časovnim pritiskom delujem čisto odvisno od situacije, vendar mislim, da večinoma dobro.«</i>
<i>I 18: »Prisoten je nemir, vendar delo je kljub temu potrebno opraviti.«</i>

Ljudje smo si različni, zato se tudi na določene situacije odzovemo zelo različno. Večina ljudi poskuša dokončati vse naloženo delo tako, da si naredijo prioritetni seznam in poskušajo delo pospešeno končati. Drugi povedo, da jim je naloženega preveč dela in da tega pač ne zmorejo, spet tretji oddelajo svoje delo in ostalo predajo naprej ali pa pustijo za naslednji dan, če je to mogoče, nekateri postanejo ob veliki količini dela depresivni in predvsem pod stresom. Po drugi strani pa časovni pritisk v večji meri dobro vpliva na ljudi, saj le-ti delo končajo hitreje,

pod pritiskom delujejo bolje in predvsem kreativnejše. Seveda pa na nekatere časovni pritisk zopet deluje stresno, depresivno, včasih utrujajoče.

Ugodnosti delodajalca

Ugodnosti, ki jih nudi delodajalec so večkrat ključnega pomena, ko gre za uravnoteženje dela in družinskega življenja. Že samo možnost menjave izmene včasih pomeni izredno veliko, saj je le-tako možno otroka pravočasno odpeljati iz vrtca. Možnost koriščenja bolniške, ko je otrok bolan, pa je izrednega pomena.

Tabela 6: Kakšne ugodnosti zaposlenim nudijo delodajalci?

I 1: »Moja šefica je zelo fleksibilna, nikoli ne komplicira, kdaj pridem in kdaj grem, vendar pa zaradi količine dela, ki ga je potrebno opraviti pač ne morem odhajati iz službe ob 15.00. V kolikor pa potrebujem prost dan, odhod prej, dopust, pa vse to dobim brez problema.«
I 3: »Imam možnost menjave izmene, to je edina ugodnost, ki mi jo nudi moj delodajalec.«
I 5: »Moj delodajalec mi ne nudi nobenih ugodnosti.«
I 6: »Delodajalec mi omogoča prilagajanje urnika, prav tako ni problem glede bolniške, bodisi zame ali pa za otroka.«
I 7: »Ugodnost, ki mi jo nudi moj delodajalec, je možnost dela s skrajšanim delovnim časom do otrokovega tretjega leta starosti in menjavo izmene.«
I 8: »Dopust lahko dobim v mesecih, ki jih sam izberem, če je potrebno, lahko tudi med delovnim dnem vzamem kakšno uro dopusta, kadar peljem otroka k zdravniku, tudi če vzamem bolniški dopust za otroka ni nobenega problema. V vsakem primeru pa moram biti dosegljiv na mobilnem telefonu, v zameno pa moram biti tudi sam pripravljen delati kdaj izven delovnega časa.«
I 9: »Delodajalec mi ne nudi nobenih ugodnosti.«
I 10: »V nujnih primerih lahko predčasno zapustim delovno mesto.«
I 11: »Delodajalec mi nudi vnaprej določen dopust, z bolniško ni problema, če jih veliko manjka v vrtcu je včasih težko uskladiti, vendar se takrat zmenimo s sodelavkami za menjavo.«
I 12: »Razen dopusta nimam drugih ugodnosti.«
I 13: »Ker se je vrtec na vasi zaprl ob 15.15, mi je delodajalec pred leti omogočil, da sem z delom začela 15 minut prej in prej končala.«
I 15: »Ugodnost delodajalca je koriščenje nadur in dopust.«
I 16: »Ugodnost, ki mi jo nudi moj delodajalec, je možnost privatnih izhodov in kompenzacija ur.«
I 17: »Sem sama svoj delodajalec, tako da je odločitev o »ugodnostih« moja.«

Ugodnosti, ki jih nudijo delodajalci zaposlenim se nekoliko razlikujejo, zaposlenim je včasih dovoljeno predčasno zapustiti delovno mesto, možno je tudi prilagajanje urnika in menjava izmene, pri bolniški in dopustu včasih delodajalci nekoliko komplicirajo.

Družini prijazno podjetje in državni ukrepi

V okviru te teme me je zanimalo ali ljudje poznajo pravice in možnosti, ki jim jih iz naslova usklajevanja dela in družinskega življenja nudi država in če jih izkoriščajo.

Tabela 7: Poznavanje ukrepov podjetij in države na področju dela in družine

I 1: »Vse to zelo dobro poznam, saj med drugim vodim tudi kadrovsko poslovanje, vendar pa sem se sama odločila za odgovorno, srednje vodilno funkcijo in je sedaj to »davek«, ki ga plačujem.«
I 2: »Ne, ne poznam.«
I 7: »Sem seznanjena z vsemi možnostmi.«
I 9: »Pri nas v podjetju tega ne nudijo.«

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

I 10: »Ja, zadeva je samo formalna, papir vse prenese.«

I 11: »Poznam vse možnosti, ki jih ponuja država, vendar se jih ne poslužujem.«

I 18: »Da, poznam, ampak če bi to omenila delodajalcu, mislim, da ne bi bil ravno vesel.«

Vsi intervjuvanci so seznanjeni z vsemi ugodnostmi, ki jih država nudi mladim staršem, nekateri so to izkoristili, drugi ne. Vzrok zakaj nekateri niso izkoristili teh ugodnosti praktično leži na obeh straneh. Nekateri tega niso izkoristili, ker so se bali za delovno mesto, saj so bili mnenja, da jim delodajalec tega ne bo odobril, oziroma so se bali odpustitve in premestitve na drugo delovno mesto. Drugi so bili prepričani, da jim delodajalec sigurno ne bo odobril na primer delovnika s skrajšanim delovnim časom do otrokovega tretjega leta starosti. Tisti, ki so že zaposleni s skrajšanim delovnim časom zaposlitev za pet ur, bi lahko delali še uro na dan manj in tako izkoristili to ugodnost, vendar se jim po preračunih glede na plačo ne izplača. Nekateri pa zavestno sploh niso pomislili, da bi izkoristili to možnost.

Varstvo otrok

Varstvo otrok je v zadnjem času zelo pogosta tema različnih medijev, saj je zelo pereč problem postal pomanjkanje mest v javnih varstvenih zavodih. Zato me je zanimalo, kako imajo varstvo svojih otrok organizirano intervjuvani.

Tabela 8: Usklajevanje varstva otrok

I 1: »Vrtec, ki ga obiskuje moj otrok, je odprt do 16.30 ure. Imam srečo, da gre po otroka moja mama, ki je v pokoju. Kako bi bilo brez nje, ne vem. Seveda bi morali biti vrtci odprti dlje, saj danes le redki ljudje končajo s službo pred 16.00 uro.«

I 1: »Nekaj časa je moje otroke čuvala kar moja mama, bile pa so tudi situacije, ko smo se zmenili s študentko, da je dvignila otroke iz vrtca ter jih imela v varstvu, dokler se z možem nisva vrnila iz službe.«

I 7: »Kako bi bilo brez babic ne vem, saj se vrtec prekmalu zapre, da bi po otroka lahko šel eden od naju s partnerjem, saj oba delava izmensko delo.«

I 10: »Trenutno imam otroka v privat varstvu zaradi pomanjkanja mest v javni mreži.«

I 11: »Včasih se odločim za privat varstvo zaradi pogosto bolnega otroka.«

Večina intervjuvancev ne čuti potrebe po časovno prilagojenih, popoldanskih vrtcih, saj jim pri varstvu otrok zaenkrat pomagajo sorodniki, predvsem stari starši in tudi drugo sorodstvo. Tisti, ki pa starih staršev nimajo več, pa so mnenja, da bi se morda v tem primeru odločili za popoldanski vrtec, vendar se bojijo, da bi bila cena storitve občutno višja. Nekateri razmišljajo o tem, da bi otroka iz vrtca odpeljal kdo, ki ima svojega otroka v istem vrtcu, nekateri pa za to najamejo tudi študenta, ki pride po otroka v vrtec, ga odpelje k sebi domov in počaka, da ponj pridejo starši. Le tako, pravijo, je namreč možno otroka pravočasno odpeljati iz vrtca. Za privat varstvo se večina ne odloča, razen v primeru, ko v javni mreži vrtcev zmanjka prostih mest. Večina jih torej kombinira varstvo v vrtcih s popoldanskim varstvom pri sorodnikih, saj se jim v nasprotnem primeru časovno ne izide zaradi prekratkega delovnega časa vzgojno varstvenih zavodov. Nekaterim bi popoldanski vrtci prišli prav, saj zaradi izmenskega dela obeh partnerjev težko usklajujejo varstvo otrok, saj se jim izmensko delo križa. Vrtcev podjetja, v katerih so zaposleni intervjuvani, nimajo.

Usklajevanje dela in družine

Usklajevanje dela in družine mladih staršev mora biti kar zahtevna naloga, zato me je zanimalo kako se le-ti spopadajo s tem izzivom in kje vidijo največ težav.

Tabela 9: Izzivi in problemi pri usklajevanju dela in družine

<i>I 1: »Rada opravljam svoje delo, a pridem domov zelo izčrpana. Ugotavljam, da je vsako leto slabše, izčrpanost se stopnjuje, ali pa nabira, letos postaja že zelo naporno. Res je težko, še posebej, če si se odločil za odgovorno službo. Brez pomoči sorodnikov bi bilo neizvedljivo. Enostavno ostane premalo časa za družinsko življenje, za preživljanje brezskrbnih popoldanskih uric z otroki.«</i>
<i>I 2: »Problem vidim v neposlušnosti delodajalca za potrebe svojih zaposlenih.«</i>
<i>I 3: »Velik problem se mi zdi pri tem, če nekdo dela dvo- ali trozimensko delo, saj je problem križanje izmen, problem varstva otroka, včasih se zelo malo vidiš z otrokom.«</i>
<i>I 5: »Usklajevanje teh dveh stvari je zelo težko, a imamo k sreči za pomoč babico. Največji problem se mi zdi ta nori tempo življenja, kjer samo hitimo in kjer ni nikoli dovolj časa, ne za delo, ne za družino, kaj šele zase.«</i>
<i>I 6: »Največji problem vidim pri križanju izmen, saj oba s partnerjem delava izmensko delo, zato je problem z varstvom otroka, ko eden od naju že začinja s službo, medtem ko drugega še ni iz službe. Moja mama je invalid, zato nama bolj težko pomaga pri varstvu otroka. Največji problem pa se mi zdijo predvsem predolgi delavniki.«</i>
<i>I 7: »Usklajevanje dela in družine je zelo težko, še posebej če sta oba partnerja v službi, ki zahteva izmensko delo, prav tako se delavniki vse preveč dolgi, delo se kar nikoli ne konča, človek bi bil lahko v službi ves čas in bi bilo še premalo. Dobrodošla je vsakršna pomoč starih staršev.«</i>
<i>I 8: »Če se pravilno organiziraš in imaš podporo tako v službi kot pri partnerju, potem ni problemov.«</i>
<i>I 9: »Problem vidim samo v preobremenjenosti na delovnem mestu.«</i>
<i>I 10: »Usklajevanje službe in zasebnega življenja je umetnost, pri tem mi pomaga moja mama. Čas, tempo življenja, veliko število obveznosti, vse to se mi zdi zelo kritično pri tem.«</i>
<i>I 11: »Ker je mož po poklicu pilot, je doma nekaj dni na mesec, potem pa pride tudi daljše obdobje odsotnosti, zato se takrat obrnem po pomoč k staršem, saj je kar težko kombinirati delo in družino.«</i>
<i>I 12: »Neposlušnost vodstva, predvsem kar zadeva potrebe mojega otroka, se mi zdi velik problem pri usklajevanju dela in družine, drugače pa je le-to veliko lažje s pomočjo sorodnikov.«</i>
<i>I 13: »Opravljam uradniško delo, ki dopušča čas za družino, vendar pa vse pogosteje hodim domov zelo izčrpana, včasih preprosto zmanjka energije. Problem vidim pri usklajevanju dopustov, saj le-tega ne morem imeti vedno, ko bi si ga želela.«</i>
<i>I 14: »Vse bolj nam usklajevanje dela in življenja otežuje razna brezvezna papirologija.«</i>
<i>I 15: »Mislim, da je enostavno premalo časa tako za delo kot za zasebno življenje.«</i>
<i>I 16: »Največ problemov pri tem vidim pri velikem obsegu dela in veliki odgovornosti, ter posledično prenašanje dela in problemov v domače okolje.«</i>
<i>I 17: »Moje delo je pisarniško, sem direktorica v družinskem podjetju in ker sem sama svoj šef, je lažje usklajevati delo z družinskimi obveznostmi.«</i>
<i>I 18: »Problem vidim v času, saj če delam popoldansko izmeno, potem sploh ne vidim otrok, tudi če delam ves vikend, otrok sploh ne vidim.«</i>

Večini intervjuvanih se zdi usklajevanje dela in družine težko, še posebno ženskam, medtem ko so moški mnenja da če se dobro organiziraš in imaš podporo tako pri partnerju kot v službi, potem še kar gre. Pa vendar so se na koncu vsi strinjali da pa pretirano lahko naloga to ravno ni, še posebno če partnerja delata izmensko delo, zato problem nastane predvsem pri križanju izmen, ko mora eden izmed partnerjev že iti na delo, medtem ko drugega še ni domov, zato je vsakršna pomoč starih staršev in sorodnikov dobrodošla. Ljudje vidijo velik problem predvsem v predolghih delovnikih in nasplošno v problemu časa, saj ga ostaja premalo za družino. Problem vidijo tudi v usklajevanju dopustov, saj ne morejo dobiti dopusta takrat, ko bi to želeli, ali pa ne morejo dobiti na primer štirinajstdnevnega dopusta, drugi pa morajo obvezno skupaj izkoristiti štirinajstdnevni dopust. Velik obseg dela in

odgovornosti ter prenašanje dela in problemov v domače okolje je še eden izmed problemov, ki otežuje usklajevanje dela in družine.

Čas, ko se ukvarjajo z otrokom

Človek ima na voljo omejen čas, zato ga mora racionalno razdeliti med delo in družino. Zanimalo me je, koliko časa zaposleni med tednom namenijo ukvarjanju z otroki.

Tabela 10: Čas, ki ga intervjuvanci namenijo ukvarjanju z otrokom

<i>I 1: »Jaz mislim, da se z otroki med tednom ukvarjam premalo, saj bi si otroci vsekakor zaslužili vso našo pozornost in skrb.«</i>
<i>I 3: »Koliko se med tednom ukvarjam z otrokom, je čisto odvisno od izmene, v kateri delam. Menim, da bi se lahko z otrokom ukvarjala še več, če bi mi le čas dopuščal.«</i>
<i>I 6: »Z otrokom se med tednom ukvarjam 4 ure dnevno, kar je po mojem mnenju čisto premalo, vendar žal mi čas ne dopušča, da bi lahko z otrokom med tednom preživela dlje časa.«</i>
<i>I 7: »Če sem v službi dopoldne, se z otrokom ukvarjam 4 ure, če pa delam popoldne, se z njim ne morem ukvarjati prav nič, saj pridem domov zelo pozno, ko otrok že spi. Vsekakor se z otrokom ukvarjam premalo.«</i>
<i>I 8: »Z otroki se ukvarjam 4 ure na dan, posvetim jim tudi celoten vikend in dopust.«</i>
<i>I 10: »Med tednom je časa za otroke dve uri na dan, za vikend pa skupinski izleti, vsaj nedeljo skušamo preživeti zelo družinsko.«</i>
<i>I 11: »V povprečju sem z otrokom 6 ur dnevno ali malo manj.«</i>
<i>I 12: »Z otrokom preživim med tednom približno 4 ure dnevno, kvalitetno 2 uri.«</i>
<i>I 13: »Menim, da z otrokom preživim dovolj časa, vendar vse pogosteje pridem domov zelo utrujena, kar še otežuje kvalitetno preživljanje časa z otroki.«</i>
<i>I 15: »Časa za otroke je še premalo, popoldan preživimo čas skupaj z delom na kmetiji, sicer pa samo z otrokom 1 uro zvečer.«</i>
<i>I 16: »V času delovnih dni se z otroki ukvarjam približno 2 uri, med vikendom veliko več.«</i>
<i>I 18: »Z otroki se ukvarjam 3 ure dnevno, če delam dopoldansko izmeno, kar se mi zdi premalo, če pa delam popoldansko izmeno, pa jih razen zjutraj sploh nič ne vidim.«</i>

Vsem intervjuvanim je skupna ista prioriteta v življenju, in sicer družina, šele nato sledi delo. Na dopustu znajo »odklopiti« delo in se posvetiti družini, prav tako otrokom in družini posvetijo celoten vikend in vse proste ure v dnevu, ki pa jih je po mnenju vseh premalo. Intervjuvanci dela ne označujejo kot nekaj negativnega, problem vidijo v podaljšanju delovnega dne in vse večjemu številu nadur. Menijo, da je življenje odgovorno ravnanje, ki se nanaša predvsem na vzgojo otrok. V povprečju se z otrokom ukvarjajo od dve do štiri ure dnevno, kdor pa dela v popoldanski izmeni, pa mu za igro z otrokom popoldne ne ostane praktično nič časa.

Odsotnost partnerjev

Odsotnost partnerjev lahko postane tudi problem, ko je potrebno poskrbeti za otroke.

Tabela 11: Problem odsotnosti partnerjev

<i>I 5: »Partner je po poklicu slikopleskar, zato je na terenu tudi po cel dan.«</i>
<i>I 7: »Moj partner prav tako opravlja izmensko delo, zato je pogost problem križanje izmen in s tem posledično problem varstva otroka.«</i>
<i>I 9: »Moj partner je samostojni podjetnik, delovni čas je pri njem zelo različen, kakšen dan si lahko vzame prosto, naslednji dan pa ga ni tudi po 14 ur.«</i>
<i>I 10: »Moj mož je podjetnik, ukvarja se z avtomobilizmom in gostinstvom, dela cel dan, včasih tudi ponoči, zato je včasih problem z varstvom otrok.«</i>

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

I 13: »Partner opravlja terensko delo, ima zelo nestalen urnik, zaradi česar večasih prihaja do problemov z varstvom otrok.«

I 15: »Partner je zaposlen doma na kmetiji, praktično dela ves dan, vendar je lažje, saj gre po otroka v vrtec lahko on in mi ni treba skrbeti glede tega.«

I 14: »Moj partner dela cel dan, tudi ponoči, občasno ob vikendih, zato je pogosto problem z varstvom otrok.«

I 17: »Partner je šofer tovornega vozila, zato je v času sezone, spomladi in jeseni, odsoten najmanj 10 ur dnevno, tako sem v tistem času predvsem sama z otrokom.«

Velik problem namreč predstavlja križanje izmen in s tem povezano varstvo otrok. Pravtako se v odsotnosti partnerjev vsa skrb za otroke prenese na drugega partnerja.

Premalo časa pa imajo ljudje tudi **zase in za svoje hobije**. Večina hobijev, odkar so redno zaposleni starši, sploh nima več ali pa so le-ti na stranskem tiru. Večina si po napornem delovniku privoščiči le kak skupinski sprehod s psom, nekaterim pa čas dopušča še kako urico časa za športno aktivnost ali pozno zvečer za druženje s prijatelji. Spet drugi si čas za prijatelje vzamejo kar v času malice ali pa se slišijo bolj ali manj le še preko telefona.

Še nekaj mnenj intervjuvancev, ki se mi zdijo relevantni pri obravnavani problematiki, saj dokazujejo, da vse stvari, ki jih počnemo je dobro, da jih počnemo z nekim razlogom. Pomanjkanja časa ne občutijo le otroci, temveč tudi partnerski odnos in ljudje sami, zato se je tudi tu potrebno truditi, da se, tako kot za otroke, vedno najde čas tudi za medsebojni odnos in nenazadnje zase. Prioritete se s starševsko vlogo spremenijo, mnogo jih svoje hobije povsem postavi na stranski tir, prioriteta torej postane otrok in njegovi interesi. Nekateri v želji po boljšem socialnem ugodju, tako sebe kot otrok opravljajo tudi drugo plačano delo. Navsezadnje pa je zopet čas tisti, ki nas omejuje, zato ga moramo znati med aktivnosti razporediti kar se da racionalno.

Tabela 12: Nekaj ostalih mnenj intervjuvancev

I 1: »Res je super, če ima človek službo, kjer lahko naredi kariero, vendar če to ne počneš zaradi družine, ampak zase, potem je vse brez veze.«

I 1: »Otroci občutijo odsotnost staršev. Z možem pa oprava, da imava eden za drugega vedno manj časa, kar na trenutke vodi v odtujenost, vendar se da tudi popraviti z načrtovanimi skupnimi dejavnostmi.«

I 7: »Odkar imam otroka, so moji hobiji povsem na stranskem tiru, pravzaprav če dobro pomislim, jih sploh ni. Časa zase praktično nimam, saj ves prosti čas, posvetim otroku.«

I 9: »Poleg redne službe opravljam še drugo plačano delo, saj lahko tako svoji družini nudim neko socialno ugodje.«

I 10: »Poleg redne službe pomagam še možu v podjetju. Delam ponoči, kar ne vpliva na mojo družino, samo name, saj sem potem neprepana.«

I 17: »Premalo je časa, da bi človek lahko počel vse tisto, kar ga zanima.«

3. Ugotovitve in priporočila

Evropska fundacija je leta 2005 za kritično spremenljivko pri ustvarjanju ravnotežja med delom in življenjem označila **veliko število delovnih ur**, tudi do 60 ur tedensko. Rezultati intervjuja kažejo, da zaposleni v povprečju na delovnem mestu preživijo od 9 do 10 ur dnevno. Pri nekaterih delovni čas variira, predvsem pri tistih, ki opravljajo izmensko delo in tistih, ki opravljajo odgovornejše delo. Tisti na delovnem mestu preživijo tudi od 12 do 14 ur.

Svojega dela zaradi funkcije, ki jo opravljajo in odgovornosti, ki jo nosijo za takšno delo, ne morejo predati v dokončanje drugim osebam. Po drugi strani pa so se ti zavestno odločili za odgovornejše delo, zato so že prej vedeli, da bo njihov delovnik nekoliko daljši. Število nadur se razlikuje glede na to, kjer je oseba zaposlena, ali je to javna uprava ali zasebni sektor. Pri tistih, ki so zaposleni v zasebnem sektorju se morda zdi, da je njihov delovnik nekoliko drugačen, daljši in predvsem ne tako stalen, z nekoliko večjim številom delovnih (nad)ur. Tisti, ki so zaposleni v lastnem podjetju lažje razporejajo delovni čas, saj niso toliko vezani na točno določeno časovno prisotnost na delovnem mestu, kot so pomembni rezultati dela, pa naj bo to delo opravljeno med tednom ali pa v soboto.

Intervjuvanci **čas** označujejo kot kritičen dejavnik današnjega časa. Tarnajo nad preprosto pomanjkanjem časa in predvsem pomanjkanjem tistega, ki bi bil preživet z otroki, saj so delovniki vse daljši, dan pa ima preprosto premalo ur. Večini zaposlenih je bolj kot delo pomemben prosti čas, preživet z otroki ali prijatelji, drugi pa bi preprosto radi imeli več časa zase, da bi poleg dela in ukvarjanja z družino lahko počeli tisto, kar jih veseli. Preveč časa nekateri ljudje porabijo samo za vožnjo v službo in domov, velik problem je tudi izmensko delo, ki krati čas za popoldansko ukvarjanje z otroki. Časa začne tudi primanjkovati ob vseh obveznostih, ki jih imajo ljudje, zelo hiter pa je postal tempo življenja, kjer sta čas in odzivnost ključnega pomena.

Visoka raven vpletenosti v samo službo, veliko delovnih nalog in vlog, ki so dodeljene posamezniku, posledično povzroči večji konflikt med delom in življenjem, le-ta pa se povečuje s tem, ko se povečuje število delovnih nalog in napredovanjem na delovnem mestu. Rezultati intervjuja kažejo, da nekateri ljudje zaradi prezaposlenosti na delovnem mestu pridejo domov utrujeni, kar posledično prinese v domače okolje nemir in pomanjkanje energije za ukvarjanje z otroki. Zaradi prezaposlenosti na delovnem mestu nekateri ne morejo zapustiti delovnega mesta po predpisanem delovniku, zato morajo delati nadure in tako nikoli ne vedo, kdaj bodo prišli domov. Posledično zaradi tega trpi družinsko življenje. Preživeti na delovnem mestu 12 ur in za vožnjo do doma porabiti 1-2 uri človeka zelo izčrpa, zato mu na koncu dneva zmanjka energije za najpomembnejše, družino.

Izkušnje intervjuvancev kažejo, da jim je ponavadi naloženega preveč dela, ki bi ga bilo mogoče dokončati v posameznem delovniku, služba pa od njih zahteva, da delajo hitro. Pri tem se srečujejo s stresom na delovnem mestu, saj mora biti delo opravljeno kvalitetno in v najkrajšem možnem času.

Intervjuvanci o svojih izkušnjah z nadrejenimi pravijo, da so vodilni po večini razumevajoči do zaposlenih, ko je zasebno življenje potrebno postaviti pred službene obveznosti, vendar obstajajo tudi izjeme.

Za večino intervjuvancev je služba le delček njihovega življenja, tistega, kar pravzaprav so, vendar pa se nekateri intervjuvanci počutijo osebno zelo vpleteni v svoje delo. Tisti, ki so

zaposleni v lastnem podjetju, to odgovornost občutijo še toliko bolj, na drugi strani pa iz njihove odgovornosti izhaja tudi plačilo za opravljeno delo. Tisti, ki jim je naložena velika odgovornost in veliko število delovnih nalog in nadur občutijo večji konflikt med delom in zasebnim življenjem, težje se jim zdi usklajevati delo in družino, saj zaradi prezaposlenosti na delovnem mestu med tednom zelo malo časa posvetijo družini.

Pomembni sta tako podpora vodstva kot podpora sodelavcev, vendar pa je le-ta enako, če ne celo pomembnejša od podpore vodilnih. Večina intervjuvancev ima dobre izkušnje s svojimi sodelavci, saj se le-ti na splošno precej prilagajajo osebnim, neslužbenim zadevam svojih sodelavcev in so le redko nezadovoljni, če si le-ti vzamejo prosti dan za urejanje osebnih, družinskih zadev. Nekatere moti predvsem to, da jih sodelavci in vodilni kličejo tudi v času dopusta, ko bi si le-ti radi oddahnili od službe.

Delodajalci bi morali najti način, kako ustvariti stalno ravnotežje med delom in življenjem. Včasih veliki ukrepi niti niso tako nujno potrebni, saj lahko že majhni pripomorejo k večjemu ravnotežju med delom in življenjem.

Če navedemo primer, je način ustvarjanja večjega ravnotežja med delom in življenjem lahko zmanjševanje delovnih bremen, omejevanje števila vlog, ki so dodeljene določenemu posamezniku v podjetju, ter zagotavljanje virov in vzpodbudne medsebojne podpore sodelavcev in nadrejenih za dokončanje delovnih nalog in zahtev.

Za zaposlene bi bilo vzpodbudno tudi prestrukturiranje delovnih mest, kar bi pripomoglo k večji zanimivosti, pestrosti samega dela, hkrati pa bi delo zopet pomenilo nek izziv. Če je zaposlenemu delo v veselje in to delo ceni, potem mu včasih ni v breme delati tudi več in dlje, kot je potrebno. Po drugi strani pa je nenehno število delovnih nadur vsekakor stvar slabe organizacije dela v podjetju oziroma nezadostnega števila kadra v primerjavi s količino dela. Tudi zbranost ljudi po osmih urah občutno popusti, zato je skorajda utopično pričakovati fantastične rezultate dela ob nenehnih in neskončnih delovnih nadurah. Motivacija, ki je za zaposlene še kako pomembna, ob nenehnih delovnih nadurah izgine in tako bo ponovno motivirati zaposlene zelo težko. Vse to morda še nekako gre, dokler je zaposleni brez družine. Ko si ustvari družino, potem takšno podjetje nikoli ne more biti družini prijazno podjetje, pa čeprav se v njem izvajajo ukrepi iz naslova družini prijazno podjetje.

Zaposleni, ki so pod stresom, bodo naredili veliko napak, zato je sproščeno delovno okolje zelo pomembno. Dopusta svojih zaposlenih bi se morali delodajalci veseliti in jih pri tem ne omejevati, saj je le zadovoljen in spočit zaposleni lahko produktiven in učinkovit za podjetje.

Zaposleni bi morali bolj koristiti pravice, ki jim jih država nudi iz naslova starševstva, saj je to njihova zakonska pravica, pravica vsakega redno zaposlenega starša.

Kar pa zadeva varstvo otrok, bi morali vrtci vsekakor podaljšati delovni čas, saj je velika težava, s katero se soočajo zaposleni, prav varstvo otrok, ki je le-to zaradi dolgih delovnikov podjetij in kratkih delovnikov vrtcev otežkočeno in predstavlja velik problem večine staršev: predvsem tistih, ki nimajo sorodnikov, ki bi jim pri tem lahko pomagali, ki delajo izmensko delo in kjer izmensko delo opravljata oba partnerja. Javna mreža vrtcev in problem s prostorom v teh vrtcih pa je že druga tema, ki pa je v tej diplomski ne bom posebej obravnavala. Takšne rešitve so torej veliko bolj primerne za ljudi, ki jim družina pomeni več kot delo oz. kariera. Prav tako pa bi morali zaposleni, torej mladi starši, še v večji meri izkoriščati ugodnosti in pravice, ki jim jih nudi država, kot tudi predlagati svojim delodajalcem določene rešitve iz naslova družini prijaznega podjetja.

Izvedena raziskava se mi zdi zaradi problematike predvsem zelo aktualna. Omejitve raziskave vidim predvsem v tem, da je morda težko posplošiti število delovnih ur in nadur, ki jih zaposleni preživijo na delovnem mestu, saj je to odvisno od narave dela, od tega, ali je nekdo zaposlen v gospodarstvu ali v negospodarstvu, odvisno je od dejavnosti podjetja, od podjetja samega ter tudi od tega, za koliko ur je nekdo zaposlen. Če je nekdo zaposlen za 25-urni delovnik, potem bo število nadur drugačno kot pri nekom, ki je zaposlen za 40-urni delovnik. Prav tako ne gre omenjene raziskave posploševati na celotno populacijo, saj že narava same raziskave zahteva manjši vzorec (mladi starši, z otroki, starimi do 6 let), ki pa ga ne gre enačiti na celotno populacijo, saj bi bili rezultati staršev šolskih otrok verjetno popolnoma drugačni.

Za nadaljnje raziskovanje predlagam preučitev omenjene problematike ločeno na področju javnega in zasebnega sektorja, v raziskavo pa bi lahko tokrat vključili starše šolskih otrok in pogledali, kako le-ti usklajujejo delo in družinsko življenje ter s kakšno stopnjo konflikta dela in življenja se soočajo v tistem obdobju njihovega življenja. Prav tako bi bilo morda dobro raziskati, če je tistim zaposlenim, ki so zaposleni za skrajšani delovni čas, usklajevanje dela in družine lažje ali morda težje. Po drugi strani pa bi bilo zanimivo izvesti raziskavo v obrnjenem vrstnem redu in za preučevano enoto uporabiti podjetja ter njihov vidik na problematiko ravnotežja med delom in življenjem mladih staršev.

Sklep

»Idealno« ravnotežje med delom in življenjem kot že omenjeno koordinira in uravnoveša zasebne potrebe, kot so družina, hobiji, poklicni interesi - nadaljnje izobraževanje, usposabljanje in prostovoljne dejavnosti, s plačanim delom, v različnih obdobjih človekovega življenja kot tudi v celotnem življenjskem obdobju (Darcy et al., 2007). Ker trenutno na trgu delovne sile vlada močna konkurenca, je težko ustvariti privlačno delovno mesto in obdržati dragocene zaposlene. Zato je vse bolj pomembno zavedanje o ustvarjanju določenega ravnotežja med delom in življenjem zaposlenih, ki vpliva tudi na ostale dejavnike, kot so fluktuacija zaposlenih, stres, (ne)zadovoljstvo s službo in produktivnost (Darcy et al., 2007).

Ravnotežje med delom in življenjem ne pomeni, da morata biti na obeh straneh ravnotežja enaki količini obojega. Enako število ur, preživetih na delovnem mestu, in enako število ur, porabljenih za zasebne aktivnosti in družinsko življenje, ne pomeni pravega ravnotežja med delom in življenjem, definicija pojma *ravnotežje* ima tu povsem drugačen pomen (Bird, 2006).

Vsako ravnotežje med delom in življenjem je drugačno za vsakega izmed nas, saj so življenja ljudi različna, prav tako so različne prioritete in vrednote ljudi. Ne obstaja idealno ravnotežje med delom in življenjem, ki bi bilo unikatno in primerno za vse ljudi in za katerim bi morali stremeti vsi. Pa vendar ljudje stremijo k čim boljšemu ravnotežju med delom in življenjem. Ta tema je postala vse bolj pomembna tako z vidika zaposlenih kot z vidika delodajalcev. Med raziskavo sem pri zaposlenih opazila, da se sicer zelo trudijo, da bi čim več časa preživel z družino, vendar jim natrpni urniki in predolgi delovniki vse to zelo otežujejo. Po drugi strani pa se nekatera podjetja kitijo z nazivom družini prijaznega podjetja, saj zaposlenim nudijo delo s krajšim delovnim časom, nihče pa v okviru skrajšanega delovnika ne pogleda nadur zaposlenih in se vpraša, če morda ni kaj narobe z organizacijo dela v podjetju, da ljudje po opravljenem delovniku preprosto ne morejo domov. Konec koncev krajši delovni čas ne pripomore veliko k uravnoteženju dela in življenja, če na ta krajši delovni čas vedno »pade« še veliko število nadur. Vendar pa smo ljudje močna, vztrajna in iznajdljiva bitja, zato s pravo organizacijo dosežemo marsikaj. Tudi podjetja so se začela vedno bolj zavedati, da je zadovoljen zaposleni veliko produktivnejši, bolje deluje v timu, njegovo delo je bolj kakovostno in opravljeno z večjo mero zavedanja o odgovornosti. Kljub vsemu je tega zavedanja v Sloveniji še premalo.

V Sloveniji se izmed starševskih pravic največ koristijo porodniški dopust, polovični delovni čas in očetovski dopust. Podjetja pa izmed ukrepov družini prijazne politike svojim zaposlenim največkrat nudijo prilagodljiv delovni čas, v kolikor narava dela to dopušča, jim je ponujeno delo od doma, podjetja pa vedno bolj uporabljajo t.i. »otroški časovni bonus«, ki omogoča dodatni prosti dan za spremljanje otroka v vrtec ali šolo.

Glede na izvedeno raziskavo ugotavljam, da je vsem intervjuvanim skupna prioriteta družina. Težavo vidijo v pomanjkanju časa. Težko je nadoknaditi zamujene ure z družino, čas prehitro beži, vikendov za zamujene priložnosti med tednom, pa v času odraščanja otrok, ni tako zelo veliko. Starši problem pri uravnoteženju dela in družinskega življenja vedno bolj vidijo tudi pri varstvu otrok. Malo je vrtcev, ki bi bili odprti dlje, kot so starši v službah. Vrtci se zaprejo zelo zgodaj, mnogi starši pa zelo težko pravočasno pridejo po otroka, še posebno, če se vozijo na delo v drug kraj, občino, regijo. Kdor nima sorodnikov, se mora glede varstva otroka znajti sam. Tu se lahko kritično vprašamo, kako bi sistem sploh deloval brez pomoči starih staršev. Da o pomanjkanju prostih mest v javnih vzgojno-varstvenih zavodih sploh ne govorimo. Spodbudno pa je dejstvo, da se očetje vedno bolj vključujejo v vzgojo otrok in da jim je bila dana zakonska pravica do koriščenja očetovskega dopusta. S tem so po eni strani postali enakovredni ženskam, materam, po drugi strani pa so dobili priložnost, da se končno tudi oni lahko aktivno vključijo v vzgojo otrok, saj so za otroke enako pomembni kot matere. Prav

tako pa je vzpodbudno dejstvo, da so vodilni v podjetjih, kjer so zaposleni intervjuvani, po večini razumevajoči kar zadeva družinske obveznosti, prav tako tudi sodelavci.

Ravnotežje je pomembno tudi z vidika odnosa med dvema partnerjema, saj le zadovoljstvo z osebnim življenjem prinaša uspehe tudi na poslovnem področju. Mlade starše pa poleg vseh izzivov na začetku družinskega življenja pogosto pesti še stanovanjski problem, nekateri pa v že tako natrpanem urniku najdejo čas še za skrb za svoje starše. Usklajevanje, planiranje in pomanjkanje prostega časa se tako zdi samoumevna stvar že skoraj vsakemu mlademu staršu, pa vendar bi bilo dobro, da bi morda tudi oni nekoč občutili manjši presežek prostega časa morda tudi na račun družini prijaznih ukrepov.

Literatura in viri

1. *Materinski dan 2009*. Najdeno 25. marca 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2226
2. Hammelmann, I. (2006). *Work – life balance. Job und Privatleben in Einklang bringen*.
3. *Družine v Slovenij*. Najdeno 25. marca 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novice_poglej.asp?ID=549
4. *Mednarodni dan družin, Slovenija*. Najdeno 16. maja 2009 na spletnem naslovu http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?ID=2343
5. Renner, T., Švab, A., Žakelj T. & Humer, Ž. (2005). *Perspektive novega očetovstva v Sloveniji; vpliv mehanizma očetovskega dopusta na aktivno očetovanje, zaključno poročilo*. Ljubljana: Urad za enake možnosti.
6. Kukovič, U., (2008, 27. november). Družini prijazno podjetje. *Finance*, str. 22.
7. Ustava Republike Slovenije (1991). *Uradni list RS*. (št. 33/1991, 23. december 1991).
8. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. (št. 42/2002, 15.maj 2002).
9. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*. (št. 103/2007, 13. november 2007).
10. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (2001). *Uradni list RS*. (št.97/2001, 4. december 2001).
11. Berg, B. (2007). Qualitative research methods for the social sciences, 6.
12. Šadl, Z. (2002). We're out to make you smile. Emocionalno delo v storitvenih organizacijah. *Teorija in praksa*, 39 (1), 49-80.
13. Statistika za poslovno odločanje. Najdeno 16. marca na spletnem naslovu http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/191143/2008_SPO-UPES_01_Uvodne_teme.pdf
14. Kvalitativno trženjsko raziskovanje. Najdeno 16. marca na spletnem naslovu http://www.ef.uni-lj.si/predmeti32/_struktura/izpis.asp?vrsta=2&id=192077
15. Tu., D. (2008, 28. november). Enajst novih do družine prijaznih podjetij. *Finance*, str. 22.
16. Petavs, S. (2002, 10. junij). Delodajalci bi dali vse manj letnega dopusta. *Finance*, str. 18.
17. Štebe, M. (2007). Doseganje ravnovesja med delom in družino preko fleksibilnega zaposlovanja in dela (*diplomsko delo*). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
18. *Socialni sporazum za obdobje 2006-2009*. (2005), Ljubljana, str. 8-9.
19. Joshi et al. (2002). A case of social responsibility or a competitive advantage? Human Resources Dept, Dr. Parsons, Georgia Institute of Technology.
20. Bird, J., (2003). Work life balance defined – what it really means! Najdeno 23. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>.
21. Bird, J. (2006) The ladder in work – life balance training. Najdeno 23. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.worklifebalance.com/assets/pdfs/ladder.pdf>.

22. Howard, G., et al. (2004). Inter – domain work-family, family.work conflict and police work satisfaction. *An international journal of police strategies & management*, 27 (3).
23. Darcy, C. & McCarthy, A. (2007). Work – family conflict. *Journal of European industrial training*, 31 (7).
24. Eikhof, D., et al. (2007). What work? What life? What balance? *Employee relations*, 29 (4).
25. Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). Družini prijazno podjetje usklajevanje dela in zasebnega življenja. *Industrijska demokracija*, 3, 16-19.
26. Boyar, S. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of managerial psychology*, 23 (3).
27. *Work-life balance or work-life effectiveness: forget terminology*. Najdeno 30. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.worklifebalance.com/worklife-effectiveness.html>.
28. Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 30. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
29. Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 30. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>
30. Mošnik, M., (2008, 19. december). »Najpomembnejša je družina...«. *Kamniški Občan*, str. 11.

Priloge

Priloga 1: Certifikat družini prijazno podjetje - katalog ukrepov

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

- delovni čas,
- organizacija dela,
- delovno mesto,
- politika informiranja in komuniciranja,
- veščine vodstva,
- razvoj kadrov,
- struktura plačila in nagrajevani dosežki,
- storitve za družine.

Uradni katalog ukrepov je v polnem obsegu dostopen samo tistim podjetjem/organizacijam, ki se prijavijo v postopek pridobitve certifikata. Razlog je v tem, da želimo zagotoviti strokoven in optimalen izbor ukrepov, ki so primerni za posamezno podjetje ali organizacijo. To pa je po našem mnenju mogoče le skozi svetovalni postopek, ki poteka v okviru pridobitve certifikata (Certifikat družini prijazno podjetje).

Kaj je Certifikat Družini prijazno podjetje?

Pridobitev Certifikata je revizorski postopek, ki ima funkcijo ocenjevanja in svetovanja delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri v kontekstu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.

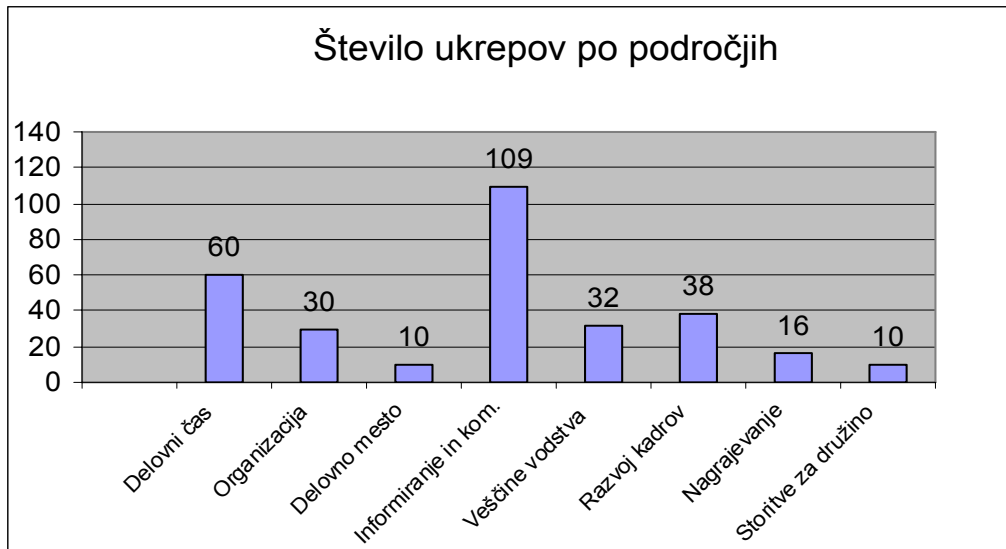
Skozi notranji postopek podjetje določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega svetovalca/ocenjevalca v podjetju odločijo za način vpeljave rešitev, ki ima za cilj izboljšanje organizacije in delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega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

Osnovne značilnosti sistema certificiranja Družini prijazno podjetje:

- ne le ovrednotil trenutne situacije, temveč spodbuja podjetje k izboljšanju le-te,
- ne nagrajuje trenutne situacije, temveč pripravljenost za izboljšanje le-te,
- je dolgoročno naravnano,

- je primeren za katerokoli organizacijo, ne glede na velikost, naravo poslovanja ali organiziranost

Število ukrepov, ki so jih sprejela podjetja v postopku certificiranja



Vir: Certifikat družini prijazno podjetje, 2009.

Skupno število ukrepov, ki so jih podjetja sprejela: 305

Povprečno število ukrepov na prijavitelja: 9,5

Delovni čas: *otroški časovni bonus, koriščenje letnega dopusta, fleksibilni delovni čas, izmensko delo*

Organizacija: *timsko delo, službene poti, preverjanje delovnih procesov, analiza bolniških odsotnosti, ukrepi za varovanje zdravja*

Delovno mesto: *tele-delovno/delovno od doma*

Informiranje in komuniciranje: *komuniciranje z javnostmi, notranje, zunanje, pooblaščenec za usklajevanje dela in poklica, mnenjske raziskave*

Veščine vodstva: *izobraževanje in ocenjevanje vodij, filozofija in načela*

Razvoj kadrov: *ukrepi za lažje vključevanje po daljši odsotnosti, karierni načrti, oglaševanje enakih možnosti*

Nagrajevanje: *letni regres (višina odvisna tudi od števila otrok), ponudba za prosti čas/počitnice*

Storitve za družino: *otroci v podjetju*

Priloga 2: Seznam okvirnih tem in vprašanj za izvedbo intervjuja

SEZNAM OKVIRNIH TEM IN VPRAŠANJ ZA INTERVJU Z MLADIMI STARŠI

Vprašanja so namenjena »mladim staršem« ter njihovem ravnotežju med delom in življenjem; staršem, z otroki starimi do vključno 6 let.

SPLOŠNO

Koliko ste stari in kaj ste po poklicu?

Koliko so stari vaši otroci?

DELO

Ste zaposleni? V kateri dejavnosti ste zaposleni?

Kakšno delo opravljate? Kakšna je vaša pozicija v podjetju? Vam ta pozicija dopušča več ali manj časa za družino in na splošno za zasebno življenje?

Kakšen je vaš delavnik; koliko ur? Od kdaj do kdaj?

Radi opravljate svoje delo?

Pridete domov zelo izčrpani?

Kakšno delo opravlja vaš partner/partnerica? Del.čas itd.

Kakšne ugodnosti vam pri tem usklajevanju nudi vaš delodajalec?

Ali pogosto delate več kot 40 ur tedensko? Koliko ur na dan v povprečju preživite v službi plus čas prihoda in odhoda na delo? Imate veliko število nadur?

Morate pogosto na službena potovanja, seminarji itd.?

Nosite delo tudi domov?

Kdo v času vaše odsotnosti zaradi dela poskrbi za vaše otroke?

Ali poleg redne službe opravljate še kakšno drugo plačano delo? Kako to vpliva na vašo družino?

Kako reagirate na preveliko količino naloženega dela?

VARSTVO OTROK

Kako je z varstvom vašega otroka?

Ste kdaj čutili potrebo po časovno prilagojenih, popoldanskih vrtcih? Šiška, Zelena jama....

Ste se kdaj odločili oz. razmišljate o privat varstvu zaradi večje čas. prilagodljivosti?

KAKO USKLAJEVATI DELO IN ŽIVLJENJE

Se vam zdi usklajevanje dela in zasebnega življenja težko? Kako shajate, pomoč sorodnikov itd.?

Veste kakšne možnosti vam ponuja država pri usklajevanju dela in življenja, še posebno če ste »mladi starši«? Polovični delovni čas prva 3 leta otrokovega življenja, idr.?

Kje vidite največ problemov pri usklajevanju dela in življenja?

Menite da imate ob vseh zadolžitvah dovolj časa za družino?

Ali znate na dopustu odklopiti delo?

Na katere težave ste vi naleteli pri uravnoveženju vašega dela in (družinskega) življenja?

Koliko časa na dan / teden se ukvarjate z otrokom? Po vašem mnenju premalo, preveč?

PROSTI ČAS

Imate hobije?

Katerih hobijev se lahko poslužujete med tednom ko imate na skrbi še delo in otroke?

Vam med tednom ostane kaj časa tudi za prijatelje?

Kaj naredite za sprostitev po napornemu delavniku?

Katere so vaše prioritete v življenju?

Kako delujete pod (časovnim) pritiskom?

VPLETENOST V DELO

Kam je usmerjena večina vaših ciljev in interesov?

Ali ste osebno zelo vpleteni v vašo službo/vaše delo?

Ali bi s težkim srcem prekinili delovno razmerje v trenutni službi? Vas to delo toliko veseli, da bi se težko sprijaznili s tem?

STRES V SLUŽBI

Kaj pričakujejo in zahtevajo v vaši službi - ali vaša služba zahteva da delate zelo hitro, ali vaša služba zahteva trdo delo?

Vam običajno v delovnem času uspe dokončati vso delo?

Koliko dela vam je ponavadi naloženega za posamezni delovni dan?

Kako je s konflikti na vašem delovnem mestu?

PODPORA VODSTVA

Kako je s prilagajanjem vodilnih v podjetju osebnim potrebam zaposlenih?

Ali so vodilni razumevajoči do zaposlenih, ko je zasebno življenje potrebno postaviti pred službene obveznosti?

PODPORA SODELAVCEV

Kakšna je podpora sodelavcev pri prilagajanju vašim osebnim, neslužbenim zadevam?

KONFLIKT DELA IN ZASEBNEGA (DRUŽINSKEGA) ŽIVLJENJA

Ali se službene zahteve (delovnik, seminarji, druge zahteve) vmešavajo v vaše zasebno življenje in v kolikšni meri?

Ali vam služba otežuje izpolnjevanje družinskih obveznosti in preživljanje prostega časa z družino?

Koliko obveznosti vam je naloženih v službi? Kako to vpliva na vašo družino?

Ali morate zaradi službenih zadev pogosto spremeniti načrte, ki jih imate z družino?