

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**USKLAJEVANJE DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA:
MED SLUŽBENIMI OBVEZNOSTMI IN OSKRBOVANJEM
STAREJŠIH SVOJCEV**

Ljubljana, julij 2018

TINA DEŽELA

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Tina Dežela, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Jano Žnidaršič.

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POMEN USKLAJEVANJA DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA V STARAJOČI SE DRUŽBI.....	2
1.1 Pomen usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v svetu	2
1.2 Pomen usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v Sloveniji	3
1.3 Družinsko življenje	5
1.3.1 Ženske in družina.....	8
1.3.2 Moški in družina	8
1.4 Poklicno življenje.....	10
1.5 Certifikat Družini prijazno podjetje	11
1.5.1 Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje	12
1.5.2 Ukrepi pri uvajanju sprememb v podjetju	13
1.5.3 Izboljšave na področju procesa pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje..	16
1.6 Starejši in delo.....	16
2 SREDNJA (SENDVIČ) GENERACIJA IN OSKRBA STAREJŠIH.....	19
2.1 Staranje prebivalstva	19
2.2 Starostne spremembe	22
2.3 Pomen in problematika tako imenovane sendvič generacije	22
2.3.1 Sendvič generacija v svetu.....	24
2.3.2 Sendvič generacija v Sloveniji.....	26
2.3.3 Starejši ljudje in njihova oskrba.....	28
3 USKLAJEVANJE SLUŽBENIH OBVEZNOSTI Z OSKRBO STAREJŠIH SVOJCEV – EMPIRIČNA PREVERBA	31
3.1 Metodologija	31
3.2 Predstavitev vzorca raziskave	32
3.3 Analiza rezultatov raziskovalnega dela.....	33
3.3.1 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.....	34
3.3.2 Skrb za starejše svojce	41
3.4 Odgovori na raziskovalna vprašanja in temeljna teza naloge	46
3.4.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja.....	46
3.4.2 Rezultati raziskave in temeljna teza naloge	55
3.5 Razprava o dobljenih rezultatih in priporočila za delodajalca in zaposlene	56
SKLEP	57
LITERATURA IN VIRI	59
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Gospodinjstva po številu članov, Slovenija 1. januar	6
Tabela 2: Družine po tipu družine in povprečnem številu otrok, Slovenija, 1. januar.....	7
Tabela 3: Osnovni podatki anketiranih oseb	33
Tabela 4: Odgovori anketirancev na vprašanje, ali imajo otroke (tudi če so starejši) glede na starostno skupino	38
Tabela 5: Število otrok na anketiranca	38
Tabela 6: Podatki po spolu za ljudi, ki skrbijo za starejše svojce	41
Tabela 7: Podatki po starostni skupini za ljudi, ki skrbijo ali ne skrbijo za starejše svojce	41
Tabela 8: Podatki anketiranih oseb o pogostosti oskrbe za starejše svojce	42
Tabela 9: Podatki dveh primerjalnih vprašanj glede pomoči delodajalca pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja ter pogostosti oskrbe starejših svojcev.....	43
Tabela 10: Podatki anketiranih o osebah, ki skrbijo za starejše svojce.....	43
Tabela 11: Podatki anketiranih oseb o pomoči starejšim svojcem.....	44
Tabela 12: Problematika skrbi za starejše svojce, skozi oči anketirane osebe po spolu.....	45
Tabela 13: Podatki anketirancev, s katerimi metodami pomoči so do sedaj že seznanjeni pri oskrbi starejših ljudi	46
Tabela 14: Podatki o zavedanju anketirancev o naraščanju trenda oskrbe onemoglih	46
Tabela 15: Podatki po starostni skupini, za anketirance, ki skrbijo za starejše svojce in anketirance, ki imajo otroke (tudi če so že starejši)	47
Tabela 16: Odgovori anketirancev, s katerimi metodami pomoči so že seznanjeni	48
Tabela 17: Trditve, ki so vezane na anketirančevo zasebno življenje	49
Tabela 18: Odgovori anketirancev na trditve	50
Tabela 19: Odgovori anketirancev na trditve	50
Tabela 20: Odgovori anketirancev pri ukrepih pomoči, ki jih (če jih) izvaja delodajalec pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	51
Tabela 21: Trditve, ki so vezane na anketirančevo poklicno življenje	53
Tabela 22: Odgovori anketirancev glede njihove izobrazbe	54
Tabela 23: Odgovori anketirancev, kako po njihovem mnenju delodajalec pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov?	54

KAZALO SLIK

Slika 1: Slikovni prikaz postopka pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje	13
Slika 2: Prebivalstvena piramida Slovenije leta 2017 in leta 2050	21
Slika 3: Zadovoljstvo anketirancev s svojim življenjem.....	35
Slika 4: Mnenja anketirancev, kaj bi v svojem življenju spremenili	35
Slika 5: Gospodinjstvo, v katerem anketiranci živijo	36
Slika 6: Pomoč pri gospodinjskih opravilih v gospodinjstvu anketirane osebe	37
Slika 7: Razvojno obdobje najmlajšega otroka anketirane osebe	39
Slika 8: Podatki o urah na teden, ki jih anketiranci preživijo povprečno v službi	40
Slika 9: Delovno mesto anketiranca	40

UVOD

Usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja je pomemben vsakdanjik vsakega človeka. Postopoma se vsi soočimo s tem, kako uskladiti družino in delo. Populacija v Sloveniji se stara in temu primerno moramo poskrbeti tudi za starejše ljudi. Ker imamo doma starše, ki so že v zrelih letih, se nam poraja vprašanje, kako bo, ko ne bodo mogli več skrbeti zase. Ali nam bo služba dopuščala, da bomo mi, mlajši skrbeli zanje ali bomo za starejše svojce našli druge alternative, kjer bo poskrbljeno za njih.

Magistrsko delo ima korist tudi za druge deležnike (podjetja, stroko, znanost). Podjetja bodo bolje razumela svoje zaposlene in njihovo delovanje v delovnem okolju. Stroka bo imela vpogled v trende, ki prihajajo oziroma ki se že kažejo. Na koncu pa bo imela koristi tudi splošno znanost. Magistrsko delo bo pokazalo, kako se delodajalec prilagodi zaposlenemu in zna prisluhniti njegovim željam in potrebam družine. Pokazalo pa bo tudi, kako v zasebnem življenju ljudje več časa namenijo starejšim in njihovi oskrbi.

Problematika je zanimiva, ker se bo z njo srečala večina prebivalstva, saj se marsikdo znajde razpet med službo in družino. Takrat si mora postaviti vprašanje, kako ti dve stvari med seboj čim bolje uskladiti, da bo v življenju vse lepo funkcioniralo in bilo čim manj stresno. Dobro poznavanje svojih ciljev v življenju in prilagoditev vedno pozitivno vpliva na počutje ter zdravje ljudi.

Namen moje raziskave je ugotoviti (podati priporočila), kako lahko delodajalci pripomorejo k usklajevanju dela in zasebnega življenja s poudarkom na oskrbi starejših svojcev. Pri svojem razmišljanju o tej temi želim prispevati svoje ugotovitve za izboljšanje kakovosti življenja ljudi, ki so na eni strani že stari in onemogli ter na drugi strani ljudi, ki so v službah in morajo doma skrbeti še za starejše svojce.

Cilj magistrske naloge je raziskati zasebno in poklicno življenje ljudi ter narediti podrobno analizo vedno večjega problema oskrbovanja starejših ljudi, s katerim se bodo ljudje vedno pogostejše srečevali v prihodnje. Poiskala bom možnosti, kako uskladiti družino in delo, ne da bi pri tem bilo okrnjena delo ali družina. Cilj te naloge je tudi podati priporočila za praktične rešitve problema in nadaljnje raziskave.

V prvem delu magistrskega dela bom predstavila, kakšen pomen ima usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, opisala, kakšno je družinsko in poklicno življenje skozi oči ženske in moškega, opisala, kaj pomeni certifikat Družini prijazno podjetje in kako ga pridobiti ter razložila, kako se soočajo s problematiko staranja starejši ljudje na delovnem mestu. V drugem delu sledi obsežno raziskovanje srednje (sendvič) generacije, kakšen je ta problem v svetu in kakšen pri nas ter opisala problematiko staranja prebivalstva. V tretjem delu sledi empirična preverba svojega raziskovalnega dela. V tem delu bom predstavila

svojo metodologijo ter predstavila svoje pridobljene rezultate celotnega raziskovalnega dela. Na koncu bom podala še priporočila za nadaljnje raziskave na to temo.

1 POMEN USKLAJEVANJA DRUŽINSKEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA V STARAJOČI SE DRUŽBI

Usklajevanje družinskega in poklicnega dela še nikoli ni imelo takega pomena, kot ga ima danes. Spremenil se je trend družinskega življenja, rodnost in trg delovne sile. V preteklosti so ženske skrbele za dom in družino, moški pa so domov prinašali zaslužek. Vse to pa se je v zahodnih državah začelo spreminjati med 1950 in 1960 (Žakelj & Švab, 2009, str. 215). Ob začetku zviševanja deleža žensk na delovnih mestih je nastala problematika zaposlovanja vse večjega števila žensk in s tem posledično spreminjanje dosedanjega družinskega življenja. Problematika je prisotna še dandanes (Švab, 2003, str. 1112–1113).

Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je odvisno od vsakega posameznika, kateremu delu življenja (poklicnemu ali zasebnemu) daje večji poudarek. Nekateri dajejo prednost poklicnemu življenju in posvetijo ves svoj čas svojemu delu. Vendar se s prihodom otroka ta rutina poruši in svoj urnik je treba prilagoditi otroku. Vse več ljudi se odloča za pozno starševstvo, po drugi strani pa je vedno več ljudi, ki se jim delovna doba podaljšuje. Tukaj pride do situacije, kjer skrb za starejše ljudi vedno bolj prihaja v ospredje. Usklajevanje med delom in družino je tudi čedalje težje, saj tehnologija briše meje med njima. Vedno več je dela z računalniki in tako smo vezani vse bolj na tehnologijo. Elektronska sporočila, povezana s službo, lahko preberemo tudi doma, tako da je doma vedno težje odmisлити službo. Nekatera podjetja so že prepovedala pošiljanje elektronskih sporočil izven delovnega časa in odgovarjanja na klice, ki niso službeno tako nujni (Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan & Skorupan, 2015, str. 10–11).

Tehnologija dandanes lahko tudi pozitivno vpliva na uskladitev zasebnega in poklicnega življenja. Kadar ima naš starejši svojec opravke pri zdravniku, lahko medtem, ko je le ta v ambulantni, preberemo službeno elektronsko pošto in nanjo tudi odgovorimo. Tako lahko sklenemo, da kljub temu, da nam sodobna tehnologija lahko dodatno skrajša čas namenjen družini, pa nam v določenih primerih lahko olajša delo.

1.1 Pomen usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v svetu

Abendroth in Den Dulk (2011, str. 234–256) sta v svojem članku obravnavali uskladitev poklicnega in zasebnega življenja ljudi iz več evropskih držav. Ugotovili sta, da Portugalska in Velika Britanija dajeta velik poudarek zasebnemu življenju. Skandinavske države delavcem pomagajo pri usklajevanju zasebnega in poklicnega časa, prav tako pa jim pri usklajevanju družine in dela pomagajo tudi delodajalci in njihova družina. Medtem

pa nemški delavec težko pričakuje pomoč s strani svoje družine. Ob pregledu preteklih komunističnih držav, za katere je bilo značilno, da največji delež k pomoči ponuja sama država, opazimo, da ne prihaja do istega vzorca kot pri prej omenjenih državah. Takšni državi sta Bolgarija in Madžarska. Tu delodajalec ne ponuja pomoči. Vse to pripišemo ekonomskim spremembam in predvsem pomanjkanju delovnih mest in s tem bojazni pred izgubo službe. Izkazalo se je, da je na delovnem mestu ključen dober nadzor (stopnja nadzora povečuje zmožnost ljudi za uspešno vodenje delovnih in družinskih zahtev) in podpora nadrejenih. V zasebnem življenju pa ima velik pomen dober odnos z družino in prijatelji ter njihova moralna podpora. Ugotovitve članka so pokazale, da lahko delodajalec in družina veliko prispevata k dobremu ravnotežju med zasebnim in poklicnim življenjem.

Danes se vse več ljudi sooča z iskanjem primerne ravnotežja med delom in vsakdanjim življenjem. Za dobrobit vseh članov gospodinjstva je pomembno, da uspešno združimo delo, družinske obveznosti in osebno življenje. Vlada lahko pomaga pri reševanju tega vprašanja s spodbujanjem podporne in prilagodljive delovne prakse. Dokazi kažejo, da dolge delovne ure škodujejo osebnemu zdravju, ogrožajo varnost in povečujejo stres (OECD Better life index, 2017).

Znotraj organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD), v katero je vključenih 35 držav, v povprečju nekaj manj kot 13 % zaposlenih dela tedensko 50 ur ali več. Pri določenih članicah prihaja do večjega odstopanja v dolžini delovnika. Turčija je država z največjim deležem ljudi (39 %), ki delajo po več ur, sledi ji Mehika s skoraj 28 % in Izrael z več kot šestino zaposlenih (17 %). Na splošno pa iz podatkov lahko izluščimo, da več ur v službi preživijo moški. Med državami OECD 17 % moških dela več kot 50 ur tedensko in samo 8 % žensk ima tako dolg delovnik. Več kot ljudje delajo, manj časa imajo za druge dejavnosti (osebna nega, prosti čas). Količina in kakovost prostega časa je pomembna za splošno dobro počutja zaposlenega in mu tako prinese dodatno telesno in duševno korist za njegovo zdravje. Delavec, zaposlen za polni delovni čas v OECD, nameni 62 % dneva (15 ur) za osebno nego (prehranjevanje, spanje itd.) in prosti čas (druženje s prijatelji in družino, hobiji, igre, računalnik in gledanje televizije itd.). Manj delovnih ur za ženske pa ne pomeni, da imajo le-te več prostega časa. Med 20 članicami OECD je prosti čas enakomerno porazdeljen tako med moške kot ženske (OECD Better life index, 2017).

1.2 Pomen usklajevanja družinskega in poklicnega življenja v Sloveniji

V Sloveniji se z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja vse pogosteje ukvarjajo posamezniki ter državne ustanove. Razlog tiči v velikih spremembah na področju ekonomije in sociale v zadnjih nekaj letih. V današnjem času sta oba partnerja v delavnem razmerju, kar privede do problemov usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Vsak zaposleni človek je izpostavljen različnim izzivom. Ti izzivi so sestavljeni iz varstva otrok, nege starejših ljudi, prilagajanjem delovnemu času ustanovam, kot so šole in vrtci, ter

finančnih težav. Za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je potrebno sodelovanje zaposlenih, njihovih delodajalcev, šol, vrtcev, sindikatov in navsezadnje države. Vsi ti naštetih akterji se morajo zavedati, da je treba problem usklajevanja poklicnega in družinskega življenja reševati odgovorno in brez večjih negativnih posledic. Delodajalci morajo čim bolj uspešno združiti svoje cilje s cilji zaposlenih, ker usklajeno družinsko in poklicno življenje zmanjša stres in poveča kakovost življenja, s tem pa tudi učinkovitost na delovnem mestu. Delodajalec s pomočjo uvajanja fleksibilnega dela in fleksibilnega časa ter varstva otrok pomaga pri usklajevanju med poklicnim in družinskim življenjem. Usklajevanje družine in dela pa ne zadeva samo staršev, ampak tudi ljudi v svoji bližnji okolici, ki so potrebni posebne oskrbe in pomoči. Slaba usklajenost poklicnega in družinskega življenja se kaže v izgorelosti ali celo v akutnih in kroničnih boleznih (INODEL–projekti–ZDS, 2018).

V raziskavi, ki jo je v svoji doktorski disertaciji strnila dr. Katarina Katja Mihelič, se je osredotočila predvsem na managerje v Sloveniji. Nekateri rezultate, ki jih je navedla, bi lahko posplošili na celotno populacijo Slovenije. V raziskavi rezultati kažejo predvsem na to, da pri konfliktu dela in družine negativno vpliva samo zadovoljstvo pri delu in pripadnost delovnemu mestu. Delovni čas tudi spada med tiste dejavnike, ki lahko spodbudi konflikt med delom in družino. To si lahko razlagamo tako, da več časa, kot smo v službi, manj časa preživimo z družino. Seveda pa je to odvisno tudi od samega delovnega mesta. Če imamo fleksibilno delovno mesto, ki ga lahko opravljamo tudi iz domačega okolja, se konflikt med delom in družino zmanjša. Avtorica v svoji doktorski disertaciji dobro opiše, da mora posameznik strmeti h kakovostnejšemu življenju na tak način, da ima ravnotežje med različnimi življenjskimi področji. Da bi se zmanjšal konflikt med družino in delom, mora vsak posameznik sam pri sebi ugotoviti, kaj mu v življenju več pomeni in kako najbolje razporediti čas med pomembnimi stvarmi (Mihelič, 2011, str. 190–192).

Po podatkih OECD je Slovenija nadpovprečno uvrščena na področju izobraževanja in sposobnosti doseganja ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem, kakovosti okolja in osebni varnosti. Podpovprečno pa je uvrščena pri dohodku, premoženju, državljanem udejstvovanju in pri subjektivnem dobrem počutju. Denar je pomembno sredstvo za doseganje višje življenjske ravni. V Sloveniji je povprečni dohodek na prebivalca 18.272,11 € na leto, manj od povprečja OECD, ki na leto znaša 27.716 €. V Sloveniji 20 % bogatejšega prebivalstva zasluži skoraj štirikrat toliko kot 20 % revnejšega prebivalstva. Zaposlenih v Sloveniji, starih med 15 in 64 let, je 64 %. Od tega je 68 % moških in 60 % žensk. Iz tega je razvidno, da je Slovenija še vedno pod povprečjem OECD, kjer je povprečje 66 % zaposlenih med 15. in 64. letom. V Sloveniji dela okoli 6 % zaposlenih več kot 50 ur tedensko (7 % moških in 4 % žensk), kar je manj od povprečja OECD, kjer je povprečje 13 % zaposlenih. V Sloveniji delavci, zaposleni za polni delovni čas, namenijo 62 % svojega časa (14,8 ure) za osebno nego (prehranjevanje, spanje itd.) in prosti čas (druženje s prijatelji in družino, hobiji, igre, računalniška in televizijska uporaba itd.).

Delež delovne sile v Sloveniji, ki je bila brezposelna eno leto ali več, je trenutno 5,3 %, kar pomeni, da je višja od povprečja OECD, ki znaša 2,6 % (OECD Better life index, 2017).

Dobra izobrazba in sposobnosti so pomembni pripomočki za iskanje zaposlitve. V Sloveniji je 86 % odraslih, ki so stari med 25 in 64 let, s končano srednješolsko izobrazbo, kar je višje od povprečja OECD, ki znaša 76 % odraslih. Moški so bili v primerjavi z ženskami bolj uspešni pri zaključku visoke šole, saj jih je zaključilo 87 %, žensk pa 84 %. Pričakovano trajanje življenja v Sloveniji je skoraj 80 let, kar je v skladu s povprečjem OECD. Pričakovana življenjska doba za ženske je 84 let, v primerjavi s 77 leti za moške. Na splošno so Slovenci manj zadovoljni s svojim življenjem glede na povprečje prebivalcev skupine OECD. Splošno zadovoljstvo z življenjem so Slovenci na lestvici od 0 do 10 točk ocenili s 5,7 točke; kar je nižje od povprečja OECD, ki znaša 6,5 točke (OECD Better life index, 2017).

V doktorski disertaciji dr. Katarine Katje Mihelič je presenetil podatek, da moški managerji bolje občutijo konflikt dela in družine (65 %), kot to občutijo ženske managerke (50 %). Zaradi visoke zaposljivosti žensk in zraven tega še nadpovprečnega gospodinjanskega dela bi bilo pričakovati, da ženske bolj občutijo ta konflikt, vendar temu ni tako, kar je preverjeno z raziskavo. Ženske se namreč odpovedujejo družinskemu življenju za ceno uspeha, kar avtorica navaja v teoriji kot fenomen žrtvovanja. Ker imajo v glavi že nekako razdelan konflikt med delom in družino, se zaradi tega kasneje odločajo za družino oziroma imajo zaradi tega manjše število otrok in se hitreje vrnejo nazaj na delo (Mihelič, 2011, str. 189).

1.3 Družinsko življenje

Gradišar (2005, str. 38) opisuje družino kot center temeljnega človeškega odnosa. Pravi, da je družina mesto bivanja več ljudi in smisel skupnega življenja. Družina, ki daje zavetje mladim, hkrati pa predstavlja neko zavetje ostalim družinskim članom pred vsakodnevnimi stvarmi. Avtor meni, da je celostna podoba družine preplet med socialno, ekonomsko, sociokulturno, etično in duhovno reprodukcijo.

Dandanes se je trend o družinskem življenju precej spremenil. Podatke o velikosti družin se zbirajo s popisi na približno 10 let. Glede na pridobljene podatke je povprečno število članov družine vsakič nižje. Leta 1971 je bilo povprečno število članov 3,36. 20 let kasneje, leta 1991 pa se je povprečno število članov znižalo na 3,1 (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006, str. 35). Leta 2015 je tako povprečna velikost gospodinjstva znašala 2,47 člana. Znižuje se število družin s tremi otroki, vendar pa se po drugi strani opazi zviševanje števila družin z enim otrokom (SURS, 2017).

V Tabeli 1 se jasno vidi, kako število gospodinjstev narašča z upadanjem članov. V enočlanskih gospodinjstvih je leta 2015 živelo nekaj več kot 13 % prebivalcev oziroma

skoraj vsak sedmi. Moški in ženske, ki živijo sami, so si po številki skoraj enaki, vendar so razlogi za ta gospodinjstva zelo različni. Razlikujejo se po starostni strukturi, ki pripelje do enočlanskega gospodinjstva. Osebe, ki so stare med 19 in 25 letom je skoraj polovica takih, ki živijo v enočlanskem gospodinjstvu. To so študenti, ki bivajo blizu kraja, kjer študirajo. Od 25. leta naprej začne prevladovati moška skupina enočlanskih gospodinjstev. Tukaj spadajo tudi tujci, teh je kar 35.600. Z višanjem starosti (tam nekje pri 63 letih) se razlike pri enočlanskih gospodinjstvih zelo spreminjajo. Razlog za to tiči predvsem v razlikah trajanja življenja in odhodi otrok iz primarne družine (obdobje praznega gnezda). Pri 80 letih je pri moških takih gospodinjstev 20 %, pri 90 letih in več pa 15 %. Ženske stare 65 let in več ter živijo same je 70 % vdov (skoraj polovico manj je vdovcev, kar je približno 36 %). Vsak peti moški, star 65 let ali več, ter živi sam, ni bil nikoli poročen (pri ženskah velja vsaka deveta) (SURS, 2017).

Tabela 1: Gospodinjstva po številu članov, Slovenija 1. januar

Število članov	2011	2015	Sprememba v %
1 član	266.489	267.523	0,4
2 člana	199.875	205.792	3,0
3 člani	149.144	152.720	2,4
4 člani	127.376	124.933	-1,9
5 članov	44.320	43.640	-1,5
6 članov	17.658	17.194	-2,6
7 članov	5.689	5.806	2,1
8+ članov	2.980	2.933	-1,6
Skupaj	813.531	820.541	0,9
Povprečna velikost gospodinjstva	2,48	2,47	-0,5

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2017.

V Tabeli 2 je prikazano, da je družin z otroki v Sloveniji največ (224.290). Vendar se je ta številka iz leta 1991 zmanjšala. Takoj na drugem mestu se je leta 2015 glede na leto 2011 povečalo število zakoncev brez otrok. Teh je kar 6.000 več. Ta sprememba nastane v samem življenjskem ciklu, ko se odrasli otroci odselijo od svojega primarnega doma in postanejo člani svojih (novih) družin. Zakonskih parov brez otrok, starih manj kot 30 let, je 1.900. Zakonov, v katerih pa ženska ni oziroma še ni rodila, pa je 14.500, kar znaša 11 % (v tej skupini je polovico takih, kjer so ženske stare 42 let ali več, kjer rojevanje ni več tako verjetno) (SURS, 2017).

V Sloveniji se delež otrok, ki se rodijo v zunajzakonski skupnosti oziroma neporočenim materam, povečuje. V letu 2014 je tako že doseglo 60 %. V letu 2015 glede na leto 2011 tako vidimo, da se je najbolj povečalo število takih družin (iz 49.000 na skoraj 62.000). Iz

Tabele 2 je razvidno povečanje števila zunajzakonskih skupnosti brez otrok. V letu 2015 jih je glede na leto 2011, kar 3.400 več. Zunajzakonskih partnerjev (mlajših od 30 let) brez otrok, je 1.900. Ravno tolikšno število smo imeli pri mladih zakoncih brez otrok. V Sloveniji je opaziti, da narašča število zunajzakonske skupnosti (13,4 %). V letu 2002, je bilo takšnih manj, in sicer 7,6 %. V Sloveniji imamo četrtno enostarševskih družin. Če primerjamo število mater z otroki, jih je sedaj, glede na leto 2011, 3.400 manj. Število očetov z otroki pa se je povečalo za malo več kot 3.400. Število otrok v Sloveniji se od leta 2011 ni kaj bistveno spremenilo. Povprečno imamo v Sloveniji 1,16 otroka v družini. Kot smo že omenili, je vedno več družin z enim samim otrokom (53 %). Družin, ki ima dva otroka pa je 36 %. Družin z veliko otroki je malo. Statistično gledano imajo poročeni pari največ otrok (1,68 otroka), vendar so ti otroci že starejši od 18 let. Leta 2015 je vsaka tretja družina v Sloveniji, imela vsaj enega otroka, ki je bil mlajši od 19 let. V primeru zakonskih parov z otroki je povprečno 1,87 otroka na družino, kar je nekoliko več kot v primeru povprečja Slovenije (1,68 otroka na družino) (SURS, 2017).

Novost v Registru popisa 2015, ki ga je SURS pripravil, so tudi podatki za družine istospolnih partnerjev. Vseh takih družin je 81 (46 moških in 35 žensk). Izmed vseh teh 81 je 64 takih, ki so brez otrok, in 17 takih, ki imajo otroke. Izmed dosedanjih tipov družin (Tabela 2), tako dodamo še dva nova tipa družin in jih imamo sedaj 8 (SURS, 2017).

Tabela 2: Družine po tipu družine in povprečnem številu otrok, Slovenija, 1. januar

Tip družine	Družine			Povprečno število otrok v družinah z otroki	
	2011	2015	Sprememba v %	2011	2015
Zakonski par brez otrok	125.489	131.245	4,6	-	-
Zakonski par z otroki	237.422	224.290	-5,5	1,69	1,68
Mati z otroki	119.706	116.295	-2,8	1,35	1,36
Oče z otroki	23.423	26.844	14,6	1,29	1,31
Zunajzakonska partnerja brez otrok	12.185	15.575	27,8	-	-
Zunajzakonska partnerja z otroki	49.122	61.847	25,9	1,59	1,60
Istospolna partnerska skupnost brez otrok	...	64	...	-	-
Istospolna partnerska skupnost z otroki	...	17	...	...	1,18
Skupaj	567.347	576.177	1,6	1,56	1,56

Legenda: ... ni podatka
- ni pojava

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2017.

1.3.1 Ženske in družina

Ule in Kuhar (2003, str. 60–61) v svoji knjigi opisujeta, da so dandanes ženske razpete med delom in družino. Gospodinjska in družinska dela so še vedno bolj na plečih žensk kot moških. Ker so ženske danes bolj izobražene, kot so bile včasih, prihaja do velikih vprašanj, kaj ženska postavlja na prvo mesto. Če so na prvem mestu otroci, mora zaradi njih pustiti dober zaslužek ali kariero nekje zadaj, ali pa se mora zaradi kariere odpovedati družini. Lahko pa se zaradi dela s kariero in družino, odpovedo času zase. Zaradi vseh teh vplivov so dandanes prav ženske tiste, ki odločajo o rojstvu otrok in vse poznejšem materinstvu. Poznejše materinstvo izhaja pravzaprav iz tega, da izobraževanje in kariera terja svoj čas in tako zakasni idejo o materinstvu. K temu je pripomogla tudi medicina, saj danes lahko ženska brez večjih težav še vedno rodi brez zapletov v poznih tridesetih. Danes je vse bolj težko dobiti in obdržati dobro službo in biti finančno neodvisen, zato se otrok v tem času pojavi kot ovira, oziroma zakasni proces materinstva.

Avtorici knjige *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni* (2003, str. 114–124) navajata v svoji knjigi tudi, da ženske več ne želijo biti finančno odvisne od svojega partnerja in da nočejo biti samo gospodinje doma in skrbeti za družino. Prav tako pa je bolje, če oba partnerja služita denar, saj sta tako bolj finančno varna. Dandanes je trg dela za mlade kruto dejstvo in velja velika negotovost. Današnje generacije otroka jemljejo kot neko veliko odgovornost, zato se ta odgovornost prelaga na poznejša leta. Tudi visoko izobraženi in usmerjeni predvsem na kariero, nimajo več toliko energije za preostale stvari nepovezane z delom. Pomemben vpliv, ki določa, kdaj bi morale ženske imeti otroka pa je tudi delitev dela med moškim in žensko, saj se ženske vedno bolj naslanjajo na pomoč partnerjev pri skrbi za družino.

Ženskam pripada tudi materinski dopust, ki je namenjen, negi in varstvu otroka po porodu ter zaščiti materinega zdravja po rojstvu otroka. Materinski dopust pripada materi otroka. Pravico do tega dopusta pa pod določenimi pogoji pripada tudi očetu otroka, drugi osebi ali enemu od starih staršev otroka. Trajanje materinskega dopusta je 105 dni. Predvidoma se materinski dopust začne 28 dni pred datumom poroda, ki pa ga določi ginekolog. Materinski dopust se izkoristi v obliki polne odsotnosti z dela (Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2017).

1.3.2 Moški in družina

V knjigi *Družina: od modernosti k postmodernosti* (2001, str. 121), avtorice Švab, tuji avtorji opisujejo, da se je v zgodovini skozi različna obdobja očetovstvo imenovalo drugače. V 18. in zgodnjem 19. stoletju je oče veljal za avtoritativnega, moralnega in verskega učitelja. To pomeni, da je bila vloga očeta predvsem v zagotavljanju avtoritete (patriarhalna vloga). V drugi polovici 19. stoletja do sredine 20. stoletja so očeta imeli za

odtujenega skrbnika družine. Tukaj je bila vloga očeta predvsem v materialni oskrbi družine. Od leta 1940 pa vse do leta 1965 je bil oče kot neki vzor z vzgojno vlogo. Od konca 1965 leta pa vse do danes je oče imenovan kot novi oče, ki se posveča negi otrok in hkrati hodi v službo. Renner, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab (2008, str. 7) opisujejo, da so današnji očetje v primerjavi z njihovimi očeti drugačni, bolj aktivni. Tudi vrednote so se med časom spremenile. Avtorice menijo, da današnji mladi moški dajo velik poudarek na starševsko vlogo ter skrb, da bi bili bolj dejavni v samem družinskem življenju.

Avtorice Renner, Sedmak, Švab in Urek (2006, str. 75–80) v svoji knjigi Družine in družinsko življenje v Sloveniji pripovedujejo, kako se je očetovstvo v zadnjih letih spremenilo in postalo aktualna tema glede družin. Moški so postali bolj vključeni v družinska dela in skrb za otroke kot včasih, vendar se to v Sloveniji še ne kaže tako zelo intenzivno kot v nekaterih drugih zahodnih državah. Vse bolj so se pripravljene posvetiti otrokom in razbremeniti svoje partnerke. Tudi moškim pripada ob rojstvu otroka očetovski dopust, ki je bil v Sloveniji uveden leta 2001.

Vsaka država ima svoje poglede na opravljanje gospodinjskih opravil doma. Ne smemo posploševati, da v vseh državah ženske več časa namenijo gospodinjskim opravilom doma, saj ima vsaka država svojo kulturo in pogled na to. Glede na raziskavo, ki jo je naredila OECD, slovenski moški v povprečju z ostalimi državami, za neplačana gospodinjska dela namenijo 114 minut, kar jih uvršča v sam vrh lestvice. Sledijo jim Danci, ki v povprečju namenijo neplačanem gospodinjskim opravilom 107 minut (The countries where men do the most housework – The Atlantic, 2014).

Po zakonu ima oče pravico do 30-dnevnega očetovskega dopusta. Prvih 15 dni očetovskega dopusta mora izkoristiti do otrokove dopolnjene šestmesečne starosti. Od 1. 1. 2018 pa je začel veljati zakon, s katerim oče dobi dodatnih 15 dni plačanega očetovskega dopusta, ki ga morajo izkoristiti najkasneje do konca prvega razreda osnovne šole otroka. Pravice za uveljavitev neplačanega očetovskega dopusta ni več. Prvih 15 koledarskih dni očetovskega dopusta oče porabi v celotni oziroma delni odsotnosti z dela. Če porabi v prvem delu manj kot 15 koledarskih dni, mu preostalih dni do 15 propade. Drugi del 15 koledarskih dni pa porabi do končanega prvega razreda osnovnošolskega otroka. Nova ureditev velja za vse tiste očete, ki so oddali vlogo po 1. 1. 2018. Očetje lahko izkoristijo dopust v celoti (brez prekinitve) ali po dnevih. Če se očetovski dopust izkoristi po dnevih, se trajanje pravice določi tako, da se upošteva 70 % pripadajočih koledarskih dni očetovskega dopusta. To pomeni, da se pri 15 koledarskih dnevih upošteva 11 delovnih dni (Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2018).

Mirovni inštitut in Fakulteta za družbene vede sta v letu 2015 izvedla raziskavo o sodobnem očetovstvu ter o vplivu zaposlitve in skrbi za otroke. Ugotovili so, da so današnji očetje pripravljeni nuditi vso finančno in čustveno podporo svojim otrokom,

seveda z dodatnim posluhom delodajalca glede usklajevanja dela in družine. Rezultati so pokazali tudi veliko še neizkoriščenih možnosti na ravni delovnih organizacij za uveljavitev in izvajanje ukrepov iz naslova dela in skrbi za otroke. Vloga vodstvenega kadra oziroma ljudi, ki so na vodilnih položajih, je ključnega pomena, saj lahko ukrepajo in omogočijo posameznikom boljše pogoje pri usklajevanju družine in dela (Očetje med službo in skrbjo za otroke – Metina lista, 2018).

Očetje vzamejo očetovski dopust (prvih 25 dni) običajno po rojstvu otroka, saj so takrat v pomoč partnerki (opravila doma in skrb za novorojenčka), s tem pa vsaj malo razbremenijo partnerko. Ostalih 25 dni očetovskega dopusta pa ne izkoristijo vsi očetje, saj to prinaša manjše prihodke, ker le del stroškov krije država. Pogosti problem pa nastane pri delodajalcih, saj ne odobravajo, da bi moški izkoristil dopust za nego in varstvo svojih otrok. Pri nas še vedno prevladuje trditev, da je skrb za otroke bolj žensko delo, čeprav se zadnja leta tudi to spreminja. Današnji očetje so bolj aktivni očetje, kot pa so bili včasih njihovi očetje. Zavedajo se, da so pomembni faktor pri vzgoji otrok (Rener, Sedmak, Švab in Urek, 2006, str. 76–77).

Rener, Humer, Žakelj, Vezovnik in Švab (2008, str. 120) so v svoji raziskavi ugotovile, da so ženske na splošno zadovoljne z doprinosom moškega k negi otrok in preživljanjem časa z njimi kot tudi z opravljanjem gospodinjanskega dela. Vendar se ves ta doprinos zmanjša, ko se moški vrnejo na delovno mesto. Moški v času starševskega dopusta skrbijo predvsem za otroka in ne toliko za dom.

1.4 Poklicno življenje

Rener, Sedmak, Švab in Urek (2006, str. 72–73) so zapisale, da je delež delovne sile žensk naraščal že vse od začetka 20. stoletja. Med svetovnima vojnoma pa naj bi se začeli povečevati tudi poklici, v katere so bile vpletene večinoma ženske. Najprej so zaposlovali mlade ženske. Ob rojstvu otroka so prenehale z delom in se vrnile na delovno mesto šele takrat, ko je otrok že odrasel. Kasneje pa so ženske množično vstopale na trg dela zaradi enakosti spolov in potrebe po zaposlovanju več ljudi. V devetdesetih letih je bil delež žensk na trgu delovne sile že 47,2 %. Leta 2002 je ta delež padel na 44,9 %, in sicer predvsem zaradi brezposelnosti, ki je bolj zaznamovala ženske kot moške. Še vedno velja, da so ženske plačane manj od moških in še vedno v družinah prevladuje spolna delitev dela. Tako se v Sloveniji srečujemo s pojavom, ki mu rečemo dvojna obremenjenost žensk (s službo in delom doma z družino).

Ule in Kuhar (2003, str. 124–125) v svojem delu govorita, da zaposlitev pozitivno vpliva na ženske. Tako se poveča njihova samozavest in zadovoljstvo s samim življenjem. Podjetja v bolj razvitih državah so ugotovila, da so prijazne delovne razmere do družin zelo pomembne, saj vodijo v uspeh podjetja. Podjetja pridobijo in zadržijo zaposlene, ki so motivirani in zadovoljni na delovnih mestih. Opaziti je tudi, da je manj boleznih, povečata

se učinkovitost ter produktivnost. V Sloveniji se zelo malo podjetij zaveda, da morajo tudi oni upoštevati želje svojih zaposlenih, saj bo njihovo podjetje le-tako lahko uspešno.

Kanjua Mrčela in Černigoj Sadar (2007, str. 39–40) sta v knjigi *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja* zapisale, da je poklicno življenje zelo odvisno od starosti. Mlajša populacija je sedaj vedno bolj zaposlena za določen čas. S pomočjo raziskave, ki sta jo avtorici izvedli, sta ugotovili, da večina mladih, ki so zaposleni za nedoločen čas, že imajo naraščaj. Medtem ko mladi, ki so zaposleni za določen čas, še nimajo naraščaja. Odločitev, kdaj imeti otroka, igra veliko vlogo, saj morajo biti izpolnjeni nekateri pogoji pri bodočih starših. Ti pogoji so predvsem redna služba, kar iz tega sledijo redni prihodki oziroma finančna stabilnost in pa urejene stanovanjske zadeve. Avtorici pri raziskavi nista potrdili trditve, ki pravi, da so starši majhnih otrok pogosto odsotni z dela. Ugotovili pa sta, da je veliko staršev prej prekinilo dopust, ki je bil namenjen druženju z otrokom. V povprečju mladi preživijo na delovnem mestu 47 ur na teden, namesto predpisanih in zakonsko določenih 40 ur. Po raziskavi sodeč, ki sta jo avtorici izvedli, so pri iskanju zaposlitve ženske tiste, ki so večkrat spolno diskriminirane. To velja predvsem za matere, saj so delovno še bolj obremenjene, napredovanja ni in temu sledi še preklic pogodbe o zaposlitvi. Mladi, ki nimajo otrok, tako ne čutijo večjih spolnih razlik in nimajo toliko negativnih izkušenj v delovnem okolju. Odločitev o starševstvu tako povzroči vedno več spolne diskriminacije. Kot kažejo rezultati raziskave, bi morali biti v slovenskih podjetjih delodajalci tisti, ki razumejo starše in hkrati starši tisti, ki bi morali imeti višja pričakovanja od delodajalcev.

1.5 Certifikat Družini prijazno podjetje

Certifikat Družini prijazno podjetje je nastal zaradi perečega problema vse večje diskriminacije slovenskih mater. Problem se je rešil s prenosom nemškega znanja v Slovenijo, kjer se je iz tega rodil certifikat Družini prijazno podjetje. Ta sistem predstavlja orodja, ki delodajalce spodbuja k boljšemu vzdušju zaposlenih pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja. Spremembe pri vzpostavitvi tega sistema so bile pozitivne, saj se je povečalo razumevanje delodajalcev v odnosu med zasebnim in poklicnim življenjem njihovih zaposlenih (Hartman et al., 2015, str. 10–12).

Certifikat Družini prijazno podjetje je pri nas postal prepoznaven in zelo cenjen. Agencija Eurofound je naredila raziskavo in ugotovila, da se je leta 2012 glede na leto 2007 v Sloveniji zmanjšalo število zaposlenih, ki so menili, da zaradi dela trpi družinsko življenje. Velike zasluge za pozitivne rezultate te raziskave pripisujejo tudi temu certifikatu. Od leta 2007 je certifikat Družini prijazno podjetje pridobilo že več kot 240 slovenskih podjetij, ki zaposlujejo več kot 80.000 zaposlenih. Prednosti certifikata Družini prijazno podjetje so, da podjetja več vlagajo v sam kader (pridobivajo in zadržijo najboljše), zaposleni se počutijo del podjetja in več je sodelovanja med samim vodstvom podjetja ter njihovimi

zaposlenimi. Pripadnost zaposlenega podjetju pomeni, da vlaga več truda v samo podjetje, kar pa pomeni dolgoročne uspehe (Hartman et al., 2015, str. 10–12).

Dobra stran certifikata Družini prijazno podjetje je tudi iz drugih vidikov, saj se v podjetju zmanjšujejo bolniške odsotnosti, stres, mobing, izgorelost, število delovnih nesreč ter, kar je za podjetje najpomembnejše, zmanjšajo se stroški na enoto. Če se zaposleni na svojem delovnem mestu ne počuti dobro in ne pokaže vsega svojega potenciala, potem ob takem zaposlenem ne moremo zaznati pripadnosti (dostopnost 24 ur, neplačane nadure in hvaležnost zaposlenih, da sploh imajo zaposlitev). S pomočjo certifikata lahko podjetje določi svoje vrednote in jih širi na svoje zaposlene, poslovne partnerje, stranke in kupce. Vrednote so čedalje bolj pomembne, saj se mladi, ki se odločajo za zaposlitev, vedno bolj odločajo tudi na podlagi vrednot podjetij. Če bodo podjetja hotela imeti najboljše kadre, bodo morala upoštevati tudi vrednote, ki so za njihove zaposlene zelo pomembne. Usklajevanje družine in dela je za ljudi postalo zelo pomembno (Hartman et al., 2015, str. 10–12).

1.5.1 Pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje

Certifikat Družini prijazno podjetje je mogoče pridobiti, če pravne osebe, ki so v javni ali zasebni lasti, izpolnjujejo določene pogoje (sedež podjetja v Sloveniji, najmanj 10 zaposlenih, spoštovanje zakonodaje itd.). To je revizorski postopek, ki delodajalcem svetuje, kako bolje sodelovati z zaposlenimi glede usklajevanja družine in dela. Podjetja, ki pridobijo ta certifikat, morajo poskrbeti, da zaposlenim olajšajo in razbremenijo razpetost med delom in družino. Glavnih značilnosti postopka pridobitve certifikata je več. Med drugimi spodbujajo podjetja k izboljševanju in ne gledajo na trenutno situacijo v podjetju, podjetja spremljajo več let (od 9 let naprej), primeren je za katerokoli organizacijo, kjer ni pomembna organiziranost in velikost podjetja itd. (Hartman, et al., 2015, str. 13–14).

Med celotnim postopkom pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje (Slika 1) podjetja sama določijo cilje ter jih poskušajo uresničiti. Preko zunanjega svetovalca določijo ukrepe, ki jih bodo pripeljali do izboljšav usklajevanja družinskega in poklicnega življenja. Te ukrepe skrbno pregleda revizorski svet, in če se strinjajo s tem, potem podjetju podelijo osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Po preteku treh let ponovno pregledajo, ali so zastavljeni cilji doseženi in ukrepi izvedeni. Te ukrepe skrbno pregleda revizorski svet z letnimi poročili o napredku podjetja. Če se z letnimi poročili o napredku strinjajo, podjetju podelijo polni certifikat Družini prijazno podjetje. Ta certifikat podjetje ohrani tako, da ponovno določijo ukrepe za naslednja 3 leta. Med celotnim procesom podjetje budno spremlja zunanji svetovalec, saj se morajo podjetja držati svojih ciljev in ukrepov, ki so si jih zadala (Hartman, et al., 2015, str. 13–14).

Slika 1: Slikovni prikaz postopka pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje



Vir: Hartman, Černigoj Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan in Skorupan, *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*, 2015, str. 14).

1.5.2 Ukrepi pri uvajanju sprememb v podjetju

Pri certifikatu Družini prijazno podjetje obstaja obsežni Katalog z ukrepi (dokument), ki se navezuje na proces dela. Ti ukrepi pa imajo potem velik vpliv na delovanje zasebnega in poklicnega življenja. Podjetje, ki je v postopku certificiranja, lahko doda določen ukrep in ga potem izvaja kot dodaten ukrep zraven obstoječih, ki jih mora izpolniti. Število ukrepov, ki jih mora podjetje izpolniti, je najmanj 7. Med temi so štiri obvezni in trije dodatni ukrepi, ki so izbrani iz Kataloga ukrepov. Znano je, da v povprečju podjetja izberejo 12 ukrepov. Pogosti ukrepi, ki jih podjetja izberejo, so predvsem tisti, ki imajo takojšen učinek (dodatni prosti dan za uvajanje v vrtec, obdarovanje otrok ob novem letu, druženje med zaposlenimi, uvajanje po daljši odsotnosti). Ukrepi, ki jih zberejo podjetja, se morajo med seboj povezovati in biti kar se da kvalitetni. Po nekem času se zgodi, da ukrepi zastarajo, s tem pa nastane potreba po zamenjavi z novimi, ki so bolj primerni. Poznamo ukrepe, ki se izvajajo na dolgi rok (kultura podjetja) in ukrepe, ki so izvedeni takoj (dodatno zaposleni delavci). Ukrepi ne smejo ciljati samo na eno skupino zaposlenih, ampak mora podjetje sprejeti ukrepe tako, da bo zadovoljilo vse njihove zaposlene (Hartman et al., 2015, str. 15–16).

1.5.2.1 Katalog ukrepov

Katalog ukrepov je razdeljen v 8 glavnih področij. Prvo področje, ki ga katalog zajema, je **delovni čas**. Tu je mišljen predvsem fleksibilen čas prihoda ter odhoda in pa dodatni

dopust. V tem področju so tudi ukrepi, namenjeni skrajšani obliki delovnega časa, ukrepi načrtovanju letnega dopusta, ukrepi za fleksibilen odmor v službi. V tem področju pa je največkrat uporabljen ukrep, tako imenovani otroški časovni bonus. Ta je uporabljen predvsem za starše (uvajanje otroka v vrtec, prvi dan šole itd.). V praksi je podjetje Obalni dom upokojencev Koper izdelalo plan za koriščenje preseženih ur. Zaposleni na začetku meseca v posebej pripravljen obrazec vpišejo svoje želje za koriščenje ur. Nato vodja razporedi termine tako, da zaposlenim najbolj ustreza. Podjetja NLB d.d., Mercator d.d. in pa Terme Maribor d.o.o. so izbrala ukrep otroškega časovnega bonusa. V podjetju Terme Maribor d.o.o. so vključeni vodje, ki načrtujejo in izvršujejo postopke. Preveriti morajo zaposlene, kdo lahko izkoristi ta bonus in ga obvestiti o možnostih koriščenja. Mora pa voditi tudi seznam zaposlenih, ki so ta bonus že koristili (Hartman et al., 2015, str. 17).

Drugo področje, ki je zajeto v katalog ukrepov, je **organizacija dela**. Zaposleni si poskušajo urediti delovni proces tako, da lažje usklajujejo delo in družino. Tukaj ni pomembna finančna podpora, ampak komunikacija znotraj podjetja. Ta ima velik vpliv na to, kako si bodo zaposleni uredili delo, ne da bi pri tem trpelo delo ali družina. Podjetje za to vrsto ukrepa odločajo za tako imenovane Time, ki se ukvarjajo z usklajevanjem dela in družine. Njihove naloge zajemajo zbiranje podatkov, analize ter predloge izboljšav za boljše usklajevanje. V podjetju Terme Maribor d.o.o. imajo sestanke, kjer so prisotni tako timi kot tudi sami zaposleni. Timi jim na sestanku podajo pomembne informacije o datumih ipd. Podjetje NLB d.d. pa ima skupino 13 članov tima, ki prihajajo iz različnih področij podjetja. Tako imajo vpogled v celotno podjetje. Na sestankih, ki jih prirejajo štirikrat letno, se obravnavajo vprašanja zaposlenih, teme o tekočem dogajanju in postopki izvajanja ukrepov. Udeležba sestanka je vedno v celoti, kjer ne manjka noben pomemben člen (Hartman et al., 2015, str. 18).

Tretje področje, ki zajema katalog ukrepov, pa je **delovno mesto**. Pri tem področju gre predvsem za delo od doma. Ti ukrepi so zelo specifični, saj je odvisno od delovnega mesta, kjer se nahaja zaposleni, kajti določeno delo se ne more opravljati od doma in je potrebna prisotnost na terenu ali v podjetju. Tukaj igra veliko vlogo zaupanje med podjetjem in zaposlenim. Podjetji, ki imata tak sistem dela, sta Microsoft d.o.o. in IBM Slovenija d.o.o. (Hartman et al., 2015, str. 19).

Četrto področje, zajeto v katalog ukrepov, je **Politika informiranja in komuniciranja**. Tukaj so izpostavljeni trije ukrepi, ki so: Komuniciranje z zaposlenimi, Komuniciranje z zunanjostjo in Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine. Med vsemi ukrepi iz tega področja je zelo dobro sprejet ukrep, kjer pooblaščen oseba izpolnjuje naloge kontaktne osebe s področja usklajevanja dela in družine in zastopa interese zaposlenih. To področje je zelo pomembno za zaposlene, saj podjetja organizirajo različne dogodke, ki so namenjeni zgolj zaposlenim in ni treba biti strogo formalen. Ukrepa Komuniciranje z zaposlenimi so se v podjetju DHL Ekspres Slovenija d.o.o. lotili tako, da zaposleni svoje predloge oddajo v za to namenjeno škatlo. Vodje predloge preberejo in jih kasneje obravnavajo. Pri ukrepu Komuniciranje z zunanjostjo se je

podjetje LIDL d.o.o. odločilo, da bodo v nekaterih svojih trgovinah uvedli »varno točko«. Podjetje Terme Maribor d.o.o. za svoje novo zaposlene razdeli ankete o certifikatu Družini prijazno podjetje. Pri podjetju IOLAR d.o.o. pa imajo aplikacijo, kjer zaposleni naključno izbere 5 drugih zaposlenih. Vsi zaposleni nato odidejo v prostor, ki je namenjen sproščenemu pogovoru, izmenjavi informacij in boljšemu spoznavanju drug drugega (Hartman et al., 2015, str. 20).

Peto področje, ki ga sestavlja knjiga ukrepov, pa so **Veščine vodstva (strategije vodenja)**. To področje je predvsem pomembno za certificiranje, če hoče podjetje pridobiti certifikat Družini prijazno podjetje. Vodstvo mora biti s svojimi ukrepi zgled drugim. To področje skriva tudi en pomemben ukrep, ki se imenuje Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine. Ostali ukrepi temeljijo bolj na strategijah vodenja in samega ocenjevanja vodij pri usklajevanju dela in družine. Glede izobraževanja vodij na področju usklajevanja dela in družine je dober primer podjetje Nova KBM d.d. V podjetju izvajajo izobraževanja za vodstvo. Pri teh izobraževanjih sodeluje psiholog, ki sicer izvaja ukrepe pri psihološkem svetovanju in pomoči. Podjetje Elektro Maribor d.d. vodje izobražujejo skozi igro vlog. Pri ocenjevanju vodij pa ima podjetje Zavarovalnica Triglav d.d. svoj način ocenjevanja. S tistimi vodji, ki imajo slabšo oceno pri certifikatu Družini prijazno podjetje, je sklican pogovor. Na tem pogovoru je prisotna tudi pooblaščen oseb, ki obravnava tematiko usklajevanja dela in družine (Hartman et al., 2015, str. 21).

Šesto področje aktivnosti se imenuje **Razvoj kadrov**. To področje je zelo pomembno pri kadrovanju, njihovih strategijah, pridobivanju ključnega kadra in kako ga motivirati. Ukrepi, ki so pogosto uporabljeni na tem področju, so ukrepi ponovnega vključevanja po daljši odsotnosti, individualni načrti kariernega razvoja, korporativno prostovoljstvo itd. Pri podjetju BAYER d.o.o. so pripravili dogodek, na katerega so povabili otroke svojih zaposlenih, ki še pridno študirajo in iščejo primerno zaposlitev. Študente so povprašali, katero delo in področje v podjetju jih zanima in jim ga podrobno predstavili. Potem so jih predstavili oddelku kadrovske službe, kjer so jih seznanili s postopki iskanja zaposlitve. BAYER d.o.o. je s tem dogodkom predstavilo svoje podjetje in hkrati mlade podučilo o iskanju zaposlitve. Korporativno prostovoljstvo pa kot ukrep uporabljajo pri podjetju Kapitalska družba d.d. Tam sprejemajo donacije, kjer prevladuje koncept teme usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Podjetje zbira odpadni papir in z izkupičkom, ki ga dobijo s prodajo odpadnega papirja, pomagajo živalim brez lastnikov, Zvezi društev upokojencev Slovenije s projektom »Starejši za starejše« itd. Podobno tudi ravnajo v podjetju Modra zavarovalnica d.d., kjer so zaposleni na svojo pobudo zbirali obleke, hrano in igrače za prizadete ljudi v poplavih. Zbirali so tudi zamaške za humanitarne namene, hrano za živali za društvo proti mučenju živali itd. Ukrepa raznolikosti in vključenosti pa so se lotili pri podjetju Steklarna Hrastnik d.o.o. Tam ljudem, ki so tuje narodnosti in verskih prepričanj, izkazujejo pozornost z izborom hrane v tovarniških okrepčevalnicah, na piknikih itd. (Hartman et al., 2015, str. 22).

Sedmo področje aktivnosti, ki ga najdemo v knjigi ukrepov, se imenuje **Struktura plačila in nagrajevanji dosežki**. Tu gre za finančne ukrepe. Mednje sodijo predvsem obdaritev novorojenih otrok, organiziranje aktivnosti za zaposlene ali njihove družinske člane, štipendije itd. Podjetje DHL Express (Slovenija) d.o.o. ima prav poseben program, s katerim omogoča pomoč socialno šibkim otrokom s pomočjo financiranja izobraževanja. Ukrep, ki je pri tem področju najbolj priljubljen, se imenuje Psihološko svetovanje in pomoč, kjer podjetje svojim zaposlenim nudi pomoč pri raznovrstnih težavah, tako v službi kot v zasebnem življenju. Ta ukrep izvaja podjetje Nova KBM d.d., ki nudi pomoč in svetovanje svojim zaposlenim (Hartman et al., 2015, str. 23).

Osmo področje knjige ukrepov se imenuje **Storitve za družine**. Uporabljeni so ukrepi, ki so namenjeni izključno zaposlenim z družinami. Ob izrednih situacijah v podjetju je za krajši čas mogoče pripeljati otroka na delovno mesto. Pri novoletnih obdarovanjih otrok je podjetje CENTERKONTURA d.o.o. namesto obdarovanja z Božičkom organiziralo delavnico za otroke (Hartman et al., 2015, str. 24).

1.5.3 Izboljšave na področju procesa pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje

Spremembe in izboljšave certifikata Družini prijazno podjetje so bile v zadnjih letih možne zaradi informacij, pridobljenih od udeležencev procesa. Ključni poudarki so bili po mnenju zaposlenih na izboljšanju samega procesa pridobitve certifikata in medsebojnem učenju različnih udeležencev. Rezultati raziskav so pokazali, da podjetja namenjajo največ pozornosti mladim, invalidom in starejšim ljudem. Najmanj pozornosti posvečajo napredovanju. Delež podjetij s programi za točno določene ljudi znotraj organizacije pada, kar pomeni manjšo možnost ponovne zaposlitve teh ljudi in manjšo možnost za njihovo osebno rast. Različni ukrepi, ki so potrebni za pridobitev certifikata Družini prijazno podjetje, vključujejo tudi ženske in starše. Takšni ukrepi so dobrodošli, saj oglašujejo skupine delavcev v ozadju (Hartman et al., 2015, str. 31). Zaposleni so po večini seznanjeni s certifikatom in vedo, koga vprašati za določene ukrepe. Seveda brez dobre komunikacije ne gre. Zato bi morali razmišljati v smeri, da sam zaposlen poda kakšno mnenje glede certifikata Družini prijazno podjetje in o njihovih ukrepih. Velik poudarek je na ukrepih, ki vključujejo otroke v vrtcih in šolah. V prihodnosti bodo morala podjetja gledati na preostale zaposlene, predvsem starejše, saj se prebivalstvo Slovenije stara in ta delovna sila bo v prihodnje velik izziv podjetij. Če povzamemo bistvo certifikata Družini prijazno podjetje, lahko rečemo, da z vsemi deležniki (vodstvo, zaposleni in družina), certifikat vodi v uspešno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja (Hartman et al., 2015, str. 40–41).

1.6 Starejši in delo

Današnje stanje prebivalstva v Evropski uniji kaže na povečevanje starejšega prebivalstva, za kar sta kriva dva dejavnika, in sicer manjše število rojstev in podaljševanje življenjske

dobe ljudi. V Sloveniji se je življenjska doba ljudi v zadnjih 50 letih precej spremenila, saj se je povečala za malo več kot 10 let. Glede na podatke, ki jih ima Statistični urad Republike Slovenije, lahko v naslednjih 50 letih pričakujemo še dodatno povečanje življenjske dobe, in sicer za 6 do 7 let. V Sloveniji predstavlja prebivalstvo, staro od 50 do 64 let, kar eno petino vseh ljudi. To prebivalstvo je bilo rojeno v času konca 2. svetovne vojne, ko je precej naraslo število rojstev. Ta generacija se imenuje baby boom. (SURs, 2013, str. 8).

V Sloveniji je na trgu dela zelo nizka stopnja aktivnega prebivalstva v starosti od 50 pa vse do 64 leta. Razlog je v tem, da se ljudje zgodaj odpravljajo v pokoj. Vedno več je ljudi, ki menijo, da po 60. letu starosti niso več sposobni opravljati dela kot leta poprej. V Sloveniji tako meni četrtna vseh zaposlenih. Ker generacija baby boom prehaja v obdobje 65 let in več, pomeni, da bo delovno sposobnih prebivalcev vedno manj. Tako bo prišlo do problema, da bo manjšina delovno aktivnih morala vzdrževati večino delovno neaktivnih prebivalcev. Za zmanjševanje tega problema se bomo morali spopasti z zviševanjem stopnje aktivnosti med starejšimi, ki so še delovno sposobni. Morali bomo biti pazljivi, saj je med starejšimi vedno manj delovno aktivnih in vedno več neaktivnih. V letu 2012 je bilo v starostni skupini od 50 pa vse do 59 let 62 % delovno aktivnih ljudi, 33 % neaktivnih ljudi in 5 % brezposelnih ljudi. V starostni skupini 60 pa vse do 69 let je bilo delovno aktivnih zelo malo (vsega skupaj samo 12 %), neaktivnih ljudi pa kar 88 % in zelo malo brezposelnih ljudi. V starostni skupini 70 pa do 79 let je bilo 5 % delovno aktivnih ljudi (tukaj so prevladovali kmetje, ki jih je bilo kar 83 %), 95 % pa je bilo neaktivnih ljudi. Zelo malo pa je tistih, ki so delovno aktivni tudi pri 80 letih (SURs, 2013, str. 12).

Podatki, ki jih ima SURs, kažejo na to, da se Slovenci želijo upokojevati čim prej. Tudi mladi ljudje, ki živijo v Sloveniji, podpirajo zgodnejše upokojevanje. Tako se jim odprejo možnosti za zaposlitev. Sedaj imajo mladi večinoma pogodbe za določen čas, zgodnejše upokojevanje pa bi to spremenilo. V prihodnjih letih lahko pričakujemo, da se bo upokojevanje premaknilo na poznejša leta, ravno zaradi razloga, ker bo vedno več starejših ljudi. V letu 2012 je bilo v Sloveniji delovno aktivnih ljudi, starih od 15 do 64 let, kar desetina vseh prebivalcev. Glede na podatke lahko leta 2060 računamo, da bo ta delež narasel in dosegel 17 %. Upokojevanje je lahko zelo stresno, saj se življenje z upokojitvijo zelo spremeni. Če so starejši ljudje zadovoljni na svojih delovnih mestih in se čutijo spoštovane s strani nadrejenih, potem se ti ljudje vedno kasneje odločajo za upokojitev. Razlog za kasnejše upokojevanje pa je tudi finančni vidik (SURs, 2013, str. 13–17).

Pri starejših ljudeh je opazati tudi čedalje več zdravstvenih težav, ki močno vplivajo na delovno aktivnost posameznika. Predvsem gre za zdravstvene težave, ki človeka omejujejo pri vsakodnevnih opravilih. Rezultati raziskave, ki jih je napravil SURs, kažejo na to, da imajo starejše osebe več zdravstvenih težav kot mlajše. Kar 57,3 % starejših v skupni od 50 do 64 let je imelo vsaj eno zdravstveno težavo. Najpogostejše bolezni starejših so bile bolezni krvnega tlaka, srca in ožilja. Sledile so tudi bolezni hrbta in vratu. Tisti, ki so imeli

bolezni hrbta in vratu, so imeli veliko težavo pri vsakodnevni opravi, ki so povezana z dvigovanjem in nošenjem. Obstajajo pa tudi take zdravstvene težave, kjer je posamezniku onemogočeno opravljanje le del dejavnosti, ki jih opravlja pri delu. Včasih je dovolj pomoč sodelavcev, včasih pa je treba to reševati z različnimi prilagoditvami v samem delovnem okolju. Prilagoditve so lahko parkirna mesta za invalide, stranišča, prilagojena obolelim osebam, uporaba velikih črk na zaslonu za osebe z oslabeлим vidom itd. Raziskave, ki jih je naredil SURS, so pokazale, da je bilo 20 % ljudi, starih od 50 do 64 let, potrebnih pomoči sodelavcev oziroma so potrebovali prilagojeno delovno okolje. Večji delež ljudi je zaradi zdravstvenih težav moralo imeti posebne delovne pogoje. Teh je bilo 37,8 %. To pomeni, da so delali od doma, imeli manj zahtevna dela ali prilagojen delovni čas (SURS, 2013, str. 20–21).

Slovenija bo morala spremeniti pokojninski sistem. Število delovno aktivnih ljudi, ki ustvarjajo dohodek, pada, narašča pa število mladih, ki se kasneje zaposlujejo. Po podatkih, ki jih navaja SURS, se je število pokojnin v zadnjih dvajsetih letih povečalo za skoraj tretjino. Leta 1992 je bilo prejemnikov pokojnin 448.828, leta 2012 pa že 589.562. Leta 1992 je za enega upokojenca delalo 1,7 delovno aktivnega prebivalca, leta 2012 se je ta številka še zmanjšala in je za enega upokojenca delalo še 1,5 delovno aktivnega prebivalca. Iz tega sledi, da se pokojnine zaradi slabega razmerja nižajo. Leta 1992 je pokojnina znašala 71 % povprečne neto plače, leta 2012 pa se je delež znižal in je pokojnina znašala 57 % povprečne neto plače (SURS, 2013, str. 24–25).

Glede na razmere se tudi delovna doba podaljšuje. Leta 2002 je bila delovna doba 31 let in 2 meseca, leta 2012 pa se je povišala na 32 let in 9 mesecev. Podatki SURS-a tudi kažejo na to, da se je povečala tudi povprečna starost novih prejemnikov pokojnin. Leta 1992 so bili novi prejemniki pokojnin povprečno stari 54 let in 3 mesecev. Leta 2012 pa se je starost prejemnikov pokojnin povečala in je znašala 60 let in 5 mesecev. Zaslediti pa je možno tudi povečevanje povprečne dobe prejetanja pokojnine, ki se prejema vse do smrti prejemnika. Leta 2002 je povprečna doba znašala 14 let in 10 mesecev, leta 2012 pa se je ta doba povečala in je znašala 16 let in 1 mesec (SURS, 2013, str. 24–25).

Vedno večji problem pri starejših osebah, ki so stare nad 65 let, pa je revščina. Glede na podatke, ki jih ima SURS, vsak peti prebivalec Slovenije, ki je starejši od 65 let, živi na pragu revščine. Z doseženo visoko starostjo so povezani tudi izdatki za dolgotrajno oskrbo. Ta vsebuje dve komponenti. To sta socialna in zdravstvena komponenta. Veliko starejših ljudi je odvisnih od drugih ljudi in ustanov. Formalne oblike so domovi starejših občanov, med neformalne oblike pa štejemo oskrbo, kjer so prisotni otroci in vnuki. Javni izdatki za dolgotrajno oskrbo tako naraščajo zaradi večjega števila starejših prebivalcev, ki so odvisni od pomoči drugih ljudi. Oseb, ki bodo v prihodnje potrebovale ustrezno oskrbo, bo vedno več. Neformalne oskrbe je danes veliko, za starejše svojce pa skrbijo predvsem njihovi partnerji, otroci in vnuki. Le-ti zaradi hitrega življenja in vedno daljšega vključevanja na trg dela v prihodnosti ne bodo zmogli skrbeti za njih v takšni meri, kot bi bilo treba. SURS

razpolaga s podatki, da naj bi leta 2060 bilo v Sloveniji od dolgotrajne oskrbe odvisnih 13 % prebivalcev. Ena tretjina naj bi bila v formalni obliki oskrbe, dve tretjini pa v neformalni obliki oskrbe. Stroški dolgotrajne oskrbe naj bi se zvišali zaradi potreb po kadru, ki bi bil usposobljen za oskrbo starejših ljudi in seveda posledično višjih plač za kader v tej dejavnosti (SURs, 2013, str. 28–30).

2 SREDNJA (SENDVIČ) GENERACIJA IN OSKRBA STAREJŠIH

2.1 Staranje prebivalstva

Staranje prebivalstva lahko poimenujemo kot proces, kjer se spreminja starost prebivalstva. Povprečna starost prebivalcev se povečuje na račun povečevanja deleža starejših ljudi. Včasih so med stare uvrščali ljudi, starejše od 60 let. Danes se je ta meja premaknila na 65 let. Sedanja starost (65 let) pa v evropskih državah pomeni prehod iz delovno aktivnega človeka v človeka, ki odhaja v pokoj. Število starejših ljudi se v razvitem svetu povečuje. Zato v marsikaterih analizah zasledimo, da starejše ljudi delijo v dve skupini (stare in zelo stare). Meja med skupinama je nekje med 80 in 85 let (Hlebec, 2009, str. 15–16).

Vzrok, ki si ga predstavljamo pri staranju prebivalstva, naj bi bil v podaljševanju življenja. Analize pa so pokazale, da je vzrok drugje. Proces staranja prebivalstva naj bi sprožila nizka rodnost. Tako se delež starejših povečuje, ker se zmanjšuje število novorojenčkov. Zmanjševanje novorojenčkov pripelje do zmanjševanja vpisov v šole. Posledično se potrebe po ustanovah in strokovnjakih za vzgojo in izobraževanje za otroke zmanjšajo. Po drugi strani pa se pri starejših ljudeh povečajo povpraševanja po storitvah v zdravstvu itd. Spremenil se je tudi odnos družbe med starimi in mladimi. Včasih je bilo starejših manj in so bili bolj spoštovani iz vidika znanja in izkušenj, ki so vse to prenašali na mlajše. Danes so vedno bolj cenjeni mladi, ker jih je malo, so bolj izobraženi in se hitreje prilagajajo vsemogočnim spremembam. Starejši lahko danes s svojo številčnostjo vplivajo na veliko pomembnih odločitev. Med drugimi z udeležbo na volitvah, pri varovanju svojih vnukov itd. (Hlebec, 2009, str. 18, 21).

Svet Evrope se zaveda problema in je leta 2005 pod njihovim okriljem izdal Zeleno knjigo o demografskih spremembah. V tem dokumentu so predstavljeni problemi, ki bi jih morali čez leta popraviti, da bi zmanjšali prevelike demografske spremembe in vedenje le-teh. Izmed vseh naštetih problemov bi rada izpostavila nekaj sprememb, ki bi jih morali v prihodnosti spremeniti (Ramovš, 2012, str. 7–10).

Prva sprememba, ki jo opisujejo v Zeleni knjigi, je dvig rodnosti. Če želimo rodnost ohraniti, bi morali imeti v povprečju 2,1 otroka na žensko. Kar bi bilo več, bi pomenilo dvig rodnosti. Druga sprememba, ki bi bila dobrodošla, pa je, da bi mlade ljudi bolj pogosto vključevali v družbeno delitev dela. Strategije, ki naj bi jih Evropa izvajala, bi preprečevale dolgotrajno brezposelnost mladih. Šolsko znanje bi se moralo približati

potrebam današnje družbe. Mlade od 20 pa vse do 35 let bi bilo treba vključiti v delo z delnim delovnim časom. Tako mladi ne bi bili le teoretično naučeni, ampak bi izkusili delo v praksi. Tretja sprememba izhaja iz srednje (sendvič) in tretje generacije. Ti dve generaciji morata v družbeni delitvi dela ostati čim dlje prisotni. Življenjska doba se skozi leta daljša, tretja generacija pa je vedno bolj izobražena in aktivnejša. Podjetja bodo morala zaupati in se opreti na izkušnje starejših delavcev, saj bodo ti zaposleni dlje časa in s skrajšanim delovnim časom. To bo odvisno od vsakega posameznika in od njihovih zmožnosti. Četrta sprememba, ki si jo Evropa prizadeva spremeniti, pa temelji na oskrbi onemoglih starih ljudi. Starost se zvišuje in veliko je takih ljudi, ki potrebujejo pomoč drugih ljudi. Starejši ljudje si želijo preživeti zadnje obdobje v življenju predvsem v domačem okolju in zelo težko prenašajo spremembe (Ramovš, 2012, str. 7–10).

Evropa stremi k spremembam, da bi vpeljala programe za pomoč pri oskrbi starejših ljudi v njihovem domačem okolju. Te spremembe se bodo morale porazdeliti na svojce, državo in njene ustanove. Peta sprememba temelji na boljši povezanosti vseh treh generacij (mladi, srednji in tretji). Vse tri generacije bi gradile medgeneracijsko solidarnost in se med seboj bolje spoznale. Šesta sprememba, ki jo želi Evropa spremeniti in je povezana s spremembami, napisanimi do zdaj, pa je obremenjenost in težavnost družin, ki vedno težje skrbijo za svoje starejše svojce. Družine so že tako obremenjene s svojimi obveznostmi, da jim oskrba povzroča se tisti dodaten stres. Raziskave kažejo, da svojci sicer želijo skrbeti za svoje družinske člane, vendar bi bila dodatna pomoč še toliko bolj potrebna (pomoč poklicnih oskrbovalcev, izobraževanje oskrbnikov in komunikaciji s starejšimi ljudmi itd.) (Ramovš, 2012, str. 7–10).

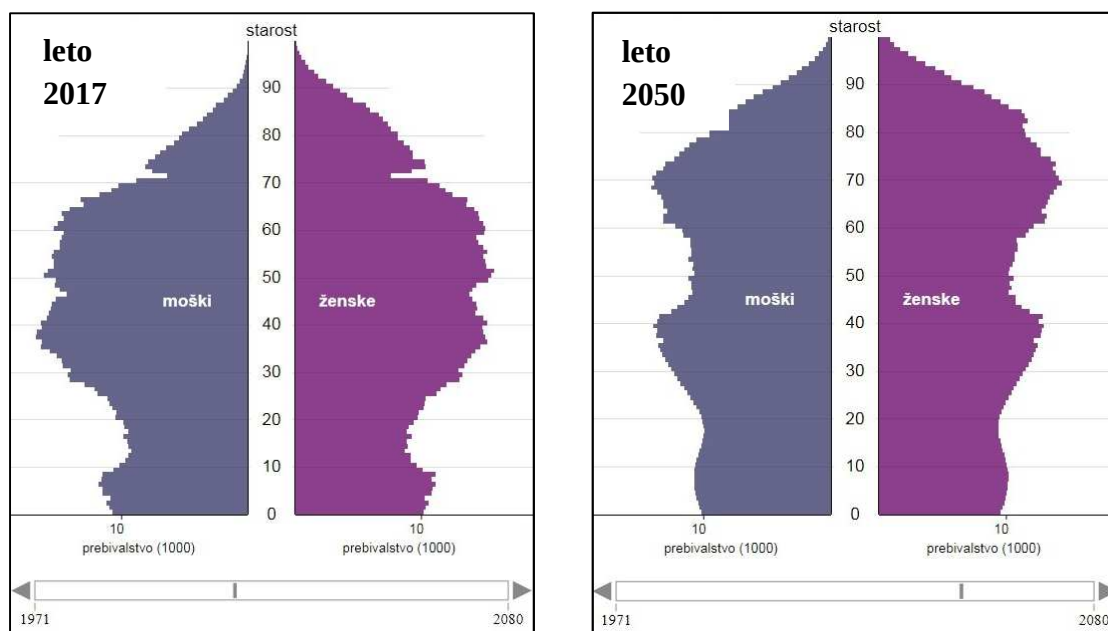
Za vse te spremembe, ki so napisane v Zeleni knjigi EU, morajo države EU pripraviti programe, v katerih naj bi bile upoštevane spremembe. Leta 2006 je Slovenija sprejela zelo dober program, ki se je imenoval Strategija varstva starejših do leta 2010 – solidarnost in sožitje in kakovost staranja med generacijami. Vključeval naj bi veliko ministrstev, ki bi pokrivala več resorjev. Vendar je bila težava, da jih slovenska vlada ni udejanjila, ampak je ostalo samo na papirju. Od leta 2010 pa do 2020 pa naj bi se reševanje teh problemov lotevali še odločneje (Ramovš, 2012, str. 7–10).

V Sloveniji zadnjih nekaj let narašča diskriminacija nad starejšimi ljudmi. Vse to povzroča starejšim ljudem slabše zdravstveno stanje in slabšo kakovost življenja. Oblik diskriminacij starejših ljudi je veliko. Nekateri so težko zaposljivi delavci, ko dosežejo neko starost, drugi imajo omejene pravice pri zdravstvu (dolga čakalna doba), spet drugim je omejena pravica pri odločanju o svojem življenju (odločajo se svojci in službe, ki so usposobljene za to), v domovih za ostarele ni zasebnosti (v eni sobi lahko biva več ljudi), ukinitve prevoznih sredstev itd. Negativen prizvok do starejših se vedno bolj odraža pri večanju pokojnin in pri zdravstvu. Doprinos starejših k družbi pa je pomoč mladim pri varstvu otrok, gospodinjstvu, prostovoljstvu itd. (Kristančič, 2005, str. 187–189).

Leta 2005 je Slovenija presegla številko 2.000.000 prebivalcev. Od leta 1996 je prebivalstvo naraščalo zaradi priseljevanj. V prihodnjih letih lahko pričakujemo več umrljivosti kot rojstev. Vedno več bo starejših in vedno manj mladih (Hlebec, 2009, str. 38–39).

Slika 2 nam prikazuje, kako se prebivalstvo Slovenije spreminja po letih glede na spol. Leta 2017 vidimo, da narašča število starejših ljudi, upada pa mlajša generacija. Največ moških in žensk je starih med 20 let in 70 let. Tukaj so všteti vsi tisti, rojeni med 1946 in 1997. Vseh moških je 724.945 (51 %), žensk pa 695.812 (49 %). Potem začne število moških in žensk upadati. Vendar število moških po letih upada hitreje kot pri ženskah. To pomeni, da ženske živijo dlje od moških. To lahko vidimo pri starosti 99 let, rojenih leta 1917 do 1918. Moških je samo 12 (14 %), žensk pa nekoliko več, in sicer 75 (86 %).

Slika 2: Prebivalstvena piramida Slovenije leta 2017 in leta 2050



Vir: Statistični urad Republike Slovenija, 2017

Leta 2050 se bo tak vzorec iz leta 2017 samo še stopnjeval. Vedno manj bo mladih in vedno več starejših. Pri letu 2050 opazamo, da se pri starosti, višji od 20 let, povečuje število moških in število žensk. Pri 20 letih naj bi bilo moških 10.201, kar znaša 52 %, žensk pa malo manj, in sicer 9.485, kar je 48 %. Vsi ti bodo rojeni v letih 2029 in 2030. Število moških in žensk, rojenih leta 2007 in 2008, pa začne pri 42 letih spet padati. Takrat bo moških 12.573 (52 %), žensk pa 11.797 (48 %). Od 58 let naprej pa vidimo spet naraščaje moških in žensk, ki so bili rojeni v letih 1991–1992. Moških naj bi bilo takrat 11.563 (50 %), žensk pa 11.533 (50 %). Pri 71 letih pa vidimo spet padec števila moških in žensk, rojenih leta 1978 in leta 1979. Takrat naj bi bilo moških malo manj kot žensk, in sicer 13.745, žensk pa 13.849. Po tej starosti pa vidimo, da kljub padcu števil obeh spolov

število žensk narašča oziroma doživijo večjo starost kot moški. Pri starosti 99 let, rojenih leta 1950 in 1951, naj bi bilo še živih 270 moških (24 %), žensk pa kar 867 (76 %).

Iz obeh starostnih piramid je zaznati, da se število starejših ljudi povečuje, zmanjšuje pa se število mlajših. V prihodnjih letih bomo živeli dlje, kot živimo sedaj (SURS, 2017).

2.2 Starostne spremembe

Dandanes je velik problem nastal na področju staranja populacije. S tem se sooča veliko držav, med drugim tudi Slovenija, kjer pričakujemo trend porasta starejših ljudi. Te učinke trenda povečujejo različne vrste odnosa, kot so: odnos do dela, odnos do starejših ljudi, odnos do samega staranja in odnos do življenja na splošno. Ker se trend spreminja in bo vedno več ljudi starejših, bo imelo to vpliv na ekonomsko, družbeno in politično področje (Žnidaršič & Dimovski, 2009, str. 38).

Starostne spremembe so se skozi leta spreminjale. V 20. stoletju je bilo veliko otrok, zato se temu stoletju reče stoletje otrok. V 21. stoletju pa imamo vedno več starejših ljudi, zato to stoletje imenujemo stoletje starih ljudi (Ramovš, 2012, str. 11).

Zaradi daljše življenjske dobe se oskrba pomika vedno dlje. Zato lahko pričakujemo, da bodo tudi oskrbovalci starejši ljudje. Tukaj morajo odigrati vlogo tudi moški, saj ženska populacija ne more opraviti vsega dela. Tudi vloga vnukov odigra veliko vlogo v skrbi za starejše svojce (Žnidaršič, 2008).

2.3 Pomen in problematika tako imenovane sendvič generacije

Sendvič generacijo imenujemo generacijo, ki je v delovnem razmerju in po eni strani skrbi za svoje otroke, po drugi strani pa skrbi za svoje starše. Ker se življenjska doba povečuje, se povečuje tudi število generacij v družinah (Inštitut Antona Trstenjaka – Vmesna generacija in trendi v štirigeneracijskih družinah, 2016). Na povečevanje števila generacij pa vpliva tudi nižanje rodnosti. Zaradi nizke rodnosti je vse manj horizontalnih generacij (sestričen in bratrancev) in vse več vertikalnih generacij (Žnidaršič, 2008; Inštitut Antona Trstenjaka – Vmesna generacija in trendi v štirigeneracijskih družinah, 2016).

Sendvič generacijo sestavljajo ljudje, ki finančno in še kako drugače skrbijo zase ter za starejše in mlajše. So zaposlene osebe, ki svoj doprinos dohodkov prispevajo za mlajše in starejše. Kot posamezniki pomoč nudijo svojim otrokom, številni pa tudi še svojim staršem, ki so pomoči potrebni (Ko 91-letna babica redno kuha 38-letnemu vnuku – Val 202, 2017).

Vzrokov, ki so botrovali k vedno večjemu pojavu sendvič generacije, je veliko. Nekaj od teh vzrokov je Burke v svoji knjigi *The Sandwich Generation: Caring for oneself and others at home and at work* (2017, str. 5) tudi naštel:

- vedno več otrok srednje generacije živi še doma pri starših, z visoko izobrazbo ter iščejo primerno delovno mesto,
- starostna populacija,
- naraščanje neformalne oskrbe,
- neformalna oskrba lahko postane problem, če ima svojec zelo malo družinskih članov, ki bi zanj lahko skrbeli (zato se družinski člani selijo bližje svojcem),
- ženske in moški vse bolj pogosto delo prinašajo domov, kar lahko privede do stresa.

Družinski oskrbovalci so tako imenovani svojci, ki skrbijo za svoje starejše družinske člane, ki potrebujejo ustrezno oskrbo. Za svojce skrbijo najmanj pet ur na teden in za to delo niso plačani. Družinski oskrbovalci so lahko tudi ljudje, ki niso v sorodu z oskrbovano osebo. To so lahko sosedi, prijatelji, prostovoljci in drugi neformalni oskrbovalci, ki pridejo na dom. V Evropi se je izraz družinski oskrbovalec uveljavil v zadnjih desetih letih. Iz tega lahko razberemo, da ta tematika vse do danes ni imela velikega pomena (Inštitut Antona Trstenjaka – Delo in spoznanja: Družinska oskrba starejšega svojca, 2017).

Nekoč se je prva dama Združenih držav Amerike, Rosalynn Carter, borila za boljšo kakovost življenja ljudi po vsem svetu. Izjavila je, da na svetu obstajajo 4 vrste ljudi. Tisti, ki so bili oskrbovalci; tisti, ki to še bodo; tisti, ki to trenutno so, in tisti, ki jih bodo še potrebovali. Družinska oskrba je zadnja leta dobila pozornost družbe. O tem se prej ni veliko govorilo, saj je bilo to nekaj samoumevnega. Ker se povečuje število starejših pomoči potrebnih ljudi, je vrednost oskrbe zadnja leta narasla. Družinski oskrbovalci se delijo na primarne in sekundarne oskrbovalce. Primarni oskrbovalci so tisti ljudje, ki imajo vso odgovornost do oskrbovane osebe in ji nudijo pomoč. Med sekundarne oskrbovalce pa spadajo ljudje, ki pri oskrbi starejših pomagajo primarnim oskrbovalcem (Hlebec, 2009, str. 109).

Razlogov, da se ljudje odločajo za družinsko oskrbo starejših, je veliko. Med najpomembnejše štejemo čustveno vez med vpletenimi, občutek dolžnosti in moralne odgovornosti. Oskrbovanje starejših se začne z majhno pomočjo ter uslugami, nadaljuje pa oskrbo v času, ko je oskrbovana oseba bolna. Oskrba postane opazna takrat, ko starejšim pomoči potrebnim pomagamo pri vsakdanjih opravilih (gospodinjstvo, osebna nega itd.) (Hlebec, 2009, str. 111).

Ab Ghani, Ainuddin in Dahlan (2016, str. 135–143) so v svojem članku zapisali, da je naloga družinskega člana, ki skrbi za bolnega svojca, predvsem v pomoči in soočenju pred težavami in njihovo izključenostjo iz družbe. Družinski oskrbovalec, ki skrbi za bolnega svojca, tako družino še bolj poveže med sabo. Večina družinskih članov želi pomagati, saj tako dobijo občutek, da delajo nekaj dobrega. Vsak družinski član je lahko zadolžen za svoje obveznosti pri oskrbi svojca. Nekdo ima dolžnost, da poskrbi za vse zdravstvene obveznosti, drugi ima dolžnost pri finančni oskrbi, tretji pri nakupovanju potrebščin ipd. Vsa ta pomoč razbremeni primarnega oskrbovalca in še bolj poveže celotno družino. Njihova komunikacija mora biti tekoča, saj si podajajo različna mnenja, ideje in težave pri soočanju z oskrbo svojcev. Tisti

ljudje, ki skrbijo za svoje starše, dajo dober zgled svojim otrokom. Tako otrok dobi vzorec obnašanja in to odgovornost potem nosi v sebi ter prenaša potem na mlajše generacije.

Dandanes je življenje zelo stresno, in sicer tako na delovnem področju kot na zasebnem, zato prihaja do izgorelosti oziroma izčrpanosti posameznika, kar pa je velik problem današnjega sveta, saj s seboj prinaša številne bolezni in skrbi.

Za oskrbovalce starejših svojcev je obremenitev prisotna v več oblikah. Kaže se v telesni, psihični, socialni in v finančni obremenitvi. Vpliv oskrbovanja pade tudi na družino kot celoto. Zaradi obremenjenosti, ki jo izkusi oskrbovalec svojcev, pride do poslabšanja komunikacije znotraj oskrbovalčeve družine, odnos otrok in partnerja se spremeni, manj časa namenijo družini. Obstajajo pa tudi oskrbovalci, ki se zaradi oskrbovanja še bolj povežejo z družinskimi člani (Hlebec, 2009, str. 113–114).

Za skrbnike tako imenovane sendvič generacije obstaja tveganje za nastajanja duševne bolezni. Povečanje konfliktov znotraj zakonske zveze pripelje do depresije in problematičnega vedenja. Včasih je lahko tako hudo, da morajo poseči vmes tudi družinski svetovalci. Ti pa morajo dobro razumeti družinske člane in jim ustrezno pomagati. Družinski člani si morajo med seboj pomagati in se prilagajati, saj bo tako raven stresa manjša (Riley, 2005).

Slabe plati oskrbovalcev se kažejo v strahu nad poslabšanjem zdravstvenega stanja oskrbovane osebe, poslabšani učinkovitosti na delovnem mestu in v zasebnem življenju. Ves ta strah pa pripelje do stresa, ta pa po navadi do slabega zdravstvenega stanja. Stres najbolj zaznavajo tisti skrbniki, ki skrbijo za osebe, ki so dementne. Sledijo jim partnerji oseb, ki so oskrbovane, in osebe, ki za oskrbo porabijo več kot 40 ur na teden. Skrbnik starejših svojcev zaradi svoje preobremenjenosti lahko zlorabi starejše svojce. Zaradi svoje izgorelosti velikokrat pripelje do psihične in fizične zlorabe (zanemarjenja). Vzrok nastanka tega problema je v pomanjkanju zunanje podpore oskrbovalcu. Seveda ne obstajajo samo negativne plati oskrbe starejših svojcev. Obstajajo tudi dobre strani, ki se kažejo predvsem v povezanosti družinskih članov, povečanju strpnosti, boljšem in bolj poglobljenem odnosu s sosedi itd. (Hlebec, 2009, str. 113–115).

Družinski oskrbovalci pogosto zaradi obveznosti, ki jih imajo do starejših svojcev, pogrešajo daljši dopust. Zaradi vse te svoje preobremenjenosti nimajo več toliko časa za svoj oddih in svoje življenje, kot so ga imeli pred oskrbo svojcev. Pogrešajo tudi pogostejše obiske patronažnih sester ter večje možnosti pomoči na domu (Hlebec, 2009, str. 117).

2.3.1 Sendvič generacija v svetu

V Ameriki so oskrbovalci iz generacijskih sendvičev stari nekje med 40 do 50 let. Ti so zaposleni, poročeni in skrbijo za svoje svojce. Razlike se kažejo tudi v skrbnikih, ki živijo

v mestih ali na podežlju. Tisti, ki živijo na podežlju, se znajdejo pred velikimi ovirami. To so geografske ovire, pomanjkanje dostopnosti storitev ipd. Vse to pa pripelje do stresa, izgorevanja in depresije. Temu se je treba izogniti. Če oskrbovalec, ki je v sendvič generaciji, čuti preveliko obremenjenost, je bolje, da poišče pomoč pri drugih, ki so za to usposobljeni (The sandwich generation, 2016).

Leta 2007 je v Ameriki pomoč za dolgotrajno oskrbo potrebovalo 12 milijonov ljudi. Velika večina tistih, ki potrebujejo dolgotrajno oskrbo, so starejši od 65 let, kar predstavlja približno 68 % ljudi. Predvidevajo, da naj bi se do leta 2050 podvojilo število tistih, ki plačujejo storitve dolgotrajne oskrbe. Pod pragom revščine jih že zdaj živi približno 14,8 % vseh starejših od 65 let. Le-ti zaradi finančne stiske potrebujejo pomoč bližnjih. Teh je v Ameriki približno 65,7 milijonov. Ker je vedno več ljudi, ki potrebujejo nego in oskrbo, so se zasebne sobe v domovih za ostarele od leta 2002 do 2012 v povprečju podražile za 4 % pa vse do 4,5 %. Veliko starejših se bo v prihodnosti soočalo s težavami, ki bodo nastale z dosegom zdravstvenih storitev. Vse do leta 2030 je pričakovano, da starejši ljudje ne bodo imeli dovolj dohodkov za pokritje vseh stroškov, ki so povezani z nego in oskrbo. Zato bodo morali finančno za njih skrbeti ožji družinski člani, kar bo še bolj obremenilo njihovo gospodinjstvo (Long-Term Care Statistics, 2016).

Skrb za starejše svojce prevzamejo družinski člani, ki postanejo njihovi negovalci in jim nudijo vso podporo. Vsa pomoč in skrb za starejše s seboj prinese tudi posledice za vse družinske člane. Nekateri v pomoči svojim svojcem občutijo, da delajo nekaj dobrega, da so cenjeni in razvijajo pozitiven odnos do življenja. Spet drugi vidijo v oskrbi svojcev nekaj negativnega, zapadejo v depresijo, so preobremenjeni in začnejo imeti nizko samopodobo. V članku, ki sta ga spisala Zhang in Lee, (2017, str. 48–56), je opisano, kako svojci prevzamejo nego družinskih članov, ki jih je zadela kap. V članku je omenjeno, da ima velik vpliv na nego tudi sama kultura. Ljudje po celem svetu so različni, kar pomeni, da se kultura glede nege oskrbovanja lahko razlikuje, saj ljudje prihajajo iz različnih okolij, z različnimi gospodarskimi in socialnimi ozadji. Do popolne slike oskrbe ljudi, ki jih je zadela kap in so preživeli, bi prišli, če bi se posvečali bolezni v različnih vrstah zdravljenja. To pomeni od nastanka bolezni pa vse do rehabilitacije. Ko skrbniki znajo prepoznati in pravilno negovati svojce, šele takrat se zavedajo, kako pomembno je njihovo delo in kakšen pomen imajo pri sami oskrbi svojcev.

Lavela in Ather (2010, str. 73–74) v svojem članku zaznavata problem, da se številne države po vsem svetu soočajo z izzivi skrbi zaradi vedno večjega števila starejših prebivalcev. Zaradi povečanja števila starejših ljudi narašča potreba po neformalnih skrbnikih. V razvitih državah in državah v razvoju so spremembe v sociodemografskih trendih povzročile zaskrbljenost glede upadanja razpoložljivosti skrbnikov za starejše. Možno je omejiti več dejavnikov razpoložljivosti formalne pomoči (npr. stroškov politik, zmogljivosti), kar posledično prinese večjo potrebo za neformalne skrbnike.

2.3.2 Sendvič generacija v Sloveniji

Ženske so včasih v povprečju rojevale veliko mlajše kot dandanes. Zdaj rojevajo v poprečju starejše. Staranje populacije pa posledično privede do staranja delovne sile, kar pomeni vse daljšo zaposlenost. Kombinacija vsega tega pa pripelje do velikega vpliva na žensko, kajti poleg skrbi za otroke mora poskrbeti še za svoje starše (problem sendvič generacije). Zraven vseh teh obveznosti pa mora hoditi še v službo, kjer izpolnjuje svoje delovne naloge (Žnidaršič, 2008).

Včasih je bila skrb za starejše svojce predvsem na strani nezaposlenih gospodinj, ki so večino časa preživele in skrbele za opravila znotraj doma. Podjetja, v katerih so delale večinoma ženske, so propadala in zdelo se je, da bo vedno več gospodinjstev, kjer bodo ženske skrbele za svojce. Zaposlene ženske poleg skrbi za službo in svojo družino ne zmorejo skrbeti še za starejše svojce, ki potrebujejo potrebno nego. Čakalne dobe za negovalne oddelke so dolge, zato družinskim članom ne preostane drugega kot to, da za njih skrbijo sami (Kristančič, 2005, str. 160).

V Sloveniji je oseb, ki potrebujejo oskrbo in so starejši od 65 let, več kot 50.000. V javnih ustanovah, kot je dom za starejše občane, prebiva približno 18.000 ljudi. Javno pomoč na domu prejema okoli 6.000 ljudi v Sloveniji. Starejših, ki so odvisni od pomoči svojcev, je več kot 30.000. Pogosto za starejše ljudi skrbijo zakonski partnerji in hčerke. Hčerke, ki oskrbujejo svoje starše, so po navadi stare 50 let ali več. Te morajo skrbeti tako za svojo družino in vse pogosteje tudi za moževe starše. Manj pogosto, vendar v zadnjih letih vse več, pa za starejše ljudi skrbijo tudi njihovi sinovi, snahe in vnuki. Tem sledijo še bratje, sestre in sosedje. Starejši oskrbovalci starejših imajo tudi sami težave. Če so to njihovi zakonski partnerji, so sami večinoma tudi v zrelejših letih in tudi oni bolehajo (Inštitut Antona Trstenjaka – Delo in spoznanja: Družinska oskrba starejšega svojca, 2017).

Veliko tujih in slovenskih raziskav kaže na to, da so svojci pripravljeni skrbeti za svoje starejše družinske člane. Razlogov za to je več. Izstopajo predvsem čustvena povezanost, odgovornost za bolne ljudi in take, ki si sami ne morejo pomagati, zadnje čase pa so pomemben razlog tudi finančne zmožnosti svojcev. Družinska oskrba se po pomembnosti ne razlikuje od drugih držav. Ker je vedno več starejših ljudi na svetu, bo vedno več takih, ki bodo potrebovali zdravniško oskrbo. S tem bodo naraščali tudi stroški za zdravstvo. Brez neformalne oskrbe in pomoči družinskih članov bi se sistem sesul, saj finančne blagajne ne morejo v celoti kriti vseh stroškov, ki nastanejo pri vedno večjem številu oskrbe starejših ljudi. Vsak starejši človek je navajen nekega svojega domačega okolja in bi tudi v takem okolju rad ostal do smrti. Če je le možno, je dolžnost oskrbovalcev ta, da jim to tudi zagotovijo. Država lahko pomaga svojcem starejših s sodobnimi sistemi dolgotrajne oskrbe, zdravstveni sektor pa z znanjem. Tako lahko ugotovimo, da je družinska oskrba najboljša in najcenejša izbira oskrbe (Inštitut Antona Trstenjaka – Delo in spoznanja: Družinska oskrba starejšega svojca, 2017).

V Sloveniji veliko pomoči že več let svojcem starejših ljudi nudi Inštitut Antona Trstenjaka. To je znanstvena ustanova za gerontologijo (veda, ki se posveča staranju in starosti). Na Inštitutu dobijo svojci v obliki tečajev neko znanje in pomoč pri oskrbi starejših. Iz teh tečajev se potem oblikujejo skupine za samopomoč. V klubu svojcev, ki ga vodijo prostovoljci, se pogovarjajo o dosedanjih izkušnjah, o morebitnih problemih, s katerimi se soočajo kot neformalni oskrbovalci starejših svojcev (Inštitut Antona Trstenjaka – Delo in spoznanja: Družinska oskrba starejšega svojca, 2017).

Mladi se pretežno pozno osamosvojijo. Srednja generacija oziroma sendvič generacija se začne z letom 35 in traja vse do 50 let. To je populacija ljudi, ki je precej obremenjena. Razbremenili bi jo lahko z zdravstveno pomočjo na domu ali s kakšno drugo obliko pomoči. Pri nas za 80 % starejših skrbijo njihove družine na njihovih domovih. Razlog za to je predvsem v dragih ustanovah, kjer bi za njih skrbel usposobljeni kader. Na eni strani imamo brezposelne kvalificirane oskrbovalce starejših ljudi, na drugi pa zaposlene starše, ki so zaradi previsokih stroškov domov za ostarele primorani poleg skrbi za svoje potomce poskrbeti tudi za svoje onemogle starše. Vse to pa privede do prevelikih stroškov in oskrba doma postane edina možna rešitev (NLB, 2016).

2.3.2.1 Formalni oskrbovalci v Sloveniji

Avtorji Filipovič Hrast, Hlebec, Knežević Hočevar, Černič Istenič, Kavčič, Jelenc Krašovec, Kump & Mali (2014, str. 22–27) opisujejo različne oskrbe v Sloveniji. Med pomembne uvrščajo institucionalno oskrbo, socialno oskrbo na domu in zdravstveno oskrbo. Med institucionalno oskrbo se šteje oskrba v domovih za starejše, le-ti pa so ponudniki različnih storitev za oskrbo starejših ljudi na njihovem domu (ponudba kosil z dostavo na domu, socialna oskrba na domu). Institucionalna oskrba se je uveljavila po drugi svetovni vojni. Takrat so starejše ljudi s težavami pri življenjskem in stanovanjskem standardu usmerjali in nameščali v institucije. Socialno oskrbo avtorji opisujejo kot storitev na domu, kjer oskrbovani človek preživi čim dlje v okolju, v katerem se počuti varno in domače. Različne države opredeljujejo oskrbo na domu, vključujoč tudi zdravstveno oskrbo, medtem ko nekatere države vključujejo pomoč pri samem gospodinjstvu (nakup živil, pomoč pri kuhi, čiščenje, pomoč pri vsakdanjih opravilih). V Sloveniji pri tej oskrbi niso vključeni zdravniki ipd. Za to pomoč imajo posamezniki 4 ure na dan ali 20 ur na teden. Finančno breme v veliki meri prevzame občina in sami uporabniki. Zdravstveno nego v skupnosti avtorji predstavljajo kot patronažno službo. Patronažna služba zagotavlja zdravstveno oskrbo na domu. Medicinska sestra izvaja preventivne storitve in storitve po nalogah zdravnika (razne terapije, skrbi in previja razne rane ipd.). Medicinska sestra deluje tudi kot koordinatorica več služb znotraj in zunaj zdravstvenega doma. Patronažna služba je organizirana kot samostojna služba in deluje 24 ur dnevno in vse dni v letu. V Sloveniji se razvijajo tudi druge storitve, kamor spadajo dnevni centri, začasno varstvo, bivanje starejših ljudi pri družinah, ki niso v krvnem sorodstvu z oskrbovanim, SOS telefon itd.

2.3.2.2 Neformalni oskrbovalci v Sloveniji

Neformalni oskrbovalci v Sloveniji izvajajo večji del oskrbe za starejše ljudi (okoli 90 % dolgotrajne oskrbe). Neformalne izvajalce oskrbe imenujemo svojce oskrbovanih, prijatelje, sosede itd. V Sloveniji igra družina zelo veliko vlogo v oskrbi starejših svojcev. Nekatere raziskave kažejo, da starejši ljudje, ki iz takšnih in drugačnih razlogov ne morejo delovati samostojno (bolezni, starost ...) in potrebujejo pomoč, poprosijo najprej za pomoč svoje otroke. Po večini so ženske tiste, ki pomagajo svojcem ter opravljajo obveznosti na svojih delovnih mestih. Posledica vsega tega privede do velike obremenjenosti in izgorevanja družinskega oskrbovalca. Slovenski oskrbovalci imajo premalo pomoči na domu, varstev in izobraževanja, kar privede do prevelike obremenitve za družinskega oskrbovalca. S tem lahko pride do zlorabe oskrbovalca do oskrbovanca (Filipovič Hrast et al., 2014, str. 29–31).

V primeru, da oskrbovane osebe nimajo nobenih družinskih članov ali so le-ti predaletč za vsakodnevno oskrbo, potem na pomoč priskočijo sosede in prijatelji. Pomoč sosedov in prijateljev bo vedno pomembnejša za starejše ljudi brez otrok. V primeru dobrih sosedskih odnosov je pomoč toliko večja. Lahko pa je zgolj pomoč, ki temelji na druženju in izvajanju nadzora (Filipovič Hrast et al., 2014, str. 31–32).

2.3.3 Starejši ljudje in njihova oskrba

V članku dr. Hlebec z naslovom Oskrba starih med državo in družino: oskrba na domu (2010, str. 765–785) je lepo opisano, kako je oskrba na domu financirana v Sloveniji. V podeželskih občinah obstajata dva modela financiranja za oskrbo starejših ljudi na domu. Prvi model financirata tako občina kot sam uporabnik. Cena je v povprečju najvišja za uporabnika, sama oskrba pa je dovolj dostopna, tudi ob koncih tedna in praznikih. Pri drugem modelu pa je večina stroškov razdeljena med državo in občino. Uporabnik za samo oskrbo plača zelo malo. Vendar je pri tem modelu narobe to, da je neučinkovit in zelo neakovosten, saj se oskrba lahko izvaja samo v dopoldanskih urah. V večjih mestnih občinah oskrbo financirata občina in sam uporabnik. Treba je poudariti, da občine tukaj prispevajo manj kot v podeželskih občinah, sami stroški za uporabnika pa so precej visoki. Država v večjih mestnih občinah prispeva zelo malo. Res pa je, da je uporabniku oskrba dostopna v popoldnevih, vikendih in praznikih. Posebni sta največji občini v Sloveniji, Ljubljana in Maribor, kjer je zelo veliko število uporabnikov oskrbe na domu, večji del financirata občina in država, uporabnik plača manjši del, tako da je cena storitev za njih ugodna. Oskrba je dostopna v popoldnevih, vikendih, praznikih. V teh dveh občinah pa nastane drug problem. Res, da je oskrba dostopna tudi v popoldanskem času, med konci tedna in prazniki, vendar primanjkuje ustreznega kadra za to storitev.

V letu 2010 je od 1007 uporabnikov skoraj polovica čakala na storitev oskrbe na domu. Pravica do oskrbe bi morala biti za vse enaka, vendar je velik dejavnik tudi kraj stalnega

bivališča. V nekaterih občinah je oskrba na domu bolj dostopna, vendar je dosti dražja. Spet v drugih občinah (Ljubljana in Maribor) je oskrba na domu zaradi premajhnega števila zaposlenih težje dostopna, vendar cenejša. Avtorica članka opozarja tudi na slabo zastavljen model, v kateri je prispevek, ki ga financira država, največji, vendar še vseeno manjši prispevek od prispevka, ki ga financira občina. V teh občinah je oskrba na domu dobro pokrita, vendar je dostopna bolj ali manj v dopoldanskem času. Nekatere občine so se začele glede same organizacije oskrbe na domu združevati, kar je s stališča učinkovitosti izrabe sredstev ugodna rešitev, posebno tam, kjer je manjše število uporabnikov storitev oskrbe na domu. Opozoriti je treba na določene manjše občine, ki se pri organizaciji oskrbe na domu združujejo in s tem bolj smiselno izrabljajo temu namenjena sredstva (Hlebec, 2010, str. 765–785).

Avtorica članka Touzery (2007, str. 35–52) v svojem delu opisuje storitev **začasne oskrbe**, ki jo poznajo vse države, vendar nimajo vse države iste stopnje njene razvitosti. Na Nizozemskem poznajočasne oskrbe različnih oblik, vodijo pa jih organizacije, ki so formalne ali prostovoljne. Dotična oskrba se lahko izvaja v domačem okolju oskrbovancev. Bolgarija ima zanimivo idejo oskrbovanja starejših ljudi. Ta ljudem, ki so oskrbovani, in oskrbovalcem nameni počitnice, ki jih ne plačajo oziroma nosijo minimalno breme stroškov. Po navadi so to kampi, kjer za starejše ljudi skrbijo prostovoljci, oskrbovalci pa imajo možnost počitka in regeneracije od vseh naporov, ki so se nabrali med oskrbo. Švedska izvajačasno oskrbo v večini njihovih občin. Časna oskrba na domu je še vedno tista storitev, ki je najbolj priljubljena. Imajo tudi tako imenovane odprte centre, v katere za nekaj časa pripeljejo oskrbovano osebo. V Sloveniji pa je takšna oblika oskrbe zelo redko dostopna, saj jo izvajajo samo v institucijah. To vrsto storitev imajo v domovih za ostarele in se imenuječasni sprejem. Seveda tukaj hitro nastane problem, saj so domovi že tako polni, da je možnost takšnega sprejema odvisna od prostih mest v domu. To pomeni, da v Sloveniji te oskrbe niso enakomerno porazdeljene po celi državi in so odvisne od prostosti sob in financ. Pod storitvijočasne oskrbe spadajo tudi bolnišnice, ki ji pravijo negovalna postelja. V tej storitvi je všteta prehrana in enodnevni obisk zdravnika. Pogoji za to storitev je, da je postelja prazna. Celotni stroški so na bremenih oskrbovanca.

Drugo področje, ki ga opisuje avtorica članka Touzery (2007, str. 35–52), je **alternativa institucionalnemu varstvu**. Vedno večji poudarek je na dobrem počutju starejših ljudi. Starejšim, potrebnim pomoči, nudijo kar se da domače okolje za oskrbovanca. V Avstriji izvajajo projekt, kjer starejšim ljudem, stanujočim v velikih stanovanjih, na pomoč priskočijo študentje, ki nato v zameno za pomoč živijo pri starejših osebah. Drug projekt, ki se izvaja v Avstriji, je, da starejša oseba živi z družino, ki ima kmetijo. To so oskrbniške družine, ki morajo dobiti certifikat, da lahko oskrbujejo starejše ljudi. Kmetija pa ne sme biti glavni vir dohodka družine, da lahko dobi naziv oskrbniška družina. V Franciji imajo dva zelo zanimiva pristopa oskrbe. Prva oblika oskrbe se imenuje »Cantou«. To je posebna oblika oskrbe, ki jo izvajajo za starejše ljudi z demenco. V tej oskrbi živi skupaj 12 ljudi. Vsaka oseba ima svojo sobo in kopalnico. Njihov skupni prostor predstavlja večja soba, v

kateri pripravljajo zajtrk in kosilo. Glavna med njimi je profesionalna gospodinja, pomagajo ji tudi medicinske sestre, čistilke itd. Družina oskrbovanca ima nalogo odločanja. Druga oblika oskrbe, ki jo imajo v Franciji, se imenuje oskrbniška družina. Ta ponudi bivališče in oskrbo do trem osebam, ki so starejši od 60 let in starejšim od 18 let, ki so tako ali drugače oslabljeni. Ta oblika oskrbe mora imeti potrdilo lokalnih oblasti. Za oskrbovalce je to neke vrste delovno razmerje, saj ti prejemajo plačo, imajo pravico do dopusta in plačujejo vse prispevke kot zaposleni.

Tretje področje dobre prakse v očeh avtorice Touzery (2007, str. 35–52) so **storitve za oskrbovalce**. Oskrbovalci morajo biti dobro seznanjeni s samo oskrbo. Poleg oskrbe pa je nujno, da so oskrbovalci informirani tudi o svojem lastnem zdravju in z vsemi psihičnimi in fizičnimi napor, s katerimi se srečujejo. Dobro je, da se znajo z vsem tem soočiti in poskrbeti za svoje zdravje. Ena takih držav je Švedska, kjer je za družinske oskrbovalce poskrbljeno. Dobijo denarno pomoč in imajo veliko vrst oblik, ki razbremenijo oskrbovalce (začasna oskrba na domu, dnevno varstvo, centri za oskrbovalce itd.). V občinah na Švedskem naraščajo storitve, ki so namenjene svetovanju. Na Irskem so ustanovili kliniko za oskrbovalce, kjer nudijo pomoč družinskim oskrbovalcem. V Franciji ponuja več organizacij svetovanje in informiranje. Po državi so razporejeni centri in v vsakem centru imajo bazo podatkov, na podlagi katere izdelajo individualni načrt pomoči, spremljajo vsakega posameznika in koordinirajo različne službe. Ti centri so financirani iz javnega sektorja in ne zasebnega. Nizozemska ima podporni center za oskrbovalce starejših ljudi, ki jim nudijo vse potrebne informacije ter tudi čustveno in socialno oporo.

Sledi četrto področje, namenjeno **prostovoljnemu delu**. Organizacije, ki se ukvarjajo s prostovoljstvom, so v veliko pomoč tako družinam kot samim oskrbovancem. Avtorica članka omeni, da v nekaterih evropskih državah takšna pomoč predstavlja 1 % vse oskrbe. V državah, kot sta Španija in Portugalska, pa je vloga prostovoljcev zelo majhna (0,1 % oskrbe). V Avstriji so za prostovoljno delo ustanovili urade za stare in mlade. Ti uradi pokrivajo celotno državo, namen pa je informiranost in izmenjava podatkov za prostovoljna dela. Na Danskem neka organizacija usposablja prostovoljce za začasno oskrbo z dementnimi ljudmi. V Sloveniji imamo prostovoljske organizacije, ki nudijo pomoč starejšim ljudem (Rdeči križ, Karitas, Inštitut Antona Trstenjaka itd.). Nudijo veliko vrst pomoči, in sicer od materialnih do nematerialnih (Touzery, 2007, str. 35–52).

Zadnje, peto področje je namenjeno **plačanemu dopustu**. Želja vseh zaposlenih je, da bi prejeli plačani dopust za oskrbo starejših ljudi. Avtorica Touzery, (2007, str. 35–52) opisuje, da imajo nekje v Evropi sicer možnost plačanega in neplačanega dopusta. To velja za javni sektor, privatni sektor teh pravic ne izvaja. V Sloveniji so take pravice zelo omejene in kratkoročne. Na osnovi Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju lahko nadomestilo nege ožjega družinskega člana, ki je v skupnem gospodinjstvu, traja največ do sedem delovnih dni na leto. Če se poslabša ali spremeni zdravstveno stanje oskrbovalca, zdravstvena komisija podaljša nadomestilo do štirinajst

delovnih dni. Slovenijo v prihodnosti čaka fleksibilnejše zaposlovanje, kar pomeni, da obstaja upanje za oskrbovalce starejših ljudi po lažjem usklajevanju oskrbe in dela. Na Portugalskem imajo javni delavci pravico do koriščenja dopusta. To lahko uveljavijo z družinskim zdravniškim potrdilom. V privatnem sektorju pa lahko to pravico uveljavijo samo delavci, ki oskrbujejo otroke, ki so mlajši od 10 let.

3 USKLAJEVANJE SLUŽBENIH OBVEZNOSTI Z OSKRBO STAREJŠIH SVOJCEV – EMPIRIČNA PREVERBA

3.1 Metodologija

Metodologija temelji na teoretičnem, kvalitativnem in kvantitativnem zajemanju podatkov in primerjavah med njimi. Podatke sem pridobila iz sekundarnih in primarnih virov. Sekundarni viri so: knjige, revije, spletne strani, znanstveni ali strokovni članki, razna dela (diplomska, magistrska, doktorska in specialistična) o tej temi. Primarne vire sem pridobila preko mnenj ljudi, njihovega pogleda na družino ter delo ter preko podjetja, s katerim sem imela kratek intervju. Pri kvantitativnem in kvalitativnem zajemanju in analiziranju podatkov sem sestavila anketni vprašalnik, ki vsebuje različna vprašanja, ki se nanašajo na delo in družino ter oskrbo s starejšimi osebami. Za podjetje, ki bo omenjeno med magistrskim delom, sem izdelala kratek intervju, vprašanja pa so bila namenjena njihovem pogledu na srednjo (sendvič) generacijo.

Temeljna teza, ki jo bom preverila v svojem magistrskem delu, bo izhajala iz vse pregledane literature, ki sem jo uporabila za pisanje svojega magistrskega dela. Staranje prebivalstva vpliva na vedno večjo potrebo po negovanju starejših svojcev in uskladitvi službenih obveznosti. Včasih so se ljudje upokojevali zelo zgodaj, zato so imeli veliko prostega časa, namenjenega čuvanju svojih vnukov. To pa je za starše njihovih vnukov predstavljalo veliko olajšanje, saj so se pri delu skoncentrirali samo na obveznosti, ki jim jih je zadal delodajalec. Sedaj pa vidimo, da bo upokojevanje predstavljeno v pozna leta življenjskega obdobja. Temu primerno bo imelo tudi usklajevanje družine in dela zelo pomembno vlogo. Moja temeljna teza se glasi: »Politike delodajalca, usmerjene v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, pozitivno vplivajo na možnost zaposlenih, da izvajajo podporo starejšim svojcem.« Temeljno tezo bom sprejela ali ovrgla s pomočjo odgovorov na raziskovalna vprašanja, ki se glasijo:

1. Ali se trend oskrbe onemoglih ljudi povečuje?
2. S katerimi obstoječimi metodami pomoči za starejše ljudi so ljudje že seznanjeni?
3. Kako srednja generacija zaznava problem tako imenovane sendvič generacije?
4. Kako lahko delodajalec pripomore k sami uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov?

Do odgovorov na svoja raziskovalna vprašanja bom prišla z raziskovanjem službenih obveznosti in oskrbovanjem starejših svojcev. Vse to sem raziskovala s pomočjo literature, izdelane ankete in intervjuja z izbranim podjetjem. Dandanes je svet postal zelo hiter in stresen, zahteve delodajalcev pa so vedno večje. Posledice tega lahko čutimo tudi na zasebnem življenju. Ob vseh ugotovljenih razlikah, posebnostih in zanimivostih bom v nadaljevanju magistrskega dela napisala vsa svoja mnenja o le-teh.

Kvantitativne in kvalitativne analize sem se lotila z raziskavo preko anketnih vprašalnikov ter intervjuja. Anketni vprašalnik sem sestavila v spletni aplikaciji 1KA, ki omogoča spletno anketiranje. Prednost takega anketiranja je, da hitro in v večji količini dobimo podatke in potem lažje izvajamo analize ipd. Čas izpolnjevanja je bil med 8 in 12 minutami. Zraven spletne različice anketnega vprašanja sem razposlala tudi natisnjene različice anketnih vprašalnikov, da lahko odgovarjajo tudi tisti, ki niso vešči računalnikov in internetne tehnologije. Anketa je sestavljena tako, da je na začetku postavljenih nekaj vprašanj, ki se nanašajo na delovno in družinsko področje. V nadaljevanju ankete so podane trditve, ki se nanašajo na usklajevanje družine in dela, ki so opremljene z Likertovo 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico. Na koncu ankete pa je postavljenih še nekaj vprašanj, ki so demografsko obarvana. S kratkimi vprašanji v intervjuju pa sem povprašala izbrano podjetje, kjer so bili tako prijazni in na ta vprašanja tudi odgovorili.

3.2 Predstavitev vzorca raziskave

V moji raziskavi z naslovom Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev sem uporabila metodo neposrednega zbiranja podatkov. Moja raziskava je temeljila na priložnostnem vzorcu. Pri kvantitativni metodi raziskovanja sem s pomočjo anketnih vprašalnikov dobila vzorec, v katerem je anketo končalo 170 ljudi, delno izpolnjenih anket je bilo 14, kar pomeni, da je vseh skupaj ustreznih 170 anket. Anketirance sem pridobila preko Facebooka, preko ostalih poznanstev, ki so v stiku z oskrbo starejših ljudi in preko znancev, ki so anketo delili dalje. Anketa je bila objavljena 15. marca 2018, zaključena pa 8. aprila 2018. Anketiranci so anketo reševali skozi različne naprave. Preko računalnika jih je anketo rešilo 76 ljudi (tukaj so vključeni tudi tisti, ki so dobili anketni vprašalnik v pisni obliki in so te pisne ankete bile pretipkane v spletno anketo), preko telefona jih je anketo rešilo 93 ljudi, preko tablice pa 1 človek. Uporabnih enot za mojo raziskavo je 170 anket. Vseh vprašanj je bilo 30. Moških, ki so anketo v celoti izpolnili, je bilo 54, žensk pa 116. Anketa je bila izpolnjena v več regijah v Sloveniji, največ jih je izpolnjevalo v osrednjeslovenskem delu.

Za intervju sem se odločila z izbranim podjetjem, ki ima svojo kadrovsko službo (angl. *human resource management*) in lahko bolje predstavijo svoj pogled na srednjo (sendvič) generacijo oziroma njihovo prisotnost v podjetju.

3.3 Analiza rezultatov raziskovalnega dela

Na začetku bom predstavila demografske rezultate raziskovanja. Sledi podrobnejša raziskava na temo usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter skrbi za starejše svojce, na koncu tega poglavja pa bom povzela še nekaj odgovorov, ki sem jih s pomočjo intervjuja dobila pri podjetju NLB d.d. glede njihovega pogleda na srednjo (sendvič) generacijo v podjetju.

Tabela 3: Osnovni podatki anketiranih oseb

Osnovni podatki anketirancev	Frekvenca	Odstotek	Kumulativa
Spol			
Moški	54	32	32 %
Ženski	116	68	100 %
Starostna skupina			
Do 18 let	0	0	0 %
Od 19 do 30 let	70	41	41 %
Od 31 do 40 let	43	25	66 %
Od 41 do 50 let	26	15	82 %
Od 51 do 60 let	22	13	95 %
Od 61 do 70 let	9	5	100 %
Nad 70 let	0	0	100 %
Izobrazba			
Osnovnošolska	5	3	3 %
Srednješolska/gimnazijska	70	41	44 %
Višješolska	22	13	57 %
Visoka	25	15	72 %
Univerzitetna	37	22	94 %
Magisterij	11	6	100 %
Doktorat	0	0	100 %
Mesečni prihodek (neto znesek)			
600 € ali manj	25	15	15 %
Od 601 do 800 €	35	21	35 %
Od 801 do 1000 €	37	22	57 %
Od 1001 do 1200 €	35	21	78 %
Od 1201 do 1400 €	15	9	86 %
Od 1401 do 1600 €	14	8	95 %
Več kot 1600 €	9	5	100 %

(se nadaljuje)

Tabela 3: Osnovni podatki anketiranih oseb (nadaljevanje)

Življenjski stan			
Samski	29	17	17 %
V vezi	65	38	55 %
Poročen	68	40	95 %
Ločen	5	3	98 %
Vdovec	3	2	100 %
Stalno prebivališče			
Gorenjska	22	13	13 %
Goriška	2	1	14 %
Jugovzhodna	7	4	18 %
Koroška	4	2	21 %
Notranjsko-kraška	1	1	21 %
Obalno-kraška	4	2	24 %
Osrednjeslovenska	116	68	92 %
Podravska	2	1	93 %
Savinjska	4	2	95 %
Spodnjeposavska	2	1	96 %
Zasavska	6	4	100 %

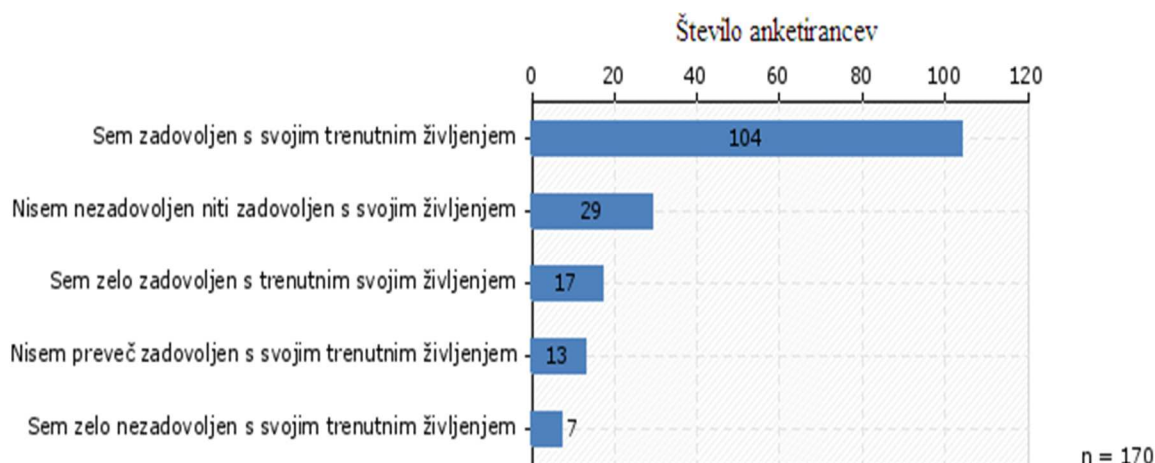
V Tabeli 3 so predstavljeni demografski podatki o osebah, ki so izpolnjevale anketne vprašalnike. V anketi je sodelovalo 170 ljudi, med katerimi je bilo 54 moških in 116 ženk. Iz starostne skupine je razvidno, da je bilo največ takih, ki so bili stari od 19 pa vse do 30 let (41 %). Sledijo jim anketiranci, ki so bili stari od 31 pa vse do 40 let (25 %), tem pa sledi skupina v starosti od 41 pa do 50 let (15 %). Po izobrazbi je večina anketiranih oseb s srednješolsko/gimnazijsko izobrazbo (41 %), sledijo anketiranci z univerzitetno izobrazbo (22 %) ter anketiranci z visokošolsko izobrazbo (15 %). Mesečni prihodek (v neto znesku), je pri večini anketiranih oseb od 801 € pa do 1000 € (22 %), sledita mesečna prihodka od 601 € do 800 € (21 %) in pa od 1001 € pa do 1200 € (21 %). Največ anketiranih oseb je poročenih (40 %), sledijo anketiranci, ki so v vezi (38 %), za njimi pa so anketirane osebe, ki so samske (17 %). Največ anketiranih oseb ima stalno prebivališče v osrednjeslovenski (68 %) ter v gorenjski regiji (13 %). Ostali so razdrobljeni v manjših odstotkih po celi Sloveniji.

3.3.1 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

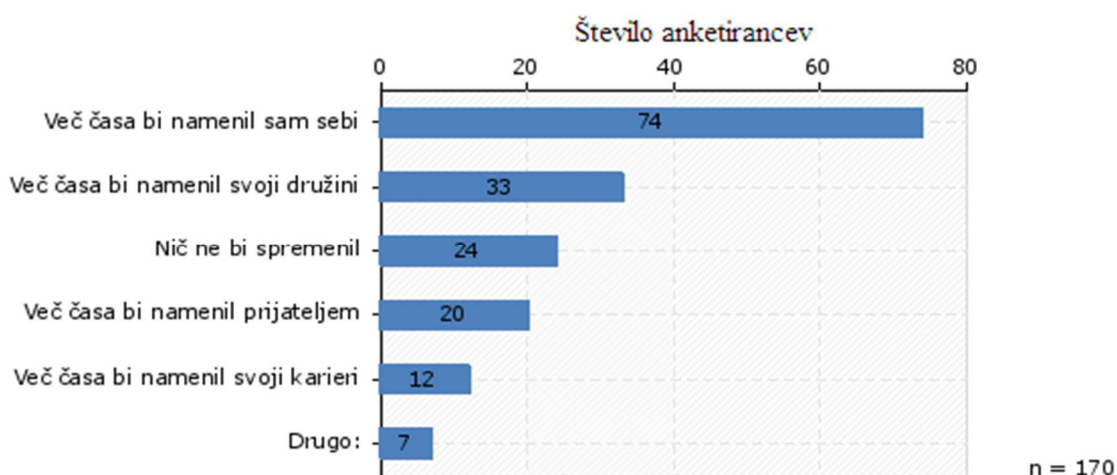
Anketirance sem v svojem raziskovalnem delu spraševala, ali so zadovoljni s svojim življenjem. Na Sliki 3 so prikazani podatki anketirancev o njihovem zadovoljstvu z življenjem. Od 170 vprašanih je s svojim življenjem zadovoljnih 104 ljudi (61 % vprašanih), 74 žensk in 30 moških, tistih, ki se ne morejo opredeliti, ali so zadovoljni ali

ne, pa je 29, kar znaša 17 % vprašanih (15 žensk in 14 moških). Takih anketirancev, ki so s svojim življenjem izredno zadovoljni, je 17 (10 % vprašanih), 4 ženske in 3 moški, tistih, ki s svojim življenjem niso preveč zadovoljni, pa 13 (8 % vprašanih), 9 žensk in 4 moški. Na koncu pa ostanejo še tisti anketiranci, ki s svojim življenjem nikakor niso zadovoljni. Takih je 7 (4 % vprašanih), 4 ženske in 3 moški. Podatki te slike kažejo predvsem na to, da so anketiranci v povprečju zadovoljni s svojim trenutnim življenjem.

Slika 3: Zadovoljstvo anketirancev s svojim življenjem



Slika 4: Mnenja anketirancev, kaj bi v svojem življenju spremenili

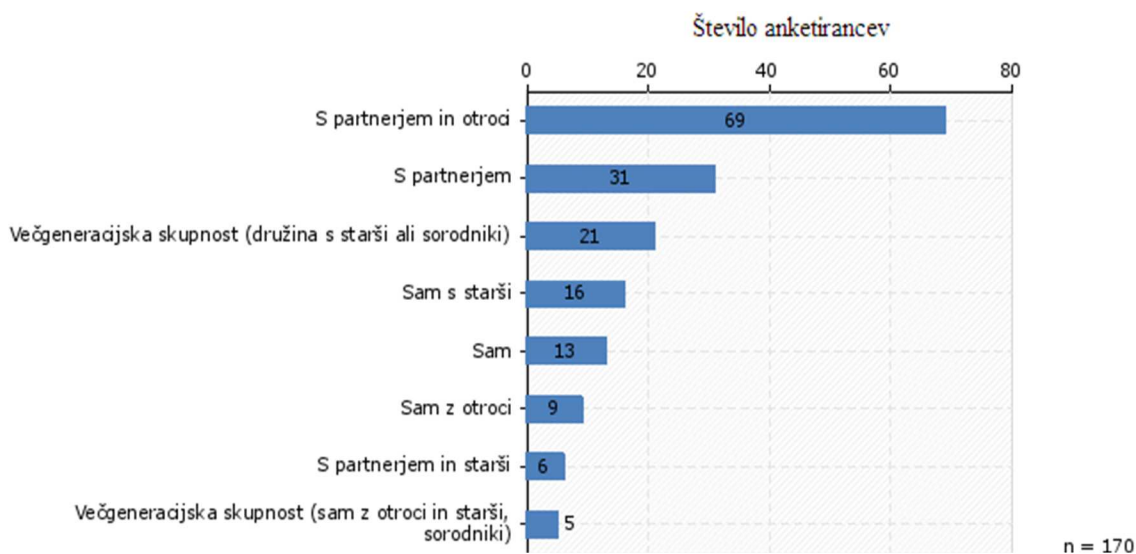


Slika 4 predstavlja mnenje anketirancev na vprašanje, ali bi v svojem življenju kaj spremenili. 74 anketiranih oseb bi več časa namenila samemu sebi (52 žensk in 22 moških). 33 anketirancev meni, da bi več časa nameniti svoji družini (22 žensk in 11 moških). 24 anketiranih oseb ne bi v svojem življenju spremenilo ničesar (18 žensk in 6 moških). So pa tudi taki, ki bi svoje življenje spremenili tako, da bi več časa namenili prijateljem. Takšnih je 20 anketirancev (14 žensk in 6 moških). 12 anketiranih oseb pa meni, da bi morali več časa nameniti svoji karieri (5 žensk in 7 moških). Pod odgovor

drugo je 7 anketirancev (5 žensk in 2 moška) odgovorilo, da bi morali več časa nameniti svojim interesom, ki niso povezani z družino oziroma službo. S te slike lahko povzamemo, da anketiranci vseeno želijo spremembe v svojem življenju, četudi so trenutno zadovoljni.

Na Sliki 5 lahko vidimo odgovore anketirancev, v katerem gospodinjstvu živijo. Od 170 anketiranih oseb je 69 ljudi (41 %) takih, ki živijo s partnerjem in otroki. Od tega je 52 žensk in 17 moških. Drugi najpogostejši odgovor je, da živijo v gospodinjstvu s partnerjem (31 ljudi oziroma 18 %), med njimi je 17 žensk in 14 moških. Tretji najpogostejši odgovor je, da anketiranci živijo v večgeneracijski skupnosti, kar pomeni, da živijo skupaj z družino in njihovimi starši ali sorodniki. Takšnih je 21 anketirancev oziroma 12 % vseh vprašanih, med njimi je 16 žensk in 5 moških. Takšnih, ki živijo sami s starši, je 16 (9 %), 7 žensk in 9 moških. Sledijo tisti anketiranci, ki živijo sami. Teh je 13 (8 %), 8 žensk in 5 moških. Tistih, ki so sami z otroki, je 9 (5 %), vse anketirane osebe so ženskega spola. Predzadnji najpogostejši odgovor je, da anketiranci živijo v gospodinjstvu s partnerjem in starši. Ta odgovor je podalo 6 ljudi (4 %), 2 ženski in 4 moški. Zadnji najpogostejši odgovor pa je, da anketiranci živijo v večgeneracijski skupnosti, kjer so sami z otroki in starši oziroma sorodniki. Takšnih je 5 ljudi (3 %), vse osebe so ženskega spola.

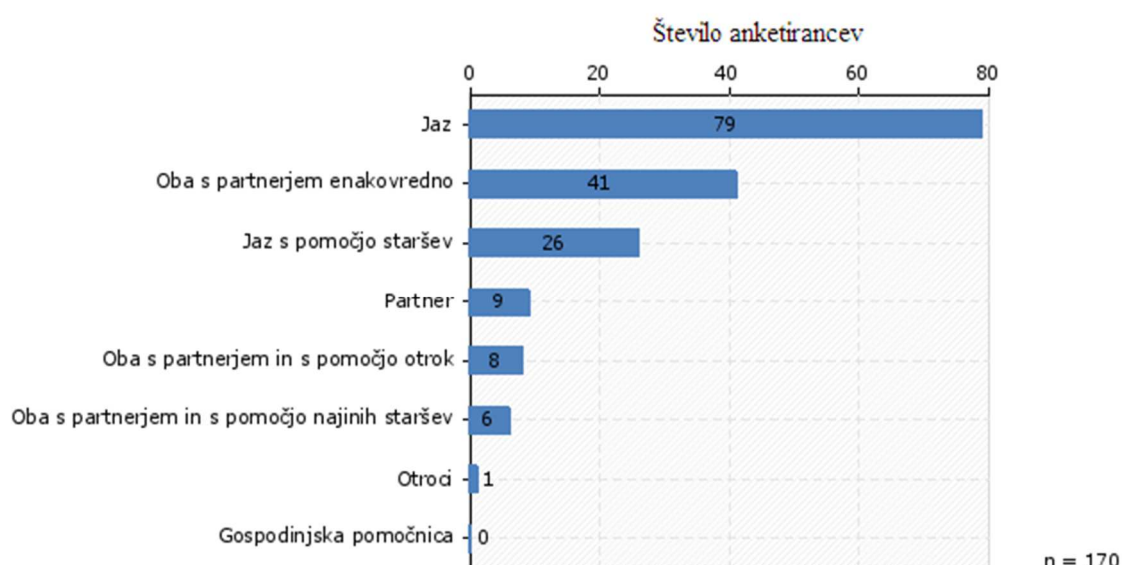
Slika 5: Gospodinjstvo, v katerem anketiranci živijo



V Sliki 6 imamo prikazane podatke anketirancev, ki so odgovarjali na vprašanje, kdo v njihovem gospodinjstvu opravlja gospodinjska dela. Od 170 anketirancev jih je 79 odgovorilo, da gospodinjska dela opravljajo sami. Med njimi je 62 žensk in 17 moških. Sledi 41 anketirancev, ki so odgovorili, da oba s partnerjem enakovredno opravljata gospodinjska dela. Med njimi je 27 žensk in 14 moških. Tukaj je bila večina ljudi iz starostne skupine od 19 do 30 let (14 ljudi, 20 % vprašanih) in od 31 do 40 let (15 ljudi, 35 % vprašanih). Naslednji najpogostejši odgovor, na katerega je odgovorilo 26 ljudi (18 žensk in 8 moških), je, da gospodinjska opravila opravljajo sami s pomočjo staršev. Tukaj je bilo največ odgovorov v starostni skupini od 19 do 30 let (22 ljudi). Lahko bi

predvidevali, da so tako odgovarjali zato, ker še živijo doma in so še v veliki meri odvisni od svojih staršev. Sledi odgovor, da gospodinjska opravila opravlja partner. Tako je odgovorilo 9 ljudi, vsi pa so bili moškega spola. Večina moških, ki je odgovorila na to vprašanje, je starih od 41 pa vse do 70 let. Vzroka za takšen odgovor sta lahko dva, ali so sami nezmožni poskrbeti za gospodinjska opravila ali pa so (ker gre za starejšo populacijo) naučeni, da je gospodinjsko opravilo stvar ženskega spola. Anketiranci so nato odgovorili, da gospodinjska opravila opravljata oba s partnerjem in s pomočjo otrok. Tako je odgovorilo 8 oseb, 6 žensk in 2 moška. Starostna populacija, ki je odgovorila na ta odgovor, je pretežno starejša (od 41 do 70 let). Sledi odgovor oba s partnerjem in s pomočjo najinih staršev, na katerega je odgovorilo 6 oseb (3 ženske in 3 moški). Najpogostejša starostna skupina v tem odgovoru je od 31 do 40 let. Tukaj lahko predvidevamo, da živijo v večgeneracijski skupnosti in da starši pomagajo pri gospodinjskih opravilih. Sledi še odgovor, da gospodinjska opravila opravljajo otroci. Odgovor je podala oseba moškega spola.

Slika 6: Pomoč pri gospodinjskih opravilih v gospodinjstvu anketirane osebe



Anketirance sem tudi spraševala, ali imajo otroke, tudi če so starejši. S temi odgovori sem dobila vpogled o pripadnosti srednje (sendvič) generacije (če anketirana oseba nima otrok, ne pripada tako imenovani Sendvič generaciji). V Tabeli 4 lahko vidimo, da je od 170 anketiranih oseb 114 takih, ki imajo otroke (67 % vseh vprašanih) in 56 takih, ki otrok nimajo (33 % vseh vprašanih). Med 114 anketiranci, ki imajo otroke, je bilo 83 žensk in 31 moških. Med 56 anketiranci, ki nimajo otrok, pa je bilo 33 žensk in 23 moških.

Tabela 4: Odgovori anketirancev na vprašanje, ali imajo otroke (tudi če so starejši) glede na starostno skupino

Starostna skupina anketiranca	Da	Ne	Skupaj
Do 18 let	0	0	0
	0 %	0 %	100 %
Od 19 do 30 let	35	35	70
	50 %	50 %	100 %
Od 31 do 40 let	32	11	43
	74 %	26 %	100 %
Od 41 do 50 let	23	3	26
	88 %	12 %	100 %
Od 51 do 60 let	17	5	22
	77 %	23 %	100 %
Od 61 do 70 let	7	2	9
	78 %	22 %	100 %
Nad 70 let	0	0	0
	0 %	0 %	100 %
Skupaj	114	56	170
	67 %	33 %	100 %

Tabela 5: Število otrok na anketiranca

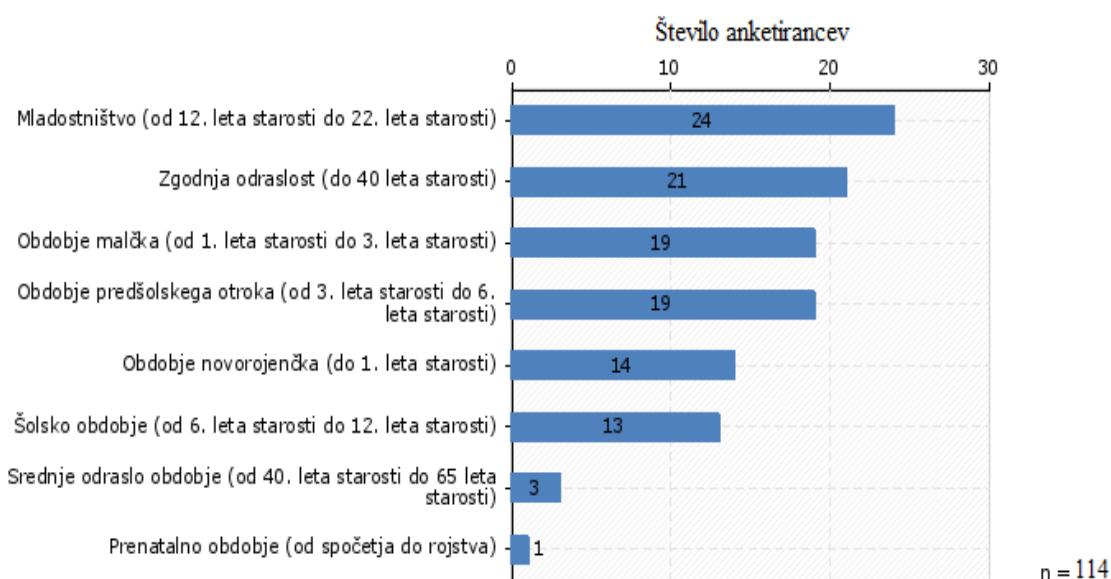
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1	37	22	32 %	32 %
2	65	38	57 %	89 %
3	9	5	8 %	97 %
6	3	2	3 %	100 %
Skupaj	114	67	100 %	

V Tabeli 5 lahko vidimo odgovore, ki so jih podali anketiranci, ko sem jih spraševala po številu otrok v njihovem gospodinjstvu. Od 114 anketirancev, ki imajo otroka, je 65 ljudi odgovorilo, da ima 2 otroke, 37 anketirancev pa ima 1 otroka. 9 anketirancev je odgovorilo, da ima v svojem gospodinjstvu 3 otroke. 3 anketiranci pa imajo v svojem gospodinjstvu 6 otrok.

Iz Slike 7 lahko vidimo, da ima 24 anketirancev (od tega 18 žensk in 6 moških) otroka v obdobju mladostništva. Tako je odgovorila velika večina anketirancev v starostni skupini od 41 do 50 let. Sledi 21 anketirancev (11 žensk in 20 moških), ki imajo najmlajšega otroka v dobi zgodnje odraslosti. Večina anketirancev za ta odgovor spada v starostno

skupino od 51 do 60 let. Sledita odgovora, ki sta bila pri anketirancih izenačena. 19 anketirancev (15 žensk in 4 moški) ima najmlajšega otroka v obdobju malčka. Na ta odgovor je odgovorila velika večina anketirancev, ki spadajo v starostno skupino od 19 do 30 let. Naslednjih 19 anketirancev (16 žensk in 3 moški) pa je odgovorilo, da njihov najmlajši otrok spada v obdobje predšolskega otroka. Starostna skupina teh anketirancev je od 31 do 40 let. 14 anketirancev (11 žensk in 3 moški) ima najmlajšega otroka v obdobju novorojenčka. Starostna skupina pri večini anketirancev pri tem odgovoru pa je od 19 do 30 let. Sledi 13 anketirancev (9 žensk in 4 moških), ki ima najmlajšega otroka v šolskem obdobju. Starostna skupina večine anketirancev, ki je odgovorila na ta odgovor, je od 31 pa vse do 50 let. 3 anketiranci (2 ženski in 1 moški) imajo najmlajšega otroka v srednje odraslem obdobju. 2 anketiranca spadata v starostno obdobje od 61 do 70 let, en anketiranec pa v starostno obdobje od 41 do 50 let. Na koncu je še ena anketirana oseba ženskega spola odgovorila, da najmlajši otrok spada v prenatalno obdobje. Anketiranka sodi v starostno skupino od 19 do 30 let.

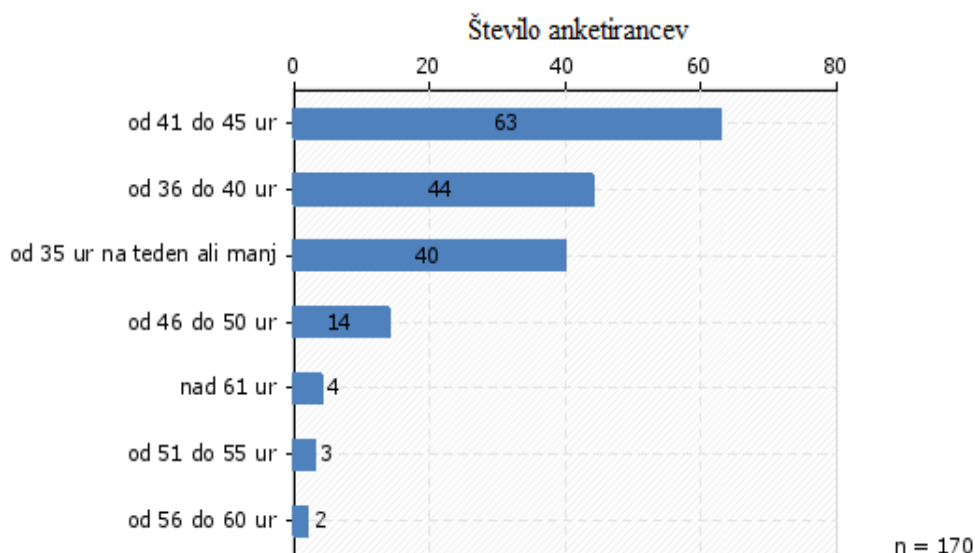
Slika 7: Razvojno obdobje najmlajšega otroka anketirane osebe



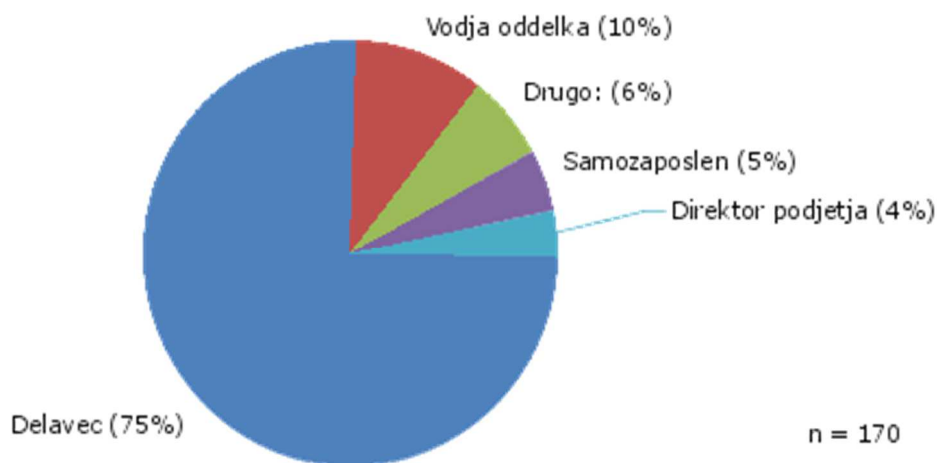
Anketirance sem spraševala tudi po urah, ki jih povprečno na teden preživijo v službi. Na Sliki 8 lahko vidimo, da največ anketirancev (63 anketirancev oziroma 37 % vseh anketirancev, od tega 42 žensk in 21 moških) preživi povprečno v službi od 41 do 45 ur. Sledi 44 anketirancev (26 % vseh vprašanih anketirancev), ki v službi povprečno preživijo od 36 ur do 40 ur, od tega je 32 žensk in 12 moških. 35 ur na teden ali manj povprečno preživi 40 anketirancev oziroma 24 % vseh vprašanih anketirancev (v to skupino spadajo tudi študentje, upokojenci in tisti, ki niso zaposleni za polni delovni čas ter ljudje, ki so brezposelni). Med njimi je 31 žensk in 9 moških. Sledi 14 anketirancev (8 % vseh vprašanih), ki povprečno na teden v službi preživijo od 46 do 50 ur. Med njimi je 7 žensk in 7 moških. Nad 61 ur na teden povprečno preživijo v službi 4 anketiranci (2 % vseh

vprašanih), 2 ženski in 2 moška. Od 51 ur do 55 ur na teden povprečno v službi preživijo 3 anketiranci (2 % vseh vprašanih), med njimi 1 ženska in 2 moška. 2 anketiranca (1 % vseh vprašanih) pa v službi preživita povprečno od 56 ur do 60 ur.

Slika 8: Podatki o urah na teden, ki jih anketiranci preživijo povprečno v službi



Slika 9: Delovno mesto anketiranca



Na Sliki 9 lahko vidimo, da je največ anketirancev zaposlenih na delovnem mestu delavca. Od 170 anketirancev je to delovno mesto izbralo 128 ljudi (90 žensk in 38 moških). 17 ljudi je na delovnem mestu vodje oddelka (9 žensk in 8 moških). Pod odgovor drugo je 11 anketirancev (9 žensk in 2 moška) odgovarjalo, da so na porodniškem dopustu, upokojeni, brezposelni ali pa so študentje. Takih, ki so samozaposleni, je 8 anketirancev (7 žensk in 1 moški) in takih, ki so direktorji podjetja, pa je 6 anketirancev (1 ženska in 5 moških). Iz Slike 9 lahko razberemo, da je velika večina anketirancev delavcev in v veliki meri odvisna od svojih nadrejenih oziroma od politike podjetja glede oskrbe za starejše svojece.

3.3.2 Skrb za starejše svojce

Tabela 6: Podatki po spolu za ljudi, ki skrbijo za starejše svojce

Spol	Da	Ne	Skupaj
Moški	22	32	54
	41 %	59 %	100 %
Ženski	49	67	116
	42 %	58 %	100 %
Skupaj	71	99	170
	42 %	58 %	100 %

Iz Tabele 6 je razvidno, da za svojce skrbi 42 % vseh anketiranih oseb, kar predstavlja 71 anketirancev. Od teh, ki skrbijo za starejše svojce, je 22 moških, kar predstavlja 41 % in 49 žensk (42 %). Tistih anketirancev, ki pa ne skrbijo za starejše svojce, je skupno 99. Od tega je 32 moških in 67 žensk. Na osnovi pregledane literature v magistrskem delu ter rezultatov svojih raziskav lahko potrdim dejstvo, da v skrbi za starejše svojce prevladujejo ženske.

Tabela 7: Podatki po starostni skupini za ljudi, ki skrbijo ali ne skrbijo za starejše svojce

Starostna skupina anketirancev	Da	Ne	Skupaj
Do 18 let	0	0	0
	0 %	0 %	100 %
Od 19 do 30 let	19	51	70
	27 %	73 %	100 %
Od 31 do 40 let	19	24	43
	44 %	56 %	100 %
Od 41 do 50 let	17	9	26
	65 %	35 %	100 %
Od 51 do 60 let	13	9	22
	59 %	41 %	100 %
Od 61 do 70 let	3	6	9
	33 %	67 %	100 %
Nad 70 let	0	0	0
	0 %	0 %	100 %
Skupaj	71	99	170
	42 %	58 %	100 %

V Tabeli 7 lahko vidimo podatke anketirancev, ki so odgovorili, da skrbijo oziroma ne skrbijo za starejše svojce glede na starostno skupino. V skupini anketirancev, ki skrbijo za svojce (71 anketirancev), je največ anketirancev v starostni skupini od 19 do 30 let ter od 31 do 40 let (skupno 38 anketirancev). Sledijo anketiranci v starostni skupini od 41 do 50 let, kjer za svojce skrbi 17 anketirancev, in pa anketiranci od 51 do 60 let, kjer je 13 takih, ki skrbi za svojce. 3 anketiranci, ki skrbijo za svojce, pa so stari od 61 do 70 let. V skupini, ki ne skrbijo za svojce (takih je 99 anketirancev), pa je največ takih ljudi (75 anketirancev), ki spadajo v starostno skupino od 19 do 30 let ter od 31 do 40 let. V svoji raziskavi sem opazila, da je še vedno več tistih, ki ne skrbijo za svojce, vendar se ta trend glede na pregledano literaturo spreminja. Že sedaj je opaziti, da vedno več ljudi pomaga svojim svojcem v primerjavi s prejšnjimi obdobji.

Tabela 8: Podatki anketiranih oseb o pogostosti oskrbe za starejše svojce

Kako pogosto skrbijo anketirane osebe za starejše svojce?	Frekvenca	Odstotek	Kumulativa
Vsakodnevno, več ur na dan	6	4	4 %
Nekaj dni na teden	17	10	14 %
Enkrat tedensko	11	6	20 %
Enkrat mesečno	15	9	29 %
Nekajkrat letno	22	13	42 %
Nič od naštetega	99	58	100 %
Skupaj	170	100	

Od 170 anketiranih oseb, ki skrbijo za starejše svojce, je iz Tabele 8 razvidno, da je tistih, ki nekajkrat letno skrbijo za svojce, 22 (13 % vseh anketirancev, od tega 14 žensk in 8 moških), sledijo anketiranci, ki skrbijo za svojce nekaj dni na teden, teh je 17, kar znaša 10 % vseh vprašanih, od tega 9 žensk in 8 moških. Sledi odgovor enkrat mesečno, kar je odgovorilo 15 anketirancev, med njimi 13 žensk in 2 moška (9 % vseh vprašanih). Enkrat tedensko skrbi za starejše svojce 11 anketirancev (6 % vseh vprašanih, med njimi je 9 žensk in 2 moška). Med tistimi, ki vsakodnevno skrbijo za starejše svojce, je 6 anketirancev (4 ženske in 2 moška, kar predstavlja 4 % vseh vprašanih).

V Tabeli 9 imamo prikazane odgovore anketirancev na podlagi dveh vprašanj. Eno vprašanje prikazuje mnenje anketirancev, kako po njihovem mnenju delodajalec zagotavlja pomoč pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja (trije najpogostejši odgovori), drugo vprašanje pa prikazuje odgovore anketirancev, kako pogosto skrbijo za svoje starejše svojce. Iz Tabele 9 lahko razberemo, da, kadar ljudje oskrbujejo starejše svojce, jim delodajalec prisluhne in omogoči fleksibilen delovni čas. To je vidno predvsem v povišanih odstotkih, pri pogostosti od vsakodneвне oskrbe do enkrat na teden. Druga dva odgovora, kjer anketiranci niso odgovarjali in kjer so napisali, da delodajalec ne izvaja nobene pomoči, sta procentualno nižja od odgovora, kjer so anketiranci napisali fleksibilni

delovni čas. Zaposleni, ki ne skrbijo pogosto za starejše svojce ali sploh ne skrbijo, ne občutijo pomoči delodajalcev. To se kaže v povišanih odstotkih pri odgovorih, kjer niso zapisali ničesar in pri odgovoru, kjer delodajalec pomoči ne izvaja, relativno glede na odgovor fleksibilen delovni čas. Razlog za to je lahko tudi v tem, da niso seznanjeni s pomočjo, ki jo nudi delodajalec.

Tabela 9: Podatki dveh primerjalnih vprašanj glede pomoči delodajalca pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja ter pogostosti oskrbe starejših svojcev

Delodajalčeva pomoč usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	Pogostost oskrbe za starejše svojce					
	Vsakodnevno, več ur na dan	Nekaj dni na teden	Enkrat tedensko	Enkrat mesečno	Nekajkrat letno	Nič od naštetega
/	1	3	4	6	11	51
	1 %	4 %	5 %	8 %	14 %	67 %
Fleksibilen delovni čas	3	5	1	1	2	10
	14 %	23 %	5 %	5 %	9 %	45 %
Jih ne izvaja	2	5	4	7	5	32
	4 %	9 %	7 %	13 %	9 %	58 %

Tabela 10: Podatki anketiranih o osebah, ki skrbijo za starejše svojce

Spol	Jaz	Partner in jaz	Celotna družina	Celotna družina, sosedje in prijatelji	Nič od naštetega	Skupaj
Moški	5	4	9	3	33	54
	9 %	7 %	17 %	6 %	61 %	100 %
Ženski	5	4	30	4	73	116
	4 %	3 %	26 %	3 %	63 %	100 %
Skupaj	10	8	39	7	106	170
	6 %	5 %	23 %	4 %	62 %	100 %

Tabela 10 nam kaže podatke o osebah, ki skrbijo za starejše svojce. Za starejše svojce najpogosteje skrbi celotna družina, takšen odgovor je podalo 39 anketirancev (23 % vseh vprašanih), od tega 30 žensk in 9 moških. Sledijo tisti, ki sami skrbijo za svojce. Takih je 10 oseb (6 % vseh vprašanih), 5 moških in 5 žensk. Sledi odgovor, kjer anketiranci skrbijo za onemogle svojce s svojimi partnerji, takih je 8 oseb (5 % vseh vprašanih), med njimi so 4 moški in 4 ženske. Anketirancev, ki za svojce skrbijo skupaj s celotno družino in s pomočjo prijateljev ter svojci, je 7, kar predstavlja 4 % vseh vprašanih. Med njimi so 4 ženske in 3 moški. Ostalih 106 anketirancev (62 % vseh vprašanih), med njimi 73 žensk in 33 moških, pa ima drugo alternativo glede oskrbe za starejše ljudi oziroma so lahko to

ljudje, ki ne skrbijo za starejše svojce. Med njimi so 4 ženske in 3 moški. V Tabeli 10 lahko opazimo, da je v odstotkih več žensk, ki pri odgovoru celotna družina skrbijo za svojce. Iz tega lahko sklepamo, da ženske potrebujejo pomoč predvsem pri težjih opravilih, kjer je potrebna večja fizična moč.

Tabela 11: Podatki anketiranih oseb o pomoči starejšim svojcem

Spol	Pri gospodinjskih opravilih	Pri osebni higieni	Pri nakupu nujnih potrebščin	Spremstvo pri obisku zdravnika	Nič od naštetega	Drugo	Skupaj
Moški	8	3	14	16	32	3	76
	11 %	4 %	18 %	21 %	42 %	4 %	100 %
Ženski	30	9	26	27	67	3	162
	19 %	6 %	16 %	17 %	41 %	2 %	100 %
Skupaj	38	12	40	43	99	6	238
	16 %	5 %	17 %	18 %	42 %	3 %	100 %

V Tabeli 11 so podani podatki, iz katerih je razvidno, katere pomoči izvajajo anketirane osebe za onemogle svojce. Največ jih je odgovorilo, da pomagajo pri spremstvu obiska zdravnika. Takih oseb je bilo 43, med njimi 27 žensk in 16 moških. Druga najpogostejša pomoč, ki jo izvajajo anketirane osebe za svojce, je nakup nujnih potrebščin, ki jih izvaja 40 anketiranih oseb, med njimi 26 žensk in 14 moških. Tretji najpogostejši odgovor, ki so ga anketiranci izbrali, je pomoč pri gospodinjskih opravilih. Takih je bilo 38 oseb, med njimi 30 žensk in 8 moških. Naslednja najpogostejša pomoč pri starejših svojcih pa je pomoč pri osebni higieni. Oseb, ki so podale ta odgovor, je bilo 12 (9 žensk in 3 moški). Odgovor drugo je izbralo 6 anketirancev (3 moški in 3 ženske). Odgovori teh anketirancev so bili: pomoč pri rehabilitaciji, pomoč pri računalniški tehnologiji, pomoč pri streženju, pomoč pri popravilih in druženju s starejšim svojcem. Pri tej raziskavi lahko vidimo, da so pogoste tri pomoči, kjer anketiranci največ pomagajo svojim starejšim svojcem. Te tri najpogostejše pomoči so spremstvo pri zdravniku, nakup nujnih potrebščin in gospodinjska opravila.

Tabela 12 prikazuje, kako vidijo anketiranci problem skrbi za starejše svojce. Problematike vedno večjega števila starejših ljudi se zaveda (po anketi sodeč) vedno več ljudi. Od 170 anketiranih oseb je 128 ljudi odgovorilo, da se zavedajo te problematike pri nas in v svetu, 9 ljudi pa se s tem problemom sooča vsakodnevno. Ker smo že v teoriji in skozi raziskavo spoznali, da skrbi za starejše svojce več žensk kot moških, se tudi vse večje problematike pri nas in v svetu zaveda vse več žensk. Takih je v moji raziskavi 86, moških, ki se zavedajo te problematike pa več kot pol manj, in sicer 42. Vsakodnevno se s tem problemom, kot je skrb za starejše svojce, srečuje več žensk kot moških, in sicer 7 žensk in 2 moška. Nekaj pa je tudi takih, ki ne zaznajo te problematike. Po navadi so to tisti ljudje,

ki nimajo svojcev, za katere skrbijo oziroma so svojci še samostojni in lahko skrbijo sami zase. Pod odgovor drugo pa je 5 anketirancev (4 ženske in 1 moški) odgovorilo, da nimajo starejših svojcev, ki potrebujejo pomoč, po pripovedovanju drugih pa so domovi predragi in za denar, ki ga je treba plačati za nego v domu za starejše ljudi, premalo nudijo. Oskrba v domu za starejše ljudi se jim zdi velikokrat na nižjem nivoju, kot bi lahko bila. V literaturi, iz katere sem črpala podatke, je naveden razlog, da je lahko problem tudi v premajhnem številu kadra, potrebnega za oskrbo v domovih za starostnike.

Tabela 12: Problematika skrbi za starejše svojce, skozi oči anketirane osebe po spolu

Spol	To postaja vedno večji problem v svetu in pri nas	Ne zaznam te problematike	S tem problemom se soočam vsakodnevno	Drugo	Skupaj
Moški	42	9	2	1	54
	78 %	17 %	4 %	2 %	100 %
Ženski	86	19	7	4	116
	74 %	16 %	6 %	3 %	100 %
Skupaj	128	28	9	5	170
	75 %	16 %	5 %	3 %	100 %

Anketirane osebe sem spraševala tudi o metodah pomoči za oskrbo starejših ljudi. Možnih je bilo več odgovorov. V Tabeli 13 so zbrani podatki anketirancev glede metod pomoči, s katerimi so seznanjeni. Največ, kar 135, jih pozna oskrbo v domovih za starejše ljudi. Med njimi 92 žensk in 43 moških. Naslednja pomoč, ki jo anketirane osebe prepoznajo kot pomoč starejšim svojcem, je oskrba na domu. Ta odgovor je izbralo 125 anketirancev, med njimi 86 žensk in 39 moških. Tretja najpogostejša izbrana metoda pomoči je zdravstvena oskrba na domu. To metodo pomoči prepozna 105 ljudi, 70 žensk in 35 moških. Kot četrto najpogostejšo metodo pomoči anketiranci prepoznajo dostavo kosil na dom. Ta odgovor je izbrala 101 oseba, od tega 66 žensk in 35 moških. Kot peto najpogostejše izbrano metodo pomoči pa so anketiranci izbrali pomoč prijateljev in sosedov. Ta odgovor je izbralo 45 žensk in 24 moških. Na šestem mestu se je znašel odgovor nič od naštetega. Ta odgovor je bil izbran zato, ker je večina anketirancev iz starostne skupine od 19 do 30 let in se še niso srečali s tem problemom. Ta starostna skupina predstavlja 56 % vseh anketirancev, ki so izbrali odgovor nič od naštetega. Najmanj anketirancev pa pozna metodo pomoči, kjer družine bivajo z neko starejšo osebo, ki niso v krvnem sorodstvu in ji pomagajo pri oskrbi, če same niso več zmožne skrbeti zase. Vseh anketirancev, ki poznajo to metodo pomoči, je 14, 9 žensk in 5 moških. Kot odgovor drugo pa je anketirana oseba ženskega spola omenila še negovalne bolnišnice.

Tabela 13: Podatki anketirancev, s katerimi metodami pomoči so do sedaj že seznanjeni pri oskrbi starejših ljudi

Spol	Oskrba v domovih za starejše	Oskrba na domu	Zdravstvena oskrba na domu	Dostava kosil na dom	Bivanje družin pri starejših ljudeh, ki niso v krvnem sorodstvu	Pomoč prijateljev, sosedov	Nič od naštetega	Drugo
Moški	43	39	35	35	5	24	4	0
	23 %	21 %	19 %	19 %	3 %	13 %	2 %	0 %
Ženski	92	86	70	66	9	45	14	1
	24 %	22 %	18 %	17 %	2 %	12 %	4 %	0 %
Skupaj	135	125	105	101	14	69	18	1
	24 %	22 %	18 %	18 %	2 %	12 %	3 %	0 %

3.4 Odgovori na raziskovalna vprašanja in temeljna teza naloge

V tem poglavju bom odgovorila na zastavljena raziskovalna vprašanja in na koncu potrdila oziroma zavrnila svojo temeljno tezo.

3.4.1 Odgovori na raziskovalna vprašanja

3.4.1.1 Ali se trend oskrbe onemoglih povečuje?

Tabela 14: Podatki o zavedanju anketirancev o naraščanju trenda oskrbe onemoglih

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
To postaja vedno večji problem v svetu in pri nas	128	75
Ne zaznam te problematike	28	16
S tem problemom se soočam vsakodnevno	9	5
Drugo	5	3
Skupaj	170	100

Iz Tabele 14 je razvidno, da se ljudje zavedajo, da narašča trend oskrbe starejših, saj je kar 75 % anketirancev (86 žensk in 42 moških) odgovorilo, da postaja to vse večji problem, medtem ko se s tem problemom že sooča 5 % anketiranih (7 žensk in 2 moška). Na drugi strani pa 16 % anketirancev (19 žensk in 9 moških) ne zazna te problematike. Razlog je v tem, da je 18 anketirancev mlajših (starostna skupina od 19 do 30 let) in se še niso soočali s problemom skrbi za svojce. Pod odgovor drugo je 3 % anketirancev (4 ženske in 1 moški) odgovorilo, da nimajo izkušenj s tem problemom in zato ne morejo natančno odgovoriti.

Tabela 15: Podatki po starostni skupini, za anketirance, ki skrbijo za starejše svojce in anketirance, ki imajo otroke (tudi če so že starejši)

Starostna skupina anketirancev	Anketiranci, ki skrbijo za starejše svojce	Anketiranci, ki imajo otroke (tudi če so starejši)
Do 18 let	0	0
	0 %	0 %
Od 19 do 30 let	19	35
	27 %	31 %
Od 31 do 40 let	19	32
	27 %	28 %
Od 41 do 50 let	17	23
	24 %	20 %
Od 51 do 60 let	13	17
	18 %	15 %
Od 61 do 70 let	3	7
	4 %	6 %
Nad 70 let	0	0
	0 %	0 %
Skupaj	71	114
	100 %	100 %

Iz Tabele 15 je razvidno, da za starejše svojce skrbi populacija ljudi, ki je stara med 19 in 70 let. Sklepamo lahko, da otroci in vnuki skrbijo za svoje starše oziroma babice in dedke. Vse več je tudi povpraševanja po prostih mestih v domovih za starejše (Priloga 3) (Skupnost socialnih zavodov Slovenije SSZS, 2018). Povpraševanja po domovih za starejše ljudi je veliko zato, ker oskrbovalci ne zmorejo iz takšnih ali drugačnih razlogov skrbeti za svojce (razlogi so lahko pomanjkanje časa, ni primerne oskrbe v domačem okolju, ni družinskih članov, ki bi pomagali pri pomoči starejšim ipd.).

Iz zgoraj napisanega lahko sklepam, da se trend oskrbe onemoglih povečuje, saj se vedno več ljudi zaveda tega problema, veliko je ljudi, ki že sedaj skrbijo za svoje starejše svojce, ob enem pa so tudi kapacitete v domovih za starejše polno zasedene (Priloga 3) (Skupnost socialnih zavodov Slovenije, 2018).

3.4.1.2 S katerimi obstoječimi metodami pomoči za starejše ljudi so ljudje že seznanjeni?

Iz Tabele 16 je razvidno, da je anketirancem najbolj poznana oskrba v domovih, ki jo pozna kar 79 % anketiranih. Nekoliko manj ljudi pozna (74 % anketiranih) oskrbo na domu. Zdravstveno oskrbo na domu pozna 62 % anketiranih. Dostavo kosil onemoglim pozna 59 % anketiranih, kar 41 % ljudi pa je poznana tudi pomoč prijateljev in sosedov.

Zelo malo ljudi pa ne pozna nič od naštetega, takšnih je le 11 %. Slabše poznano je bivanje družin pri starejših ljudeh, ki niso v krvnem sorodstvu (8 % anketiranih). Ena oseba izmed anketiranih pa je seznanjena tudi z oskrbovalnimi bolnicami.

Tabela 16: Odgovori anketirancev, s katerimi metodami pomoči so že seznanjeni

Metode pomoči	Frekvence	% glede na število anketirancev	% od vseh navedenih možnih odgovorov
Oskrba v domovih za starejše	135	79	24
Oskrba na domu	125	74	22
Zdravstvena oskrba na domu	105	62	18
Dostava kosil na dom	101	59	18
Pomoč prijateljev, sosedov	69	41	12
Nič od naštetega	18	11	3
Bivanje družin pri starejših ljudeh, ki niso v krvnem sorodstvu	14	8	2
Drugo	1	1	0
Skupaj	586		100

3.4.1.3 Kako srednja generacija zaznava problem tako imenovane sendvič generacije?

V Tabeli 17 so podane trditve, ki so vezane na anketirančevo zasebno življenje. Odgovori so podani s 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico. Številka 1 je pomenila, da se z omenjeno trditvijo anketiranci sploh ne strinjajo, na drugi strani pa je številka 5 pomenila, da se z omenjeno trditvijo popolnoma strinjajo. Za analizo smo uporabili naslednje parametre. Izračunali smo povprečno vrednost, mediano, modus, standardno vrednost, varianco in parameter asimetrije (skewness parameter). Povprečje nam pove, kakšen je povprečen odgovor anketirancev. Mediana nam pove srednjo vrednost, kar pomeni, da je polovica vseh vprašanih pod to vrednostjo, druga polovica pa nad to vrednostjo. Ker pa s temi parametri ne dobimo rezultatov, kaj so v povprečju največkrat odgovorili, smo uvedli še parameter modusa, ki nam poda najpogostejši odgovor. Za določitev razpršenosti odgovorov smo uporabili parametra standardnega odklona, variance in koeficient asimetričnosti (Skewness).

Tabela 17: Trditve, ki so vezane na anketirančevo zasebno življenje

Trditve	Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon	Varianca	Skewness
Po končanem delovniku mi ne ostane kaj dosti energije za preostale stvari.	2,88	3,00	3	1,193	1,423	0,1143
Skrb za otroke mi vzame veliko prostega časa.	2,63	3,00	1	1,447	2,093	0,2192
Skrb za starejše svojce mi vzame veliko prostega časa.	1,92	1,00	1	1,122	1,259	1,0026
Skrb za vnuke mi vzame veliko prostega časa.	1,49	1,00	1	0,968	0,938	1,9550
Stres iz delovnega okolja prenašam v svoje domače okolje.	2,75	3,00	3	1,131	1,279	0,0652
V Sloveniji (na družbeni ravni) je glede oskrbe starejših ljudi dobro poskrbljeno.	2,56	3,00	3	1,020	1,040	-0,0588
Skrb za starejše svojce mi predstavlja finančno breme.	2,16	2,00	1	1,256	1,578	0,7285

Za trditve (Tabela 17), da anketirancem po končanem delovniku ne ostane kaj dosti energije za preostale stvari, lahko rečemo, da se anketiranci z njo niti ne strinjajo niti strinjajo. To nam nakazuje povprečje, ki je 2,88; mediana je 3 in tudi največkrat izbran odgovor (modus) je 3. Koeficient asimetrije pa nam pokaže, da je asimetričnost rahlo podaljšana v desno (graf ima desni rep).

Pri trditvi (Tabela 17): »Skrb za otroke mi vzame veliko prostega časa,« pa vidimo anomalijo, saj se povprečje (2,63) in mediana (3) razlikujeta od modusa (1). Po analizi odgovorov ugotovimo, da je do odstopanja prišlo, ker so anketiranci, ki nimajo otrok, tudi odgovarjali na to vprašanje in po večini so odgovorili z odgovorom 1. Po odstranitvi teh anketirancev iz analize dobimo naslednje rezultate, podane v Tabeli 18. Po pregledu Tabele 18 lahko rečemo, da smo naredili pravilno, ker smo izločili del anketirancev, ki nimajo otrok. Dobili smo rezultat, kjer se pokaže, da večini anketirancev skrb za otroke vzame veliko prostega časa.

Tabela 18: Odgovori anketirancev na trditev

Trditev	Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon	Varianca	Skewness
Skrb za otroke mi vzame veliko prostega časa.	3,04	3,00	4	1,385	1,918	-0,181

Iz Tabele 17 tudi razberemo, da skrb za starejše svojce ne vzame anketirancem veliko časa, povprečje je 1,92; modus in mediana pa sta 1. Prav tako anketirancem vnuki ne vzamejo veliko prostega časa (povprečje 1,42; modus in mediana pa sta 1). Na vprašanje glede prenosa stresa iz delovnega okolja v domače okolje lahko zaključimo, da se večina ljudi niti ne strinja niti strinja s to izjavo (povprečje 2,75; modus in mediana pa sta 3). Z vprašanjem, ali se strinjajo, da je v Sloveniji za oskrbo dobro poskrbljeno, se večina anketirancev niti ne strinja niti strinja (povprečje 2,56; mediana in modus sta 3). Simetričnost odgovorov se kaže tudi po Skewness parametru, saj le-ta kaže zgolj majhen odklon simetrije z repom v levo.

Tabela 19: Odgovori anketirancev na trditev

Trditev	Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon	Varianca	Skewness
Skrb za starejše svojce mi predstavlja finančno breme.	2,46	2,00	1	1,285	1,652	0,475

Iz Tabele 17 je ravno tako razvidno, da anketirancem skrb za starejše svojce ne predstavlja denarnega bremena (povprečje je 2,16; mediana 2 in modus 1), ker pa je velika večina anketirancev, ki ne skrbi za starejše svojce, smo odgovore le-teh, ki ne skrbijo za svojce, odstranili. Dobili smo parametre, ki so podani v Tabeli 19, iz katerih pa razberemo, da skrb ne predstavlja večjega finančnega bremena (povprečje 2,64, mediana 2 in modus 1). To je po vsej verjetnosti tudi zaradi tega, ker starejši svojci prejemajo pokojnino, ki še zadošča

njihovim potrebam. Povprečna neto starostna pokojnina v aprilu 2018 je znašala 640,82 € (ZPIZ, 2018).

Tabela 20: Odgovori anketirancev pri ukrepih pomoči, ki jih (če jih) izvaja delodajalec pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
/	76	43
Jih ne izvaja.	55	32
Fleksibilen delovni čas.	22	12,8
Možnost koriščenja viška ur	4	2
Dopust za pomoč pri negi.	3	2
Z delodajalcem se uskladimo glede na individualno situacijo.	2	1
Zakonsko možne.	1	0,6
Trenutno sem brez zaposlitve.	1	0,6
Smo družini prijazno podjetje (krajši delovnik, ko otroka uvajamo v vrtec, do tretjega razreda prvi šolski dan izredni dopust, otroka imaš lahko v službi, če nimaš varstva ...	1	0,6
Sem sama svoj delodajalec in se ne soočam s to problematiko.	1	0,6
Prisluhe zaposlenemu.	1	0,6
Oskrbo na domu poklicno.	1	0,6
Omogoča bolniško za otroka.	1	0,6
Na voljo imaš psihologa.	1	0,6
Jaz imam možnost dela od doma.	1	0,6
Ima razumevanje za morebitno krajšo odsotnost.	1	0,6
Delodajalec omogoča zdravo življenje.	1	0,6
Če gre za nujne opravke, je zasebno življenje postavljeno pred poklicnega.	1	0,6
Skupaj	174	100

V Tabeli 20 so podani odgovori anketirancev na vprašanje: »Kakšne (če sploh kakšne) ukrepe oziroma pomoč izvaja delodajalec pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja?« Večina ljudi, kar predstavlja 76 anketirancev (43 % vseh anketiranih oseb), na ta vprašanje ni odgovorilo. 55 anketirancev (32 % vseh anketiranih oseb) je napisalo, da delodajalec ne izvaja nobene pomoči pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. 22 anketirancev (12,8 % vseh anketiranih oseb) je odgovorilo, da delodajalci izvajajo pomoč za uskladitev poklicnega in zasebnega življenja s fleksibilnim delovnim časom. Ostali odgovori pa so podani v Tabeli 20, kjer je vsak anketiranec podal svoj odgovor, kako njegov delodajalec pripomore k uskladitvi zasebnega in službenega življenja.

Glede na svojo raziskavo lahko zaključim, da je srednja generacija zaposlena predvsem s skrbjo za svoje naslednike, medtem ko pa jim skrb za starejše svojce ne vzame večjega dela prostega časa. Skrb vzbujajoče pa je predvsem to, da se stres iz delovnega mesta

občasno prenaša na domače okolje (najbolj pogost odgovor s številko tri). To lahko nekako povežemo s tem, da delodajalec v največji meri ne izvaja nobenih pomoči za uskladitev zasebnega in poklicnega dela. Glede na anketirance, ki so odgovorili, da jih ne izvaja ali pa celo niso podali odgovora (s tem sklepam, da jih ravno tako ne izvaja ali pa jih delodajalec ne zazna), je takih delodajalcev kar 75 %. Se pa kažejo že zametki, ko delodajalec prisluhne delojemalcu in mu omogoča predvsem fleksibilen delovnik, koriščenje dopusta in koriščenje viška ur za nego starejših ali otrok.

3.4.1.4 Kako lahko delodajalec pripomore k sami uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov?

V Tabeli 21 so podane trditve, ki so vezane na anketirančevo poklicno življenje. Pri odgovorih je šlo za 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico. Številka 1 je pomenila, da se z omenjeno trditvijo anketiranci sploh ne strinjajo, številka 5 pa je pomenila, da se z omenjeno trditvijo popolnoma strinjajo. Analizirali smo s pomočjo naslednjih parametrov: povprečne vrednosti, mediane, modusa, standardne vrednosti, variance in parametra asimetrije (Skewness). Povprečje pove, kakšen je povprečen odgovor anketirancev. Mediana pove srednjo vrednost (polovica vseh vprašanih je pod to vrednostjo, polovica pa nad to vrednostjo). Ker pa s temi parametri ne dobimo rezultatov, kaj so anketiranci v povprečju največkrat odgovorili, smo uvedli še parameter modusa, ki pove ravno to, kateri odgovor je bil najbolj pogost. Za določitev razpršenosti odgovorov smo uporabili parametra standardnega odklona, variance in koeficient asimetričnosti (Skewness).

Glede na trditve, podane v Tabeli 21, so anketiranci zadovoljni s svojim delovnim mestom (povprečna vrednost 3,5; mediana in modus pa sta 4). Delodajalec se zaveda, da ima delavec tudi zasebno življenje (povprečna vrednost 3,29; mediana 3,5; modus pa 4). Pri vprašanju o fleksibilnem delovniku pa vidimo, da lahko glede na povprečno vrednost 2,1 in pa modus in mediano 1 sklepamo, da delo v večini ni fleksibilno. To nam pokaže tudi koeficient asimetrije, ki je nekoliko večji in pozitiven. Ravno tako je razvidno, da podjetje ne nudi pomoči za skrb otrok in starejših svojcev (povprečna vrednost 2,12; mediana 2 in modus 1). Anketiranci so podali, da je delovno mesto stresno (povprečna vrednost 3,49; mediana 4 in modus 3), simetričnost pa nam pokaže, da se asimetričnost kaže z levim repom. Delavci ne čutijo pripadnosti podjetju (povprečna vrednost 3,44; mediana 4 in modus 4). Nekoliko skrb vzbujajoče pa je tudi to, da delodajalec delavca ne spodbuja, da bi preživel več časa s svojo družino (povprečna vrednost 2,21; mediana 2 in modus 1). Zaposleni ne čutijo posledic staranja, s tem povezano pa potem tudi ni čutiti, da bi bili starejši ljudje nekonkurenčni. Deloma to povežemo s tem, da je malo število anketirancev z nizko izobrazbo (Tabela 22), kar pomeni, da fizično niso utrujeni. Pri umskih sposobnostih pa v večini primerov več veljajo izkušnje delavca.

Tabela 21: Trditve, ki so vezane na anketirančevo poklicno življenje

Trditve	Povprečje	Mediana	Modus	Standardni odklon	Varianca	SKEW
S svojim delovnim mestom sem zelo zadovoljen.	3,50	4,00	4	1,111	1,234	-0,616
Delodajalec se zaveda, da imam poleg službe še zasebno življenje.	3,29	3,50	4	1,370	1,877	-0,3079
Moje delovno okolje je fleksibilno (delo lahko opravljam tudi od doma).	2,10	1,00	1	1,400	1,960	0,9848
Podjetje, v katerem sem zaposlen, nudi različne vzvode pomoči pri skrbi za družino (otroci, starejši svojci).	2,12	2,00	1	1,225	1,501	0,8473
Delovno mesto, ki ga opravljam, je zelo stresno.	3,49	4,00	3	1,111	1,234	-0,5075
Čutim pripadnost podjetju, v katerem delam.	3,44	4,00	4	1,231	1,514	-0,5857
Delodajalec me spodbuja, da preživim več časa z družino.	2,21	2,00	1	1,140	1,301	0,6288
Podjetje, v katerem sem zaposlen, se dobro zaveda situacije staranja prebivalstva.	2,50	2,00	3	1,178	1,388	0,4615
V mojem delovnem okolju je čutiti posledice staranja prebivalstva (velika večina zaposlenih je starejših).	2,61	3,00	3	1,163	1,353	0,2880
Poznam certifikat Družini prijazno podjetje.	2,61	2,00	1	1,592	2,535	0,3811
Starejši ljudje v podjetjih niso konkurenčni mlajšim zaposlenim.	2,95	3,00	3	1,111	1,234	-0,2090
Podjetja v Sloveniji dajo na splošno velik poudarek na družinsko življenje v primerjavi z drugimi državami.	2,41	3,00	3	0,964	0,930	0,0932

Tabela 22: Odgovori anketirancev glede njihove izobrazbe

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
Osnovnošolska izobrazba	5	3
Srednješolska/gimnazijska izobrazba	70	41
Višješolska izobrazba	22	13
Visoka izobrazba	25	15
Univerzitetna izobrazba	37	22
Magisterij	11	6
Doktorat	0	0
Skupaj	170	100

V Tabeli 23 so podani odgovori anketirancev na vprašanje: »Kako lahko po vašem mnenju delodajalec pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov?« Večina ljudi, kar predstavlja 54 anketirancev (27 % vseh anketiranih oseb), na to vprašanje ni odgovorilo. 51 anketirancev (25 % vseh anketiranih oseb) je odgovorilo, da delodajalec lahko pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov s fleksibilnim delovnim časom. 24 anketirancev (12 % vseh anketiranih oseb) je napisalo, da delodajalci lahko pripomorejo z dodatnim izrednim letnim dopustom. 21 anketirancev (10 % vseh anketiranih oseb) je odgovorilo, da delodajalec lahko pripomore z bolniško odsotnostjo za skrb starejših svojcev. 16 anketirancev (8 % vseh anketiranih oseb) je odgovorilo, da od delodajalca pričakujejo malo več razumevanja in človečnosti. Ostali odgovori anketirancev so podani v Tabeli 23.

Tabela 23: Odgovori anketirancev, kako po njihovem mnenju delodajalec pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek
/	54	27
Fleksibilen delovni čas	51	25
Izredni dopust za oskrbo.	24	12
Bolniška odsotnost za skrb starejših svojcev.	21	10
Od delodajalca pričakujem samo malo več razumevanja in človečnosti.	16	8
Da delavcev ne sili, da delajo več kot 8 ur	7	3
Proste sobote in nedelje	6	3
Več ali manj niso podjetja zainteresirana za tovrstno pomoč.	4	2
Možnost dela od doma.	4	2

(se nadaljuje)

Tabela 23: Odgovori anketirancev, kako po njihovem mnenju delodajalec pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov? (nadaljevanje)

Trenutno tega še nisem potrebovala, zato ne vem, kako bi uskladila.	3	1
Z dodatnim denarjem za nego.	2	1
Da nam delodajalec ne nalaga dela, ki ga moramo opravljati še doma.	2	1
Mladim naj dajo delo, nad 55 let stare upokojijo	1	1
Skoraj ni takih delodajalcev	1	1
To mora urediti država.	1	1
Če je malo delavcev, zelo težko.	1	1
Si pomagamo in prilagajamo delo delavcem.	1	1
Skupaj	199	100

Glede na svoje raziskovalno vprašanje, kako lahko delodajalec pripomore k sami uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov, lahko rečem, da se delodajalec zaveda, da obstaja poleg službe še zasebno življenje, vendar po mnenju anketirancev le redki delodajalci uporabljajo vzroke, ki olajšajo delavcu nego starejših. Moramo pa upoštevati, da je veliko takih ljudi, ki niso v stiku z oskrbovanjem starejših ljudi, zato tudi nimajo točnega vpogleda v to problematiko. Nekoliko skrb vzbujajoče je, da, kar 27 % vseh anketiranih (Tabela 23) nima nobenega predloga, kako bi njihov delodajalec poskrbel za lažje usklajevanje dela in prostega časa. Večina delavcev pa si želi fleksibilen delovni čas, saj bi jim to pomagalo pri različnih opravilih v povezavi z nego starejših. Spodbudno je tudi to, da rezultati iz Tabele 20 povedo, da nekaj delodajalcev že omogoča fleksibilen delovnik. Večina delavcev (45 %) anketiranih si želi predvsem kakršno koli obliko fleksibilnega delavnika (sem spada tudi dodatni dopust ali bolniška odsotnost za nego, krajši delovnik, možnost dela od doma, ter da delodajalec ne sili delavca delati preko delovnega urnika). Predvsem mi je anketni vprašalnik omogočil vpogled v zaposlenega. Nekako je skupna nit vseh odgovorov, da delavec želi samo, da mu delodajalec prisluhne in razume njegove probleme. Delavec želi, da se stiske rešujejo sproti in v korist tako delodajalca kot delavca. Primer takega podjetja je NLB d.d., kjer sem s pomočjo intervjuja izvedela, da se zaposlenemu prilagajajo po najboljšem možnem načinu.

3.4.2 Rezultati raziskave in temeljna teza naloge

Moja temeljna teza: »Politike delodajalca, usmerjene v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, pozitivno vplivajo na možnost zaposlenih, da izvajajo podporo starejšim svojcem.« Glede na odgovore raziskovalnih vprašanj lahko svojo temeljno tezo potrdim. Iz poglobljene analize le najpogostejših odgovorov (Tabela 9) razberemo, da ljudje, ki skrbijo za svoje starejše svojce, zaznajo pomoč pri delodajalcih v obliki usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Delodajalec je primoran usklajevati

zasebno in poklicno življenje že iz vidika prezasedenosti domov za ostarele (Priloga 3) ter zaradi nezmožnosti marsikaterega delavca, da bi plačeval te domove. Zaradi te problematike je delodajalec primoran prihajati delavcu naproti in mu omogočati različne oblike pomoči, ki olajšajo zaposlenemu oskrbo starejših svojcev. V primeru, da ne pride do usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, je delodajalec v nemilosti, da je zaposleni preobremenjen tako z oskrbo svojcev in svojimi službenimi obveznostnimi. V tem primeru delodajalec izgubi delovno vlogo zaposlenega, kar pa pomeni nižjo produktivnost in storilnost na delovnem mestu, s tem pa nižji prihodek podjetja.

Tega se zavedajo marsikatera podjetja, eno izmed teh je tudi NLB d.d. Čeprav so anketiranci odgovarjali zelo negativno glede politike delodajalca (to so odgovarjali tisti, ki ne skrbijo za starejše svojce), sem iz intervjuja, ki sem ga naredila pri podjetju NLB d.d., dobila popolnoma drugačno sliko. Podjetje NLB d.d. je pridobilo certifikat Družini prijazno podjetje in glede na predpise tega certifikata nudi zaposlenemu dodatnih 8 ur odsotnosti od dela, ki ga lahko porabijo za spremstvo družinskega člana v bolnišnico. V primeru, da ima družinski član hujšo bolezen, so zaposlenemu na voljo še dodatni trije dnevi odsotnosti od dela, ki pa mu pripadajo le v primeru, da je porabil že ves letni dopust. Da ne prihaja do zlorabe certifikata Družini prijazno podjetje, je treba za pridobitev katere koli oblike pomoči predložiti potrebna potrdila. Podjetje NLB d.d. je v kolektivno pogodbo prav tako dopisalo, da v primeru hujše nesreče ali bolezni ožjega družinskega člana zaposlenega nudi dodatne tri plačane dneve odsotnosti od dela. Prav tako je v kolektivni pogodbi napisano, da mu v primeru, če zaposleni skrbi ali neguje težko bolno osebo, pripada dodaten dan dopusta. V podjetju izvajajo veliko pomoči za zaposlene, kjer lahko usklajujejo zasebno in poklicno življenje. Glede oskrbovanja s starejšimi svojci te težave rešujejo sproti.

Glede odgovorov na moja raziskovalna vprašanja je smiselno diskutirati o temeljnih tezah pričujočega magistrskega dela. Z vidika ostarelega, ki zaradi nizke pokojnine in prezasedenosti domov (Priloga 3) težko pridobi prosto sobo v domu za ostarele, je le-ta primoran ostati v domači oskrbi svojih svojcev. Svojcem pa lahko pomaga samo delodajalec s prilagajanjem poklicnega in zasebnega življenja. Vedno večje prilagajanje pa bo potrebno tudi zaradi staranja prebivalstva.

3.5 Razprava o dobljenih rezultatih in priporočila za delodajalca in zaposlene

Iz potrjene teze, da politike, usmerjene v usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, pozitivno vplivajo na možnost zaposlenih, da izvajajo podporo starejšim svojcem, lahko sklepamo, da se vodstva podjetij zavedajo, da obstaja problem usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Delodajalec poizkuša uskladiti zasebno in poklicno življenje (kot je to lepo razvidno iz intervjuja, narejenega v podjetju NLB d.d.). Spoznala sem, da večina zaposlenih ne skrbi za starejše svojce, s tem pa niso v stiku z njihovimi možnostmi, ki jih

ponuja posamezno podjetje. Na podlagi moje raziskave lahko vidimo, da imajo zaposleni, ki skrbijo za svoje svojce, občutek pomoči s strani delodajalca, medtem ko zaposleni, ki ne skrbijo za svoje svojce, ne zaznavajo nikakršne pomoči s strani delodajalca. Predvidevam, da je razlog za to v tem, da ti ljudje ne izkoristijo svojih zakonskih možnosti, ker te vrste pomoči ne potrebujejo. Posledično zaposleni, ki ne skrbijo za starejše svojce, dobijo občutek, da njihov delodajalec nima posluha.

Po drugi strani pa lahko delodajalec premalo ozavešča in poudarja zaposlenim, kakšne možnosti pomoči jim nudi glede oskrbe starejših svojcev. Iz tega naslova bi bilo potrebno, da delodajalec ozavešča in izobražuje svoje zaposlene, da poznajo vse možnosti, ki jim delodajalec nudi kot pomoč pri oskrbi starejših ljudi. Delodajalec lahko izobražuje svoje zaposlene tudi tako, da k sebi povabi zdravnike, ki zaposlenim povedo, kako naj zmanjšajo stres. Delodajalci bi morali s svojimi zaposlenimi več diskutirati o temi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. S tem bi povečali delovno uspešnost, ker bi bili zaposleni bolj spočiti in fokusirani na samo delo. Če bodo zaposleni vedeli, da jih delodajalec razume in jim pomaga po svojih najboljših močeh, se bodo počutili zaželeno v svojem delovnem okolju in življenje bo za njih manj stresno.

S sinergijo med delodajalcem in zaposlenim dosežemo boljšo učinkovitost zaposlenega, s tem pa tudi boljši ekonomski rezultat za delodajalca in njegovo podjetje. S tem ko bo delodajalec pridobil večji finančni priliv na enoto zaposlenega, lahko del tega dobička deli tudi z zaposlenim, kar pa ponovno pomeni, da s svojimi prihodki lažje poskrbi za starejše svojce. Če bo imel zaposleni v svoji podzavesti, da mu delodajalec pomaga in mu gre naproti z različnimi oblikami pomoči za oskrbo starejših svojcev, bo delodajalca imel za svojega zaveznika. S tem ga bo zaposleni še bolj cenil in z večjo zagnanostjo delal ter občutil pripadnost temu podjetju. Delodajalci imajo tako veliko prostora za izboljšave, ki jih lahko usmerijo v svoje zaposlene, potrebno je le, da spregledajo in vidijo obojestransko korist.

SKLEP

V svojem magistrskem delu sem spoznala, da je usklajevanje družine in dela postalo zelo pomembno, posebno iz vidika službenih obveznosti in oskrbovanja starejših svojcev. Ker se starost prebivalstva izjemno hitro povečuje, bo vedno več takih, ki bodo potrebovali pomoč. Najbolj na udaru je srednja (sendvič) generacija, ki na eni strani skrbi za svoje otroke in na drugi strani skrbi še za svoje starejše svojce, zraven vsega tega pa še hodi v službo in tam opravlja vse obveznosti iz tega naslova. Zato se morajo tudi delodajalci dobro zavedati, kaj potrebujejo njihovi zaposleni, saj so ravno oni razpeti med družino in delom.

Včasih so se ljudje upokojevali že zelo zgodaj glede na današnji čas. Tudi take starosti v povprečju niso dočakali, kot jo lahko starejši dočakajo danes. Včasih srednje (sendvič)

generacije ni bilo oziroma ni obstajala. Lahko so hodili v službo, doma pa so jim pri vzgoji otrok pomagali starši, ki pa so zase še lahko skrbeli. Sedaj so ravno ti v srednji (sendvič) generaciji najbolj obremenjeni. Poleg službenih obveznosti morajo skrbeti za svoje starše ter za svoje otroke.

S svojo raziskavo sem ugotovila, da so ljudje premalo obveščeni o samih pravicah, ki jih imajo na svojem delovnem mestu. V anketah so anketiranci izrazili mnjenja, da sicer izkoriščajo pomoč podjetja, vendar v zelo omejenih količinah. Lahko, da podjetja res ne izvajajo posebne pomoči za tiste ljudi, ki skrbijo za starejše svojce, lahko pa sami zaposleni niso seznanjeni z vsemi možnostmi, ki jih imajo za koriščenje pravic iz naslova skrbi za starejše svojce. Z intervjujem, ki sem ga izvedla v podjetju NLB d.d., sem spoznala, da ima podjetje veliko koristi za svoje zaposlene, če pa pride do kakšnega problema pri zaposlenem, to rešujejo sproti.

Pri svoji raziskavi sem se soočila z raznimi omejitvami pridobivanja podatkov. Največ težav sem imela s pridobitvijo sogovornika, ki bi predstavljal večje podjetje in mi tako omogočil vpogled v problematiko s strani delodajalca. V kontakt sem stopila z dvanajstimi večjimi podjetji, ki imajo sedež delovanja v Sloveniji. Od vseh teh so se mi prijazno javili samo iz kadrovske službe NLB d.d. in mi omogočili pogled na situacijo iz delodajalčeve perspektive.

Moja priporočila za nadaljnje raziskave te tematike bi bila, da se preuči, kakšna je situacija usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Evropski uniji. Zanimiva bi bila tudi primerjava med bolj in slabšimi razvitimi predeli sveta. Ker se prebivalstvo stara, je ta tematika vedno bolj aktualna in bodo v prihodnosti potrebni drastični ukrepi s strani usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja na ravni oskrbe starejših svojcev. Za še bolj nedvoumne rezultate bi bilo treba povečati sam vzorec anketirancev ter pridobiti za samo anketiranje predvsem večje število oseb, ki skrbijo za starejše svojce.

Zavedati se moramo, da bo starejših ljudi vedno več in bo treba korenito spremeniti naše dosedanje razmišljanje in se bolj pripraviti na oskrbo starejših ljudi, saj je že sedaj problem pri primerni oskrbi, tako formalni kot neformalni. Tudi sama država bo morala glede tega ukrepati in izboljšati trenutni sistem.

LITERATURA IN VIRI

1. Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25(2), 234–256.
2. Ab Ghani, S. N., Ainuddin, H. A., & Dahlan, A. (2016). Quality of life amongst family caregivers of older persons with terminal illnesses. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 234, 135–143.
3. Burke, R. J. (2017). 1. The sandwich generation: individual, family, organizational and societal challenges and opportunities. *The Sandwich Generation: Caring for oneself and others at home and at work*, 3.
4. Filipovič, Hrast, M., Hlebec, V., Knežević, Hočevan, D., Černič, Istenič M., Kavčič, M., Jelenc, Krašovec, S., Kump, S. & Mali, J. (2014). *Oskrba starejših v skupnosti: Dejavnosti, Akterji in predstave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Založba FDV.
5. Gradišar, C. (2005). *Sotočja družinskih odnosov*. Novo mesto: samozaložništvo.
6. Hartman, P., Černigoj, Sadar, N., Konavec, N., Kranjc, Kušlan, A., & Skorupan, M. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: izkušnje z izvajanjem projekta Certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
7. Hlebec, V. (urednica) (2009). *Starejši ljudje v družbi sprememb*. Maribor: Založba Aristej.
8. Hlebec, V. (2010). Oskrba starih med državo in družino: oskrba na domu. *Teorija in praksa*, 47(4), 765–85.
9. Inštitut Antona Trstenjaka – Delo in spoznanja: Družinska oskrba starejšega svojca. Najdeno 15. avgusta 2017 na spletnem naslovu <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/gerontologija/projekti/28.html>
10. Inštitut Antona Trstenjaka – Vmesna generacija in trendi v štirigeneracijskih družinah. Najdeno 25. junija 2016 na spletnem naslovu <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/tisk/kakovostna-starost/clanek.html?ID=1188>
11. INODEL–projekti–ZDS. Najdeno 3. marca 2018 na spletnem naslovu <https://www.zds.si/si/projekti/inodel/208736/detail.html>
12. Kanjuo, Mrčela, A., & Černigoj, Sadar, N. (2007). *Delo in družina–s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. *Ko 91-letna babica redno kuha 38-letnemu vnuku – Val 202*. Najdeno 15. avgusta 2017 na spletnem naslovu <https://val202.rtvsl.si/2015/06/sendvicgeneracija/>
14. Kristančič, A. (2005). *Nova podoba staranja – siva revolucija*. Ljubljana: AA Inserco.
15. Lavela, S. L., & Ather, N. (2010). *Psychological health in older adult spousal caregivers of older adults*. *Chronic Illness*, 6(1), 67–80.
16. Mihelič, K. K. (2011). *Zaznavanje konflikta med delom in družino pri managerjih v Sloveniji: teoretični okvir in empirična preverba: doktorska disertacija*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (b.l.). Zavarovanje za starševsko varstvo in pravice, ki iz tega izhajajo. Najdeno 19. maja 2018 na spletnem naslovu

http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/starsevsko_varstvo_in_druzinski_prjemki/pravice_iz_zavarovanja_za_starsevsko_varstvo/zavarovanje_za_starsevsko_varstvo_in_pravice_ki_iz_tega_izhajajo/#c9663

18. NLB. (2014). *Sendvič generacija: generacija, ujeta med skrbjo za otroke in starše*. Najdeno 26. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.nlb.si/revija-osebno-stevilka-7>

19. *Očetje med službo in skrbjo za otroke – Metina lista*. Najdeno 09. maja 2018 na spletnem naslovu <https://metinalista.si/ocetje-med-sluzbo-in-skrbjo-za-otroke/>

20. *OECD Better life index*. Najdeno 02. januarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

21. *OECD Better life index – Slovenia*. Najdeno 02. januarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/slovenia/>

22. Ramovš, J. (2012). *Za kakovostno staranje in lepše sožitje med generacijami*. Ljubljana: Inštitut Antona Trstenjaka za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje.

23. Riley, L., D. (2005). The sandwich generation: Challenges and coping strategies of multigenerational families. *The Family Journal*, 13(1), 52–58.

24. Renner, T., Humer, Ž., Žakelj, T., Vezovnik, A., & Švab, A. (2008). *Novo očetovstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

25. Renner, T., Sedmak, M., Švab, A., & Urek, M. (2006). *Družine in družinsko življenje v Sloveniji*. Univerza na Primorskem, Znanstveno-raziskovalno središče, Založba Annales.

26. *Selected Long-Term Care Statistics*. Najdeno 28. junija 2016 na spletnem naslovu <https://www.caregiver.org/selected-long-term-care-statistics>

27. *Skupnost socialnih zavodov Slovenije SSZS*. Najdeno 13. maja 2018 na spletnem naslovu <https://servis.ssz-slo.si/porocilo.pdf>

28. Statistični urad Republike Slovenije. (2015). *Gospodinjstva in družine, Slovenija, 1. januar 2015*. Najdeno 11. marca 2017 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/StatWeb/News/Index/5465>

29. Statistični urad Republike Slovenije. (2013). *Starejši na trgu dela*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 25. junij 2017 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/doc/pub/starejsi.pdf>

30. Statistični urad Republike Slovenije. *Prebivalstvena piramida Slovenije*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Najdeno 12. novembra 2017 na spletnem naslovu <http://www.stat.si/PopPiramida/Piramida2.asp>

31. Švab, A. (2001). *Družina: od modernosti k postmodernosti*. Znanstveno in publicistično središče.

32. Švab, A. (2003). Skrb med delom in družino. Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. *Teorija in praksa*, 40(6), 1112–1126.

33. *The countries where men do the most housework – The Atlantic*. Najdeno 20. junija 2018 na spletnem naslovu <https://www.theatlantic.com/international/archive/2014/03/the-countries-where-men-do-the-most-housework/284276/>

34. *The sandwich generation*. Najdeno 25. junija 2016 na spletnem naslovu http://www.caregiver.com/channels/rural/articles/sandwich_generation.html

35. Touzery, S. H. (2007). Primeri inovativnih in dobrih praks pomoči onemoglim starim ljudem in njihovim oskrbovalcem v državah Evropske unije. *Kakovostna starost*, 10(4).
36. Ule, M., & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo: spremembe življenjskih potekov v pozni moderni*. Fakulteta za družbene vede.
37. Zhang, J., & Lee, D. T. (2017). Meaning in stroke family caregiving: a literature review. *Geriatric Nursing*, 38(1), 48–56.
38. Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. (2018). *Mesečni statistični pregled, april 2018*. Ljubljana: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije. Najdeno 27. maja 2018 na spletnem naslovu <http://www.zpiz.si/cms/content/mesecni-statistini-pregled-april-2018>
39. Žakelj, T., & Švab, A. (2009). Usklajevanje dela in družine: Med zakonodajnimi spodbudami in vsakdanjim življenjem. *Socialno delo*, 48(4), 215–226.
40. Žnidaršič, J. (2008). *Management starosti: organizacijski model aktivnega staranja* (Doktorska disertacija). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
41. Žnidaršič, J., & Dimovski, V. (2009). Aktivno staranje: vloga delodajalcev pri zagotavljanju večje vključenosti in blaginje starejših. *Kakovostna starost*, 12(1), 38–45.

PRILOGE

KAZALO PRILOG:

PRILOGA 1: Anketni vprašalnik	1
PRILOGA 2: Intervju v podjetju NLB d.d.....	8
PRILOGA 3: Pregled prošenj in prostih mest v domovih za starejše in posebnih socialno varstvenih zavodov.....	11

PRILOGA 1: Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Raziskava »Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev«

Spoštovani!

Sem Tina Dežela in zaključujem magistrski študij na Ekonomski fakulteti. Pred vami je anketni vprašalnik na temo o usklajevanju družinskega in poklicnega življenja: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev. Z vašo pomočjo bom tako raziskala to vedno bolj aktualno temo, ki je že sedaj vredna svoje pozornosti. Hkrati mi bodo vaši odgovori pomagali pri pisanju mojega magistrskega dela. Vaši odgovori bodo v pomoč tudi prihodnjim generacijam, ki bodo moje magistrsko delo uporabljali kot pomoč pri nadaljnjih analizah in raziskavah. Anketni vprašalnik omogoča hitre odgovore. Tukaj napačnih odgovorov ni, tako da odgovarjate tako, da bo odgovor temeljil na čim boljšem približku vašega razmišljanja. Anketa vam bo vzela 10–15 minut vašega časa in vaši odgovori bodo ostali anonimni. Uporabila jih bom zgolj za svojo raziskavo pri magistrskem delu. V primeru dodatnih vprašanj ali nejasnosti glede kakršnegakoli vprašanja ali trditve me lahko kontaktirate na mail: tina.dezela@gmail.com.

Na začetku se boste srečali z raznimi vprašanji, ki se nanašajo na delovno in družinsko področje. Pri vseh vprašanjih je možen en odgovor, razen pri vprašanjih, kjer je izrecno napisano drugače. V nadaljevanju so podane trditve, ki se nanašajo na usklajevanje družine in dela. Prosila bi vas, da ob vsaki trditvi, ki je opremljena z ocenjevalno lestvico, obkrožite tisto številko, ki najbolj opiše vas in vaše življenje danes. Odgovarjajte čim bolj iskreno in razumsko. Na koncu vas čaka še nekaj vprašanj, ki so demografsko obarvani. Odgovore ustrezno obkrožite/označite.

1. Ste s trenutnim vašim življenjem na splošno zadovoljni?

- a) Sem zelo nezadovoljen s svojim trenutnim življenjem
- b) Nisem preveč zadovoljen s svojim trenutnim življenjem
- c) Nisem nezadovoljen niti zadovoljen s svojim življenjem
- d) Sem zadovoljen s svojim trenutnim življenjem
- e) Sem zelo zadovoljen s trenutnim svojim življenjem

2. Če bi imeli možnost spremeniti vaše življenje, kaj bi spremenili?

- a) Nič ne bi spremenil
- b) Več časa bi namenil svoji družini
- c) Več časa bi namenil svoji karieri
- d) Več časa bi namenil sam sebi
- e) Več časa bi namenil prijateljem

f) Drugo: _____

3. V kakšnem gospodinjstvu/skupnosti živite?

- a) Sam
- b) S partnerjem
- c) S partnerjem in otroki
- d) S partnerjem in starši
- e) Sam z otroki
- f) Sam s starši
- g) Večgeneracijska skupnost (družina s starši ali sorodniki)
- h) Večgeneracijska skupnost (sam z otroki in starši, sorodniki)

4. Kdo v vašem gospodinjstvu opravlja večino gospodinjskih opravil?

- a) Jaz
- b) Partner
- c) Otroci
- d) Oba s partnerjem enakovredno
- e) Oba s partnerjem in s pomočjo otrok
- f) Oba s partnerjem in s pomočjo najinih staršev
- g) Jaz s pomočjo staršev
- h) Gospodinjska pomočnica

5. a) Ali imate v svojem gospodinjstvu kaj otrok (tudi če so odrasli)?

- a) DA b) NE

b) Če je odgovor DA, na spodnjo črto vpišite koliko otrok, če je odgovor NE, pojdite na vprašanje številka 7.

c) V katerem razvojnem obdobju je vaš najmlajši otrok?

- a) Prenatalno obdobje (od spočetja do rojstva)
- b) Obdobje novorojenčka (do 1. leta starosti)
- c) Obdobje malčka (od 1. leta starosti do 3. leta starosti)
- d) Obdobje predšolskega otroka (od 3. leta starosti do 6. leta starosti)
- e) Šolsko obdobje (od 6. leta starosti do 12. leta starosti)
- f) Mladostništvo (od 12. leta starosti do 22. leta starosti)
- g) Zgodnja odraslost (do 40 leta starosti)
- h) Srednje odraslo obdobje (od 40. leta starosti do 65 leta starosti)

d) Koliko ur na dan v povprečju namenite druženju z otroki?

_____ ur na dan

6. Koliko ur na teden povprečno preživite v službi?

- a) od 35 ur na teden ali manj: napišite približno število ur: _____
- b) od 36 do 40 ur
- c) od 41 do 45 ur
- d) od 46 do 50 ur
- e) od 51 do 55 ur
- f) od 56 do 60 ur
- g) nad 61 ur: napišite približno število ur: _____

7. Koliko ur na teden v povprečju porabite za službene zadeve v domačem okolju?

_____ ur na teden

8. Delovno mesto v podjetju:

- a) Samozaposlen
- b) Direktor podjetja
- c) Vodja oddelka
- d) Delavec
- e) Drugo: _____

9. Ali skrbite za starejše svojce, ki so nezmožni skrbeti sami zase?

- a) DA b) NE

10. Kako pogosto skrbite za starejše svojce?

- a) Vsakodnevno, več ur na dan
- b) Nekaj dni na teden
- c) Enkrat tedensko
- d) Enkrat mesečno
- e) Nekajkrat letno
- f) Nič od naštetega

11. Kdo vse pri vas skrbi za starejše svojce?

- a) Jaz
- b) Partner in jaz
- c) Celotna družina
- d) Celotna družina, sosedje in prijatelji
- e) Nič od naštetega

12. Kako pomagate starejšim svojcem (možnih je več odgovorov)?

- a) Pri gospodinjskih opravilih (pospravljanje, kuhanje, pranje)
- b) Pri osebni higieni
- c) Pri nakupovanju nujnih potrebščin
- d) Spremljevanje pri obiskovanju zdravnika

- e) Nič od naštetega
- f) Drugo:_____

13. Kako vi vidite problematiko skrb za starejše svojce?

- a) To postaja vedno večji problem pri nas in v svetu
- b) Ne zaznam te problematike
- c) S tem problemom se soočam vsakodnevno
- d) Drugo:_____

15. S katerimi metodami pomoči ste že seznanjeni pri oskrbi starejših ljudi (možnih je več odgovorov)?

- a) Oskrba v domovih za starejše
- b) Oskrba na domu
- c) Zdravstvena oskrba na domu
- d) Dostava kosil na dom
- e) Bivanje družin pri starejših ljudeh, ki niso v krvnem sorodstvu
- f) Pomoč prijateljev, sosedov
- g) Nič od naštetega
- h) Drugo:_____

16. Kako lahko po vašem mnenju delodajalec pripomore k uskladitvi dela in potrebam po negi starejših družinskih članov? Odgovor podajte v enem stavku.

17. Na kratko napišite, kakšne (če sploh kakšne) ukrepe oziroma pomoč izvaja vaš delodajalec pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja?

18. V tabeli spodaj so podane trditve, ki so vezane na vaše poklicno in zasebno življenje. Prosila bi vas, da obkrožite številko odgovora, ki je vam najbližji. Pri odgovorih gre za 5-stopenjsko ocenjevalno lestvico. Številka 1 pomeni, da se z omenjeno trditvijo sploh ne strinjate, na drugi strani pa številka 5 pomeni, da se z omenjeno trditvijo popolnoma strinjate.

SPLOH SE NE STRINJAM		1	2	3	4	5	POPOLNOMA SE STRINJAM	
		Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti se ne strinjam niti se strinjam	Se strinjam	Popolnoma se strinjam		
1.	S svojim delovnim mestom sem zelo zadovoljen.	1	2	3	4	5		
2.	Delodajalec se zaveda, da imam poleg službe še zasebno življenje.	1	2	3	4	5		
3.	Moje delovno okolje je fleksibilno (delo lahko opravljam tudi od doma).	1	2	3	4	5		
4.	Podjetje, v katerem sem zaposlen, nudi različne vzvode pomoči pri skrbi za družino (otroci, starejši svojci).	1	2	3	4	5		
5.	Delovno mesto, ki ga opravljam, je zelo stresno.	1	2	3	4	5		
6.	Po končanem delovniku mi ne ostane kaj dosti energije za preostale stvari.	1	2	3	4	5		
7.	Čutim pripadnost podjetju, v katerem delam.	1	2	3	4	5		
8.	Delodajalec me spodbuja, da preživim več časa z družino.	1	2	3	4	5		
9.	Skrb za otroke mi vzame veliko prostega časa.	1	2	3	4	5		
10.	Skrb za starejše svojce mi vzame veliko prostega časa.	1	2	3	4	5		
11.	Skrb za vnuke mi vzame veliko prostega časa.	1	2	3	4	5		
12.	Stres iz delovnega okolja prenašam v svoje domače okolje.	1	2	3	4	5		
13.	Podjetje, v katerem sem zaposlena, se dobro zaveda situacije staranje prebivalstva.	1	2	3	4	5		
14.	V Sloveniji (na družbeni ravni) je glede oskrbe starejših ljudi dobro poskrbljeno.	1	2	3	4	5		
15.	V mojem delovnem okolju je čutiti posledice staranja prebivalstva (velika večina zaposlenih je starejših).	1	2	3	4	5		
16.	Poznam certifikat Družini prijazno podjetje.	1	2	3	4	5		
17.	Starejši ljudje v podjetjih niso konkurenčni mlajšim zaposlenim.	1	2	3	4	5		
18.	Podjetja v Sloveniji dajo na splošno velik poudarek na družinsko življenje primerjavi z drugimi državami.	1	2	3	4	5		
19.	Skrb za starejše svojce mi predstavlja finančno breme.	1	2	3	4	5		

DEMOGRAFSKI PODATKI O ANKETIRANCU:

Prosila bi, da obkrožite/označite ustrezen odgovor, ki vas najboljše opiše oziroma to vpišite na črto

19. a) Spol

☐ moški ☐ ženski

b) Letnica rojstva: _____

c) Koliko let ste že zaposleni? _____ let

20. Izobrazba:

- a) Osnovnošolska izobrazba
- b) Srednješolska izobrazba/gimnazija
- c) Višješolska izobrazba
- d) Visoka izobrazba
- e) Univerzitetna izobrazba
- f) Magisterij
- g) Doktorat

21. Vaša mesečna plača/prihodek (v neto znesku)?

- a) 600 € ali manj
- b) Od 601 € do 800 €
- c) Od 801 € do 1000 €
- d) Od 1001 € do 1200 €
- e) Od 1201 € do 1400 €
- f) Od 1401 € do 1600 €
- g) več kot 1600 €

22. Vaše trenutni življenjski stan:

- a) Samski
- b) V vezi
- c) Poročen
- d) Ločen
- e) Vdovec

23. Regija, v kateri imate stalno prebivališče:

- a) Gorenjska
- b) Goriška
- c) Jugovzhodna
- d) Koroška
- e) Notranjsko-kraška

- f) Obalno-kraška
- g) Osrednjeslovenska
- h) Podravska
- i) Pomurska
- j) Savinjska
- k) Spodnjeposavska
- l) Zasavska

Najlepša hvala za sodelovanje.

PRILOGA 2: Intervju v podjetju NLB d.d.

Intervju v podjetju NLB d.d.

Od prošenj, poslanih različnim podjetjem, ki imajo svoj hrm oddelek (kadrovsko službo), so se nanjo odzvali samo iz podjetja NLB d.d., kjer so prepoznali dodano vrednost za podjetje in mojo temo ocenili kot aktualno ter tako bili pripravljeni sodelovati pri intervjuju. Intervju sem opravila na sedežu podjetja NLB d.d., dne 7. maja 2018 ob 13. uri in je trajal približno eno uro. Pogovarjala sem se z mag. Cvetko Vujič iz kadrovske službe, ki mi je prijazno odgovorila na nekaj kratkih vprašanj glede moje raziskave z naslovom Usklajevanje družine in dela: med službenimi obveznostmi in oskrbovanjem starejših svojcev.

1. Kakšna je povprečna starostna skupina v podjetju NLB d.d.?

Povprečna starost zaposlenih v podjetju NLB je dne 31. 12. 2017 znašala 46,9 let. V letu 2018 in do danes se številka bistveno ni spreminjala.

2. Ali v podjetju NLB d.d. poznajo problem sendvič (srednje) generacije?

V podjetju poznajo problem te dotične srednje oziroma sendvič generacije, vendar se s tem sistematično za enkrat še ne ukvarjajo. V primeru, da se bodo ukvarjali s tem problemom, ga bodo obravnavali v sklopu teme staranja prebivalstva, ker je s tem pokritih več dejavnikov, ki jih lahko raziščejo.

3. Ali v podjetju NLB d.d. zaznavajo prisotnost te »srednje« generacije?

V podjetju ne zaznavajo prisotnosti srednje (sendvič generacije).

4. Kako oziroma če sploh, se v podjetju NLB d.d. soočajo s tem problemom?

V podjetju nimajo specifične določene pomoči za zaposlene, kot je »sendvič« generacija, imajo pa veliko pomoči, ki se iz vsega nabora lahko dotika prav te generacije. V primeru, da pride do specifičnega primera, rešujejo situacijo neposredni nadrejeni, po predhodnem posvetovanju s kadrovsko službo.

5. Kakšno pomoč izvaja podjetje NLB d.d. pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja?

Kadar je zaznano, da mora kdo izmed zaposlenih urediti določene obveznosti in mora biti zaradi tega odsoten iz dela, imajo zaposleni možnost koriščenja ene izmed spodnjih možnosti, če to dopušča delovni proces:

- prosti dnevi v okviru internih aktov, ki jih podjetje ima (kolektivna pogodba),
- v okviru certifikata Družini prijazno podjetje v okviru projekta Zdrava banka (delavnice, specialistični pregled),
- kar je zakonsko določeno (Zakon o varnosti in zdravju pri delu).

V kolektivni pogodbi podjetje zaposlenemu nudi:

- dodaten dan dopusta za zaposlenega, ki neguje in varuje težko bolno osebo (ni izrecno vezano za starejše);
- izredno plačano odsotnost z dela zaradi težke nesreče ali hude bolezni ožjega družinskega člana (do 3) in izjemoma še dodatne dneve za urejanje družinskih in osebnih zadev. Izredna plačana odsotnost pa na splošno ne sme presegati 7 dni na leto. To pomeni, da ko je porabljenih teh 7 dni, ne more dodatno dobiti prostega dneva iz tega naslova pomoči. Primer: Izredno plačana odsotnost z dela do 3 dni pri težki nesreči ali hudi bolezni ožjega družinskega člana. Zaposlenemu zato ostane samo še 4 dni na leto, ki jih lahko koristi kot izredno plačano odsotnost, seveda z namenom urejanja družinskih in osebnih zadev;
- v okviru certifikata Družini prijazno podjetje (Dpp) podjetje nudi dodatnih 8 ur (1 dan) odsotnosti od dela zaradi izrednih družinskih razlogov (npr. spremstvo družinskega člana v bolnišnico ipd.) v koledarskem letu (s predložitvijo ustreznih dokumentov). V okviru certifikata Družini prijazno podjetje so še dodatni 3 dnevi zaradi izrednih družinskih razlogov v primeru hujše bolezni. Te dodatne 3 dni dobi zaposleni samo v primeru, da je že porabil ves dopust. Tudi tukaj mora predhodno predložiti ustrezne dokumente, koriščenje je možno, če to dopušča tudi delovni proces.

Podjetje izvaja tudi nekatere ukrepe v okviru varovanja in ohranjanja zdravja:

- Projekt NLB d.d. v okviru zdrave banke (preventivni pregledi dojk, športna usmeritev (vaje za hrbet, vaje za oči ipd.), delavnice na temo zdravega načina življenja, zdravstveni pregledi za mlajše od 50 let).
- Športno društvo NLB d.d., z namenom privabljanja in vključevanja čim večjega kroga zaposlenih v razne športne aktivnosti.

- Izjava o varnosti z oceno tveganja, v kateri so opredeljeni ukrepi za ohranjanje zdravja in preprečevanja nastanka bolezni.

Podjetje se tudi pripravlja na program medgeneracijskega sodelovanja in povezovanja in uvaja mentorstvo bodisi za prenos znanja (starejši zaposleni učijo mlajše zaposlene) ali za povezovanje ljudi v podjetju (v podjetju NLB d.d. je cca. 2.800 zaposlenih).

6. Ali se v podjetju NLB d.d. v povprečju ljudje upokojujejo pri ustrezni starosti, ki je predpisana za pokoj ali prosijo za podaljšanje zaposlitve?

Če ima nekdo, ki že izpolnjuje ustrezne pogoje za pokoj, lahko dela naprej, če mu podjetje lahko zagotavlja delo, vendar so takšni primeri v manjšini. V podjetju NLB d.d. je glede na podatke trenutno okoli 3,5 % takih, ki so stari 60 let ali več. Vendar so v ta podatek vključeni vsi tisti, ki še nimajo pogoja za upokožitev in vsi tisti, ki že imajo pogoj.

7. Kako vidi NLB d.d. z vidika podjetja to problematiko v prihodnosti?

To problematiko NLB d.d. v prihodnosti vidi tako, da bo potrebno celostno pristopiti k problemom, ter narediti določeno strategijo. Podjetje ima že sedaj 5 letno strategijo za prihodnost, ki vključuje tudi vidik srednje generacije. Spremlja starostno strukturo v samem podjetju (kje je populacija mlajših in kje populacija starejših delavcev). Glede zdravja zaposlenih je poskrbljeno s strani pooblaščenega zdravnika, le-ta pa spremlja zdravstveno stanje zaposlenih in svetuje ter predlaga ukrepe za preprečevanje nastanka obolenj in ohranjanja zdravja.

PRILOGA 3: Pregled prošenj in prostih mest v domovih za starejše in posebnih socialno varstvenih zavodov

PREGLED PROŠENJ IN PROSTIH MEST V DOMOVIH ZA STAREJŠE IN POSEBNIH SOCIALNO VARSTVENIH ZAVODIH							
O.E. ZZSZ	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
CELJE	1	J	Dom ob Savinji, Celje	250	0	250	165
	2	Z	Dom sveti Jožef, Celje	123	0	435	26
	3	Z	THERMANA d.o.o., Dom za starejše, Laško	165	0	168	130
	4	J	"Lambrechtov dom" Slovenske Konjice	160	0	285	23
	5	J	Dom starejših Šentjur	167	0	260	148
	6	J	Dom upokojencev Šmarje pri Jelšah	206	0	401	28
	7	Z	Lipa Celje, Dom Štore	136	0	168	53
	8	J	Dom upokojencev Polzela	224	0	453	51
	9	Z	Comett domovi d.o.o., Pegazov dom Rogaška Slatina	131	0	76	68
	10	Z	Contraco, Špesov dom Vojnik	169	0	220	2
	11	Z	Zavod sv. Rafaela, Vransko	63	0	94	81
	12	P	Dom Nine Pokorn Grmovje, Žalec	245	0	123	45
SKUPAJ				2039	0	2933	820
SKUPAJ PROSILCEV						2028	710
KOPER	1	J	Dom starejših občanov Ilirska Bistrica	231	0	273	229
	2	J	Dom upokojencev Izola	205	0	479	122
	3	J	Obalni dom upokojencev Koper	179	0	874	12
	4	Z	Center za starejše občane Lucija, Piran	164	0	277	27
	5	J	Dom upokojencev Postojna	160	0	92	59
	6	Z	Talita Kum zavod Postojna	42	0	5	5
	7	J	Dom upokojencev Sežana	189	0	44	42
	8	P	Socialnovarstveni zavod Dutovlje, Sežana	171	0	26	21
	9	J	Dom upokojencev Ptuj, Enota Olmo, Koper	150	NI PODATKA		
SKUPAJ				1491	0	2070	517
SKUPAJ PROSILCEV						1630	471
KRANJ	1	Z	Comett domovi d.o.o., Podružnica Dom Viharnik Kranjska Gora	134	0	56	33
	2	Z	Dom sv. Martina, Srednja vas, Bohinj	70	0	91	83

13. maj 2018

Stran 1 od 7

O.E. ZZS	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
	3	J	Dom upokojencev dr. Franceta Bergelja Jesenice	196	0	396	15
	4	J	Dom upokojencev Kranj	214	0	922	105
	5		Dom starejših občanov Preddvor	233	0	738	199
	5/1	J	- Enota Preddvor - sedež zavoda	187	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	5/2	J	- Enota Naklo	46	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	6	J	Dom dr. Janka Benedika Radovljica	223	0	647	160
	7	J	Center slepih, slabovidnih in starejših Škofja Loka	220	0	538	92
	8	J	Dom Petra Uzarja Tržič	181	0	406	20
	9	Z	SVZ Taber Cerklje	150	0	360	247
SKUPAJ				1621	0	4154	954
SKUPAJ PROSILCEV						3138	780
KRŠKO	1	J	Dom starejših občanov Krško	214	0	226	50
	2		Dom upokojencev in oskrbovancev Impoljca, Sevnica	546			
	2/1	J	- Enota Brežice	156	0	157	7
	2/2	J	- Enota Impoljca - sedež zavoda	295	0	166	44
	2/3	J	- Enota Sevnica	95	0	97	50
	3	J	Trubarjev dom upokojencev Loka pri Židanem mostu	221	0	186	177
SKUPAJ				981	0	832	328
SKUPAJ PROSILCEV						743	310
LJUBLJANA	1	J	Dom upokojencev Domžale	170	0	626	26
	2	Z	Zavod sv. Terezije, Videm, Dobropolje	77	0	76	39
	3		Dom starejših občanov Grosuplje	242	0	810	96
	3/1	J	- Enota Grosuplje - sedež zavoda	182	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	3/2	J	- Enota Loški potok	60	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	4	J	Dom starejših Hrastnik	132	0	149	67
	5		DOM UPOKOJENCEV IDRIJA	295			
	5/1	Z	- Enota Idrija - sedež zavoda	153	0	286	25
	5/2	Z	- Enota Marof	142	0	220	1
	6		SVZ Vitadom	281			
	6/1	Z	- PE Dom za starejše Bor, Črni vrh na Idrijo	131	0	123	0

O.E. ZZSZ	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
	6/2	Z	- PE DSO Škofljica	150	0	413	105
	7	J	Dom starejših občanov Kamnik	191	0	763	124
	8	J	Dom starejših občanov Kočevje	174	0	157	59
	9	J	Dom "Tisje" Šmartno pri Litiji	241	0	79	69
	10	J	Dom starejših občanov Ljubljana - Bežigrad	223	0	1469	55
	11	J	Dom upokojencev Center, Tabor-Poljane	433	0	1216	534
	12	J	Dom starejših občanov Fužine, Ljubljana	195	0	1985	732
	13	J	Dom starejših občanov Ljubljana Moste-Polje	212	0	1419	300
	14	J	Dom starejših občanov Ljubljana - Šiška	230	0	1592	688
	15		Dom starejših občanov Ljubljana Vič-Rudnik	570			
	15/1	J	- Enota Bokalci, sedež zavoda	378	0	1353	694
	15/2	J	- Enota Kolezija	192	0	653	9
	16	Z	Dom Janeza Krstnika, Karitas-Trnovo, Ljubljana	66	0	340	143
	17		DEOS Ljubljana	932			
	17/1	Z	- PE Center starejših Cerknica	157	0	240	1
	17/2	Z	- PE Center starejših Trnovo, Ljubljana	157	0	695	129
	17/3	Z	- PE Center starejših Medvode	195	0	868	10
	17/4	Z	- PE Center starejših Horjul	101	0	227	0
	17/5	Z	- PE Center starejših Notranje Gorice	165	0	307	1
	17/6	Z	- PE Center starejših Črnuče	157	0	487	12
	18	J	Dom starejših Logatec	164	0	580	20
	19	Z	Dom Marije in Marte Logatec	67	0	207	142
	20		Dom počitka Mengeš	261	0	900	217
	20/1	J	- Enota Mengeš - sedež zavoda	204	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	20/2	J	- Enota Trzin	57	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	21	Z	RIVE Ribnica, Dom starejših občanov Ribnica	154	0	199	1
	22		Dom upokojencev "Franca Salamona" Trbovlje	354	0	69	14
	22/1	J	- Enota Trbovlje	204	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		

O.E. ZZS	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
	22/2	J	- Enota Prebold	150	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	23	J	Dom upokojencev Vrhnika	242	0	72	63
	24	J	Dom starejših občanov "Polde Eberl-Jamski" Izlake	186	0	323	19
	25	P	Delovnovarstveni zavod Prizma, Ponikve, Dobrepolje	142	0	25	18
SKUPAJ				6234	0	18928	4413
SKUPAJ PROSILCEV						10041	3119
MARIBOR	1	Z	Dom Lenart	165	0	224	144
	2	Z	Dom starejših Idila, Jarenina	165	0	91	81
	3		Dom Danice Vogrinc Maribor	809			
	3/1	J	- Enota Pobrežje - sedež zavoda	609	0	817	24
	3/2	J	- Posebni	200	0	100	1
	4	J	Dom starejših občanov Tezno, Maribor	222	0	632	453
	5	Z	Sončni dom Maribor, Maribor	164	1	81	78
	6	Z	Dom pod Gorco, Maribor	152	0	207	147
	7	Z	Center za starejše občane Ormož	157	0	116	7
	8		Dom upokojencev Ptuj	559	0	816	41
	8/1	J	- Enota Ptuj - sedež zavoda	321	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	8/2	J	- Enota Muretinci	113	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	8/3	J	- Enota Kidričevo	69	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	8/4	J	- Enota Juršinci	56	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	9		Dom dr. Jožeta Potrča Poljčane	354			
	9/1	J	- Enota Poljčane - sedež zavoda	354	0	149	131
	9/2	J	- Enota Slovenska Bistrica	0	0	106	96
	10	P	Zavod Hrastovec - Trate, Lenart	681	0	37	30
SKUPAJ				3428	1	3376	1233
SKUPAJ PROSILCEV						2644	989
MURSKA SOBOTA	1	Z	Zavod sv. Cirila in Metoda, Beltinci	85	0	0	0
	2	Z	Dom starejših občanov Gornja Radgona	132	0	97	56
	3	Z	Dom Kuzma d.o.o.	64	0	25	22
	4	J	Dom starejših Lendava	172	0	33	21

13. maj 2018

Stran 4 od 7

O.E. ZZSZ	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
	5		Dom starejših občanov Ljutomer	176	0	46	40
	5/1	J	- Enota Ljutomer	152	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	5/2	J	- Enota Stročja vas	24	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	6		Dom starejših Rakičan, Murska Sobota	372	0	181	0
	6/1	J	- Enota Rakičan - sedež zavoda	271	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	6/2	J	- Enota Sv.Elizabeta, Rogašovci	35	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	6/3	J	- Enota Murska Sobota	66	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	7	Z	Dom starejših občanov Radenci	132	0	7	0
	8	Z	Zavod Karion, Dom Velika Polana	66	0	6	0
	9	P	Dom Lukavci, Križevci pri Ljutomeru	309	0	22	15
SKUPAJ				1508	0	417	154
SKUPAJ PROSILCEV						390	150
NOVA GORICA	1	J	Dom starejših občanov Ajdovščina	151	0	126	73
	2		Dom upokojencev Nova Gorica	318	0	170	128
	2/1	J	- Enota Nova Gorica - sedež zavoda	224	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	2/2	J	- Enota Podsabotin, Brda	94	SKUPNO VODENJE PROŠENJ		
	3	J	Dom upokojencev Gradišče	143	1	91	79
	4	Z	TURZIS, Renče	32	0	27	0
	5		Dom upokojencev Podbrdo	360			
	5/1	J	- Enota Tolmin	138	0	264	255
	5/2	J	- Enota Petrovo brdo	95	0	60	44
	5/3	J	- Enota Podbrdo - sedež zavoda	127	0	276	223
	6	Z	Zavod Pristan, Center starejših Pristan, Vipava	104	0	122	93
SKUPAJ				1108	1	1136	895
SKUPAJ PROSILCEV						757	621
NOVO MESTO	1	J	Dom starejših občanov Črnomelj	191	0	29	16
	2	J	Dom počitka Metlika	172	0	110	0
	3	J	Dom starejših občanov Novo mesto	355	0	461	152
	4	Z	Penzion Sreča, Šmarješke Toplice	38	0	31	6

O.E. ZZSZ	ZAP. ŠT.	TIP*	IZVAJALEC	KAPACITETA	PROSTA MESTA	EVIDENTIRANE PROŠNJE (AKTIVNE)	AKTUALNE PROŠNJE
	5		Dom starejših občanov Trebnje	217			
	5/1	J	- Enota Trebnje - sedež zavoda	181	0	376	41
	5/2	J	- Enota Šmarješke Toplice	36	0	0	0
SKUPAJ				973	0	1007	215
SKUPAJ PROSILCEV						861	196
RAVNE NA KOROŠKEM	1		Koroški dom starostnikov Dravograd	355			
	1/1	J	- Enota Črneče - sedež zavoda	263	0	166	158
	1/2	J	- Enota Slovenj Gradec	92	0	34	4
	2	Z	Zavod Karion, Dom Sv. Eme Šentjanž pri Dravogradu	21	0	27	0
	3		DEOS Ljubljana	311			
	3/1	Z	- PE Center starejših Gornji grad	154	0	221	0
	3/2	Z	- PE Center za starejše Zimzelen	157	0	270	1
	4	J	Dom starejših na Fari, Prevalje	190	0	143	41
	5	Z	DOM HMELINA d.o.o., Dom starejših občanov Radlje ob Dravi	152	0	123	5
	6	J	Dom za varstvo odraslih Velenje	190	0	19	9
SKUPAJ				1219	0	1003	218
SKUPAJ PROSILCEV						807	206