

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA V
PODJETJIH S CERTIFIKATOM DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE**

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nina Drolc, študent/-ka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor/-ica predloženega dela z naslovom usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v podjetjih s certifikatom družini prijazno podjetje, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem red. prof. dr. Boštjanom Antončičem.

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 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE.....	2
1.1 Splošno o certifikatu	2
1.2 Pogoji za pridobitev	2
1.3 Ukrepi certifikata.....	4
1.4 Stroški certifikata	6
2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA.....	7
2.1 Opredelitev poklicnega in zasebnega življenja	7
2.2 Vloga spola pri usklajevanju zasebnega in družinskega življenja	9
2.3 Učinki uvedbe certifikata v podjetju.....	9
3 UČINKI UVEDBE CERTIFIKATA V PODJETJU PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	11
3.1 Anketni vprašalnik in vzorec anketirancev	11
3.2 Predstavitev rezultatov	11
3.2.1 Vzorec anketirancev	11
3.2.2 Poznavanje certifikata Družini prijazno podjetje in njegovih ukrepov	14
3.2.3 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja.....	17
3.2.4 Vpliv certifikata DPD pri vrnitvi žensk s porodniške odsotnosti	20
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	23
PRILOGA	25

KAZALO TABEL

Tabela 1: Stroški za pridobitev osnovnega certifikata (brez DDV)	7
--	---

KAZALO SLIK

Slika 1: Postopek certificiranja	3
Slika 2: Primer izbranih ukrepov	4
Slika 3: Spol anketirancev.....	12
Slika 4: Starost anketirancev.....	12
Slika 5: Število otrok.....	13

Slika 6:	Trenutni status zaposlitve	13
Slika 7:	Trenutna lokacija dela	14
Slika 8:	Ali ima podjetje, v katerem ste zaposleni, certifikat Družini prijazno podjetje?	14
Slika 9:	Poznavanje ukrepov certifikata	15
Slika 10:	Zadovoljstvo z družini prijaznimi ukrepi	15
Slika 11:	Zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih	16
Slika 12:	Zadovoljstvo zaposlenih.....	17
Slika 13:	Ure, ki ostanejo za družinsko oziroma zasebno življenje, in zelene ure	18
Slika 14:	Posledice za družinsko oziroma zasebno življenje.....	18
Slika 15:	Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja	19
Slika 16:	Zasebno oziroma družinsko življenje.....	19
Slika 17:	Ukrepi, ki anketirance motivirajo.....	20
Slika 18:	Koriščenje ukrepov certifikata DPP	21
Slika 19:	Negativne izkušnje po vrnitvi na delo	21
Slika 20:	Pozitivne izkušnje po vrnitvi na delo	22

KAZALO PRILOG

Priloga 1:	Anketni vprašalnik	1
------------	--------------------------	---

SEZNAM KRATIC

DPP – družini prijazno podjetje

UVOD

Ljudje približno polovico življenja posvetimo poklicnemu življenju, ki ga je treba čim bolje uskladiti z zasebnim življenjem. Pomembno je, da izberemo poklic in delo, ki nam ustreza, ter podjetje, ki podpira našo karierno pot in hkrati omogoča, da uspešno usklajujemo zasebno in poklicno življenje. V primeru, da ima posameznik družino, je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zahtevnejše.

V zaključni strokovni nalogi se bomo osredotočili na certifikat Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju certifikat DPP) in na vplive njegovih ukrepov pri usklajevanju poklicnega in zasebnega oziroma družinskega življenja. V Sloveniji ima kar nekaj podjetij osnovni ali polni certifikat DPP, ki prinaša kratkoročne in dolgoročne učinke tako za zaposlene kot za podjetje. Prav zaradi trenutnih razmer (pandemija covid-19) in posledično spremenjenega načina dela nas je zanimalo, kako poznani so certifikat DPP in njegovi ukrepi. V ta namen smo postavili tri raziskovalna vprašanja: dve splošni za vse anketirance in enega, ki se nanaša na odgovore žensk z otroki. Glavni cilj zaključne naloge je odgovoriti na vsa zastavljena raziskovalna vprašanja:

- RV1: Kako poznani so certifikat Družini prijazno podjetje in njegovi ukrepi?
S prvim raziskovalnim vprašanjem smo želeli preveriti, kako poznani so certifikat DPP in njegovi ukrepi. Podjetja, ki imajo pridobljen certifikat DPP, to rada poudarijo in velikokrat to zasledimo tudi na razpisih za delovna mesta, kot dodatno boniteto za zaposlene.
- RV2: Ali zaposleni v podjetjih, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje, bolje usklajujejo zasebno in poklicno življenje?
Z drugim vprašanjem bomo povezali certifikat DPP in usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. Zanimalo nas je, kako k boljšemu usklajevanju pripomorejo ukrepi certifikata DPP in ali jih zaposleni v podjetjih s certifikatom koristijo.
- RV3: Kakšen vpliv ima certifikat Družini prijazno podjetje na vrnitev žensk s porodniške odsotnosti?
Certifikat DPP ženskam po vrnitvi s porodniške odsotnosti ponuja ukrepe, ki pomagajo usklajevati poklicno in družinsko življenje. Zanimalo nas je, kakšne izkušnje so po vrnitvi imele mlade mamice in kako stresno je bilo vračanje na delovno mesto.

Za pripravo zaključne strokovne naloge smo uporabili različne metode. V teoretičnem delu smo porabili študijo domače literature in spletnih virov. Pogledali smo si teoretična izhodišča glede uvedbe certifikata DPP ter teoretično podlago usklajevanja poklicnega in zasebnega oziroma družinskega podjetja. Za drugi, raziskovalni del smo uporabili kvantitativno metodo (anketni vprašalnik). Vzorec anketirancev je bil naključen, pridobljene podatke pa smo analizirali v Excelovi datoteki in pripravili tudi grafične prikaze, s katerimi smo prikazali odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja, kar je glavni cilj zaključne strokovne naloge.

1 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

1.1 Splošno o certifikatu

Certifikat DPP je svetovalno-revizorski postopek, ki temelji na družbeno odgovornem principu upravljanja, s poudarkom na usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Certifikat je dolgoročen svetovalni postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše sodelovanje z zaposlenimi in je edini takšen certifikat v Sloveniji (Ekvilib Inštitut, 2017a). Podlaga za implementacijo certifikata DPP je sistem »European Family Audit«, ki ga je razvila nemška organizacija Berufundfamilie in ga trenutno uporabljajo v več Evropskih državah, poleg Slovenije, tudi v Nemčiji, Avstriji, na Madžarskem in v Italiji (Ekvilib Inštitut, 2017b).

Certifikat DPP ima kratkoročne in predvsem dolgoročne učinke v podjetjih oziroma organizacijah na različnih ravneh: vodstvo, zaposleni in podjetja. Certifikat DPP podeljujeta Ekvilib Inštitut, ki je nosilec postopka certificiranja, ter Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Primeren je za vsako organizacijo, ki zaposluje vsaj 10 zaposlenih in spoštuje veljavno delovno-pravno zakonodajo, ne glede na pravno obliko, velikost, naravo poslovanja ali organiziranost. Glavni namen pridobitve certifikata je, da se podjetje spodbuja k izboljšanju trenutne situacije. Vsi imetniki certifikata so objavljeni na spletni strani Certifikata DPP. Certifikat je od leta 2007 dalje prejelo preko 260 slovenskih podjetij in organizacij, ki zaposlujejo preko 80.000 zaposlenih (Ekvilib Inštitut, brez datuma b).

Poleg osnovnega in polnega certifikata poznamo tudi priznanja za uspešno razvijanje kulture DPP. Pridobitev priznanja je svetovalno-revizorski postopek, ki ima funkcijo svetovanja mikro delodajalcem, katera orodja uporabljati za boljše upravljanje s človeškimi viri, s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Na podlagi izobraževanja podjetje skozi notranji postopek določi in uresniči izbrane cilje in ukrepe. V podjetju se odločijo za načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov ter kakovosti delovnega okolja za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani nosilca postopka podjetje pridobi priznanje »Vpeljujemo kulturo Družini prijaznega podjetja«. Po dveh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi priznanje »Uspešno razvijamo kulturo Družini prijaznega podjetja« (Ekvilib Inštitut, brez datuma c).

1.2 Pogoji za pridobitev

Podjetja lahko zbirajo med osnovnim in polnim certifikatom (slika 1). Glede na notranjo oceno dejanskega stanja se v podjetju določi načrt vpeljave ukrepov, katerih cilj je izboljšanje upravljanja delovnih procesov in kakovosti delovnega okolja za boljše

usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Po pozitivni oceni izvedbenega načrta implementacije izbranih ukrepov s strani revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat DPP. Postopek pridobitve osnovnega certifikata traja šest mesecev. Po treh letih se oceni, ali so bili zastavljeni ukrepi vpeljani in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi poln certifikat DPP. Postopek pridobitve polnega certifikata traja 36 mesecev (Ekvilib Inštitut, brez datuma č).

Slika 1: Postopek certificiranja



Vir: Ekvilib Inštitut (brez datuma i).

Podjetje se lahko v postopek pridobitve prijavi kadarkoli v koledarskem letu. Na spletni strani podjetja najdejo vse podrobnosti in razpisno dokumentacijo. Pridobitev certifikata DPP je namenjena podjetjem, javnim ustanovam ter nevladnim organizacijam in združenjem z najmanj desetimi zaposlenimi, ki so registrirani in imajo sedež v Republiki Sloveniji (Ekvilib Inštitut, 2017b).

O podelitvi certifikata na predlog ocenjevalca/svetovalca odloča revizorski svet, ki je strokovno in neodvisno telo. Naloga revizorskega sveta je, da pregleda predpisano dokumentacijo in poda končno mnenje o upravičenosti prijavitelja do osnovnega ali polnega certifikata (Ekvilib Inštitut, brez datuma d). Podjetju se lahko certifikat tudi vzame v primeru kršitev. Razlogi za odvzem so na primer stečaj podjetja, pravnomočna obsodba zaradi systemskega kršenja veljavne delovnopravne zakonodaje, neupoštevanje rokov za oddajo vmesnih poročil itd. (Ekvilib Inštitut, brez datuma e).

1.3 Ukrepi certifikata

Certifikat DPP obsega več ukrepov, ki jih delimo na osem različnih področij ukrepanja (slika 2). Kot je zapisano na uradni spletni strani certifikata DPP (Ekvilib Inštitut, brez datuma a): »Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 76 ukrepov, ki so razdeljeni na osem področij ukrepanja: delovni čas, organizacija dela, delovno mesto, politika informiranja in komuniciranja, veščine vodstva, razvoj kadrov, struktura plačila in nagrajevani dosežki ter storitve za družine«. Uradni katalog ukrepov je v polnem obsegu dostopen samo tistim podjetjem/organizacijam, ki se prijavijo v postopek pridobitve certifikata (Ekvilib Inštitut, brez datuma a).

Slika 2: Primer izbranih ukrepov

Področje aktivnosti	Primer izbranih ukrepov	
Obvezni ukrepi	Komuniciranje z zaposlenimi Komuniciranje z zunanjo javnostjo Raziskave med zaposlenimi Izobraževanje vodij na področju DPP	
1. Delovni čas	Izmensko delo Otroški časovni bonus	
2. Organizacija dela	Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja	
3. Delovno mesto	Izredno delo na domu	
4. Politika informiranja in komuniciranja	Druženje med zaposlenimi	
5. Veščine vodstva	Filozofija/načela vodenja	
6. Razvoj kadrov	Vključitev tematike DPP v obstoječe letne razgovore.	
7. Struktura plačila in nagrajevani dosežki	Obdaritev novorojenca	
8. Storitve za družino	Počitniška ponudba za šoloobvezne otroke	

Vir: Hartman, Černigoj-Sadar, Konavec, Kranjc Kušlan & Skorupan (2015).

Vsa glavna področja so opisana v različnih diplomskih in magistrskih delih. Vse spodnje kratke opise ukrepov po posameznih področjih smo navedli iz spletne strani Certifikat Družini prijazno podjetje (Ekvilib Inštitut, brez datuma a), iz zavihka Katalog ukrepov:

- Področje delovnega časa: »Na področju delovnega časa gre za ukrepe, ki omogočajo večjo prožnost delovnega časa, predvsem čas prihoda/odhoda, pa tudi dodatne dneve dopusta oziroma odsotnosti z dela. V tem področju najdemo tudi nekaj ukrepov s skrajšanimi oblikami delovnega časa, naj bo to zaradi skrbi za otroka ali zaradi drugih družinskih obveznosti. Sem sodijo tudi ukrepi, namenjeni organizaciji nadomeščanj in

dežurstva, načrtovanja letnega dopusta ter fleksibilni delovni odmori. Najbolj popularen ukrep s tega področja je otroški časovni bonus, kjer gre za dodatne proste ure ali dodatni dopust za starše na prvi dan šole ali na informativni dan oziroma ob uvajanju v vrtec.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)

- Področje organizacije dela: »Na področju organizacije dela gre za organizacijske vidike delovnih procesov, ki se jih skuša prilagoditi tako, da zaposleni lažje usklajujejo zasebno in poklicno življenje. Gre za določitev pravil v samem delovnem procesu in timske delu. Ukrepi s tega področja praviloma niso finančno zahtevni, terjajo pa določene organizacijske napore ter močno interno komunikacijo. Podjetja se iz tega sklopa ukrepov pogosto odločajo za vzpostavitev Tima za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, katerega osnovna naloga je, da njegovi člani zbirajo, obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Sistemi nadomeščanja, službenih poti in organizacija timskega dela prav tako sodijo v ta sklop.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)
- Področje delovnega mesta – prostorska prožnost delovnega mesta: »Pri tem sklopu gre za t.i. prostorsko prožnost delovnega mesta, torej delo na daljavo/od doma. Ti ukrepi so sicer specifični in zelo odvisni od delovnega procesa. Pri nekaterih delovnih mestih je vseeno, od kje zaposleni opravlja delo, spet pri drugih pa je potrebna prisotnost v podjetju oziroma na terenu. Ti ukrepi zahtevajo tudi precejšnjo mero obojestranskega zaupanja. Zaradi upoštevanja vseh zahtev zakonodaje, vezane na delo na domu, gre za organizacijsko zahteven ukrep.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)
- Politika informiranja in komuniciranja: »Politika informiranja in komuniciranja je v sistemu certificiranja zelo pomembna, kar dokazujejo trije obvezni ukrepi, ki prihajajo s tega področja, in sicer Komuniciranje z zaposlenimi, Komuniciranje z zunanjo javnostjo in Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine. Poleg komuniciranja z zaposlenimi ta sklop predvideva tudi ukrepe za vključevanje dlje časa odsotnih sodelavcev v redno komunikacijo podjetja. Med najbolj priljubljenimi ukrepi je uvedba posebnega pooblaščenca oziroma pooblaščenke za vprašanja usklajevanja poklica in družine, ki opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja in zastopa interese zaposlenih z družinskimi obveznostmi nasproti podjetju. Organizacija različnih dogodkov, namenjenih neformalnemu druženju med zaposlenimi, je prav tako pomemben in zelo priljubljen del tega področja.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)
- Veščine vodstva – strategija in filozofija vodenja: »Področje, ki se dotika vodenja, je eno od najpomembnejših v postopku certificiranja, saj je za uspešno implementacijo družini prijaznih politik pomembno, da vodstvo ukrepe podpira ter da vodi z zgledom. Tudi s tega področja je en obavezen ukrep, in sicer Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine. Ostali ukrepi se dotikajo socialnih veščin vodstva ter ocenjevanja vodij v luči usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)
- Razvoj kadrov: »Razvoj kadrov se na prvi pogled ne dotika neposredno usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, pa vendar gre za izredno pomembno področje, ki podjetju pomaga pri načrtovanju kadrovske strategije, načrtovanju kariernega razvoja

ključnih zaposlenih ter zavzetosti zaposlenih. Priljubljen ukrep s tega področja je ponovno vključevanje po daljši odsotnosti, ukrepi s tega področja pa so namenjeni tudi spodbujanju različnih družbenih skupin (ženske, mladi, manjšine, itd.), med ukrepi s tega področja pa so med drugim individualni načrti kariernega razvoja, vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore ter korporativno prostovoljstvo.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)

- Področje strukture plačila in nagrajevanih dosežkov: »Na področju Struktura plačila in nagrajevanih dosežki gre za sklop ukrepov, ki imajo finančne posledice, kot so obdaritev novorojenčkov, ponudba za prosti čas (podjetje organizira aktivnosti, ki jih lahko koristijo zaposleni in njihovi družinski člani), štipendije za otroke zaposlenih... Prav tako pomemben in vedno bolj priljubljen ukrep s tega področja je Psihološko svetovanje in pomoč, kjer podjetje zaposlenim nudi anonimno psihološko pomoč za najrazličnejše težave, povezane tako z delovnim mestom kot zasebnim življenjem.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)
- Področje storitev za družine: »Pri sklopu Storitve za družine gre za ukrepe, ki so neposredno namenjeni zaposlenim z otroki, od raznih oblik dnevnega varstva, ki ga lahko organizira podjetje, organiziranega počitniškega varstva otrok, do tega, da lahko zaposleni za krajši čas ob posebnih situacijah na delovno mesto pripeljejo otroke.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma a)

Poleg osnovnih ukrepov se imetnikom certifikata ponujajo tudi dodatne storitve, kot so (Ekvilib Inštitut, brez datuma f):

- izobraževanje vodilnih na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja,
- organizacija tradicionalne letne konference Trendi na področju družbene odgovornosti,
- akcija Dan DD: spodbujanje podjetij in njihovih zaposlenih, da gredo pravočasno, torej po osmih opravljenih urah, domov,
- certifikat Družbeno odgovorno podjetje – vidik zaposlenih (po standardu ISO 26000, certifikat se podeljuje ločeno po področjih).

1.4 Stroški certifikata

Stroški pridobitve, podaljšanja, svetovanja, izobraževanja in implementacije se spreminjajo glede na obseg certifikata, ki ga podjetje želi – osnovni ali polni certifikat. Strošek pridobitve in ohranitve polnega certifikata pa je enak za vsa podjetja. Glede na želeno obliko certifikata DPP so razdeljeni tudi stroški (Ekvilib Inštitut, brez datuma g).

Strošek pridobitve polnega certifikata za obdobje treh let znaša 2.800 € (brez DDV). V tabeli 1 so prikazani stroški pridobitve osnovnega certifikata, ki so odvisni od števila zaposlenih, letnega prihodka in statusa organizacije (profitni ali neprofitni prijavitelj). Pri certifikatu DPP definirajo profitne in neprofitne prijavitelje kot (Ekvilib Inštitut, brez datuma g): »Profitni prijavitelj so zasebna in javna podjetja, ki ustvarjen dobiček izplačujejo lastniku.

Neprofitni prijavitelji pa so javni in zasebni zavodi, društva, fundacije, socialna podjetja itd., ki imajo v statutu opredeljeno neprofitno naravo poslovanja, s katero ustvarjen dobiček vlagajo nazaj v dejavnost organizacije.«

Tabela 1: Stroški za pridobitev osnovnega certifikata (brez DDV)

Število zaposlenih	Letni prihodek	Profitni prijavitelj	Neprofitni prijavitelj
10 do 50	do 8,8 mio.	1.850,00 €	1.295,00 €
50 do 250	do 35 mio.	3.100,00 €	2.170,00 €
250 do 1250	do 175 mio.	4.300,00 €	3.010,00 €
1250+		5.500,00 €	3.700,00 €

Vir: Ekvilib Inštitut (brez datuma g).

Strošek podaljšanja polnega certifikata po njegovi pridobitvi znaša 2.800,00 € (brez DDV). Kot dodatna pojasnila na spletni strani navajajo (Ekvilib Inštitut, brez datuma g): »Dinamika plačila stroškov je razdeljena čez celotno obdobje implementacije in mora biti zaključena vsaj 10 mesecev pred končno revizijo. Strošek podaljševanja polnega certifikata po drugem triletnem obdobju znaša 2.100,00 € (brez DDV).« V vsakem podaljšanju oziroma pridobivanju imamo aktivnosti, ki jih cena pokriva. Če si podjetje želi dodatne svetovalne dneve, cena znaša 400 € (brez DDV). Ponujajo tudi opcijo izobraževanja notranjih svetovalcev oziroma ocenjevalcev (Ekvilib Inštitut, brez datuma g).

2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Danes iskanje ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem predstavlja enega izmed ključnih izzivov zaposlenih. Uspešno razreševanje te problematike ima lahko pomemben pozitiven vpliv na dolgoročno uspešnost organizacije. K reševanju te problematike lahko v veliki meri prispevajo organizacije same s svojim družbeno odgovornim pristopom do zaposlenih. Kot del sprejemanja te odgovornosti se organizacije poslužujejo vpeljave družini prijazne politike, tudi s pridobitvijo certifikata DPP (Jurkovšek, 2017).

2.1 Opredelitev poklicnega in zasebnega življenja

Usklajevanje dela in zasebnega življenja je dinamičen proces, ki se spreminja prav tako, kakor se spreminjajo udeleženci tega procesa (Fužir, 2014). V študiji učinkov uvajanja DPP so Knaflič, Svetina Nabergoj in Pahor zapisali: »Aktivnost usklajevanja dela in zasebnega življenja se je tudi v Sloveniji začela uvrščati na seznam prioriternih nalog podjetij. Podjetja, ki so se za to odločila, so vstopila v sistem certificiranja za pridobitev certifikata DPP. V okviru tega so podjetja sprejela svoj lastni program družini prijaznih aktivnosti.« (Knaflič, Svetina Nabergoj & Pahor, 2010)

Meglićeva (2015) v svojem magistrskem delu dobro definira razliko med plačanim in neplačanim delom: »Plačano (formalno delo) je aktivnost, da posameznik dobi plačilo, ko se vključi v formalni trg delovne sile. Neplačano (neformalno) delo pa so vse neplačane aktivnosti družinskih članov, ki se izvajajo v gospodinjstvu ali zunaj njega. Z vidika subjektivnih izkušenj sta plačano delo in družina tesno povezana, odnos med delom in družino je dvosmeren, pozitivni vplivi se prenašajo z družine na plačano delo in obratno. Delo lahko daje zadovoljstvo, ki se pozitivno odraža tudi v družinskem življenju. Za negativne vplive pa je propustnost mej med delom in družino različna med spoloma, saj ima plačano delo več negativnih vplivov na družino pri moških kot pri ženskah, medtem ko ima družina več negativnih vplivov na delo za ženske kot za moške.«

Več avtorjev je proučevalo dejavnike, ki vplivajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Rogelj (2017) v diplomskem delu navaja naslednje sklope dejavnikov, za katere je bilo ugotovljeno, da so povezani z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja:

- zahteve na delovnem mestu (stres, preobremenjenost, čas, ki ga posameznik preživi na delovnem mestu) kot tudi v družini (konflikt med partnerjema, (ne)zaposlenost partnerja, konflikt v starševski vlogi);
- viri na delovnem mestu (avtonomija, podpora, kontrola nad delom, zadostnost časa, in fleksibilnost) in v družini (socialna podpora in podpora v družini);
- dispozicijske spremenljivke (npr. osebnostne lastnosti, negativno in pozitivno čustvovanje ter druge spremenljivke, na primer samo učinkovitost, optimizem in lokus kontrole).

Štefančičeva (2017) v svojem delu navaja: »Največja težava, s katerimi se zaposleni srečujejo, je stres, ki je posledica vse bolj zahtevnega dela. Na žalost se to čuti tudi ob vzgoji otrok. Nekateri imajo tako občutek oziroma slabo vest, da zapostavljajo družino, medtem ko opravljajo službo. Pomembno je, da se učinkovito in uspešno uskladi razmerje med delom in družino. Če posameznik ne uspe uskladiti poklicnega in družinskega življenja, prihaja pri njem do slabe volje, stresa in izgorevanja, kar posledično vodi v slabšo storilnost na delovnem mestu. To pa nikakor ni dobro za organizacijo, v kateri je zaposlen. To je še slabše za njegovo samopodobo in družbeno vključenost. Poslabšata se njegova kakovost življenja in predvsem zdravje.«

Uvedba certifikata DPP ima pozitivne in negativne učinke tako za zaposlene, za organizacijo kot tudi za državo in družbo. Hartmanova (2015) podajo konkretne primere, kaj lahko podjetje naredi, da olajša usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja:

- »Ozavešča zaposlene o njihovih pravicah, povezanih z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja;
- ustvarja organizacijsko kulturo in živi vrednote, ki omogočajo zaposlenim nesankcionirano (formalno in socialno) koriščenje obstoječih pravic;
- uvaja dobre prakse in omogoča koriščenje ugodnosti vsem zaposlenim;

- izobražuje management, da podpira usklajevanje med delom in družino;
- prek konkretnih vzgledov spodbuja pozitivne spremembe.« (Hartman, 2015)

Področje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je kompleksno, saj se ne nanaša samo na izzive, ki jih imajo pri tem starši, ampak vsi, ki imajo v svoji bližnji okolici posameznike, potrebne posebne nege in pomoči, torej tudi bolnike in/ali starejše. Vse bolj stresne razmere na delovnih mestih pa tudi od posameznikov, ki jih doma ne čakajo obveznosti, zahtevajo skrb (vsaj) za lastno uravnoteževanje poklicnega in zasebnega življenja. Vsakdo potrebuje dovolj počitka in športnega udejstvovanja, če želi živeti polno življenje in biti kar se da dolgoročno učinkovit pri svojem delu. V izogib negativnim posledicam stresa zaradi neusklajenosti poklicnega in zasebnega življenja, kot so neučinkovita izraba delovnega časa, manjša pripadnost organizaciji, izostajanje z dela in fluktuacija, morajo tako posamezniki kot organizacije in država nenehno iskati dolgoročne rešitve za iskanje ravnovesja pri posameznikih in družbi kot celoti (Kozjek & Tomažič, 2011).

2.2 Vloga spola pri usklajevanju zasebnega in družinskega življenja

Družinsko življenje postane nenehno lovljenje ravnotežja med nasprotnimi ambicijami in hotenji njenih članov. Večji del bremena prevzamejo ženske. Vendar morajo danes tako ženske kot moški načrtovati svoje življenje in se odločiti o svojem življenju (Bolčina & Gračner, 2009). Delitev dela glede na tradicionalno vlogo po spolu se lahko razlikuje tudi glede na posameznikove osebne izkušnje (Ekvilib Inštitut, 2015).

Jungić (2017) se v svojem diplomskem delu dotakne problematike vloge spola v delovnem okolju. Danes so ženske na trgu dela prisotne že dlje časa, kljub temu pa moški in ženske še vedno opravljajo različna dela, njihovo delo se na različne načine vrednoti, prav tako pa so povsod prisotne razlike v plačah. Spretnosti, ki se običajno povezujejo z ženskami, so pogosto slabše vrednotene od spretnosti, ki se povezujejo z moškimi. Delovna mesta, ki zahtevajo podobne kvalifikacije, so plačana manj, če na njih prevladujejo ženske.

Karierno uspešna ženska naj bi bila tista, ki vzporedno usklajuje družino in poklicno kariero. Torej ne le, da se ženske soočajo z nižjimi plačami in neenakostjo na trgu dela, temveč se zaradi tega ni zmanjšala niti njihova vloga v družini. Od žensk se še zmeraj pričakuje, da vodijo gospodinjstvo in skrbijo za otroke (Jungić, 2017).

2.3 Učinki uvedbe certifikata v podjetju

Pridobitev certifikata ima tako kratkoročne, predvsem pa dolgoročne učinke v podjetju/organizaciji, ki jih lahko opazimo na različnih ravneh – vodstvo, zaposleni in podjetje (Ekvilib Inštitut, brez datuma h):

- Vodstvo: »Na ravni vodstva je ena izmed pozitivnih strani vpeljave certifikata preizpraševanje vodstva oz. vodilnega managementa o njihovem načinu vodenja podjetja in s tem zaposlenih. Z implementacijo ukrepov vodstvo sporoča, da je zrelo za spremembe, inovacije, druge ali nove načine funkcioniranja, nova znanja. Pripravljeno je na dodatno izobraževanje (vseživljenjsko učenje), ki jim razširi pogled in pokaže, da uspešnost podjetja leži v rokah vseh zaposlenih, ne le peščice.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma h)
- Zaposleni: »S certifikatom podjetje svojim zaposlenim med drugim sporoča, da jim ni vseeno za njih in za njihovo počutje na delu. Posledično se poveča zadovoljstvo zaposlenih, s katerim je povezana tudi pripadnost podjetju ali organizaciji. Najpomembnejše pa je, da zaposleni lahko občuti, da je soustvarjalec uspeha podjetja/organizacije. Lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja prinese delo brez dodatnih skrbi in stresa, ki zveča motivacijo in produktivnost zaposlenih.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma h)
- Podjetje: »Na podjetje imata pridobitev certifikata in implementacija ukrepov pozitivne ekonomske učinke; večja je produktivnost, saj so zaposleni bolj mirni in zbrani na delovnem mestu, če so opravili in poskrbeli za vse družinske obveznosti. Zaradi tega je boljša organizacija dela, zmanjšajo se stroški, povezani s fluktuacijo zaposlenih, hkrati pa podjetje/organizacija pridobi na ugledu.« (Ekvilib Inštitut, brez datuma h)

Ukrepi certifikata DPP izboljšujejo področja (npr. pripadnost, produktivnost) in hkrati zmanjšujejo negativne dele (fluktuacija v podjetju, stroški, bolniške, odsotnosti).

Vpeljava certifikata DPP pa ima lahko tudi slabosti (Jurkovšek, 2017):

- visok strošek vpeljave certifikata,
- zapostavljenost zaposlenih brez družinskih obveznosti,
- dodatno delo v zvezi z administrativnimi postopki, ki so potrebni pri postopku pridobitve in vpeljave,
- delo na domu, pri katerem včasih zaposleni težko potegnejo mejo med zasebnostjo in službo, kar jim povzroča dodaten stres,
- reorganizacija dela, ki je predvsem v manjših organizacijah ob odsotnosti sodelavca težko izvedljiva.

Učinke vpeljanih družini prijaznih ukrepov je težko realno ovrednotiti, ker ni vzpostavljenega predpisanega sistema merjenja, ki bi omogočal objektivno spremljanje kazalcev. Subjektivna ocena pa je lahko pristranska, podvržena olepševanju, samopromociji, prikazovanju v boljši luči ipd. in tako morda ne prikazuje realnega stanja v organizaciji (Jurkovšek, 2017). Ko ugotavljamo učinke ukrepov, moramo biti pozorni tudi na omejitve ukrepov, saj uveden ukrep sam po sebi še ne napoveduje pozitivnega učinka. Če ima namreč določeni ukrep določen učinek v nekem podjetju, še ne pomeni, da bo imel enak učinek v drugem podjetju. Ta bo lahko nasproten ali pa ga sploh ne bo. Zato je pomembno, da se

podjetja odločajo za take ukrepe, ki so prilagojeni njihovim značilnostim ter značilnostim in potrebam zaposlenih (Knaflič, Svetina Nabergoj & Pahor, 2010).

Analiza rezultatov raziskave (Knaflič, Svetina Nabergoj & Pahor, 2010) je pokazala, da podjetja najpogosteje izbirajo ukrepe s področij komuniciranja in delovnega časa. Tudi analiza uspešnosti ukrepov je pokazala, da na prvi dimenziji (psihološki uspeh) ključne pozitivne učinke prinašajo ukrepi informiranja in komuniciranja. Torej je vidik komuniciranja med zaposlenimi na temo družini prijaznih ukrepov zelo pomemben dejavnik. Bistveno je namreč, da vodstvo izraža pozitivno naklonjenost ukrepom in s tem kaže na združljivost poklica in družine.

3 UČINKI UVEDBE CERTIFIKATA V PODJETJU PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Osrednji del zaključne strokovne naloge je raziskava, ki bo osnova za razlago raziskovalnih vprašanj. Pripravili smo anketni vprašalnik, na katerega je odgovarjal naključen vzorec anketirancev.

3.1 Anketni vprašalnik in vzorec anketirancev

Anketni vprašalnik je sestavljen iz 26 vprašanj (priloga 1). Prvih devet vprašanj se nanaša na demografske podatke anketirancev, zadnja tri pa so namenjena le ženskam z otroki. Ostala vprašanja so obvezna za vse in nam bodo pokazala, kaj se zdi anketirancem pomembno in kako dobro poznajo certifikat DPP.

Na vsa obvezna vprašanja je odgovorilo 388 anketirancev, kar je naš vzorec. Vse nepopolno rešene ankete smo izvzeli iz vzorca, da smo dobili čim bolj realno sliko. Vzorec anketirancev je izbran naključno in odgovori niso analizirani glede na posameznike, ampak kot celota.

Anketa je bila objavljena na spletnih omrežjih (Facebooku) in v skupinah, kjer so mlade mamice z otroki, da smo zbrali čim več odgovorov za zadnje raziskovalno vprašanje. Prav tako smo ankete razdelili med znance v podjetjih, kjer imajo certifikat DPP. V povprečju so anketo anketiranci reševali štiri minute in 46 sekund.

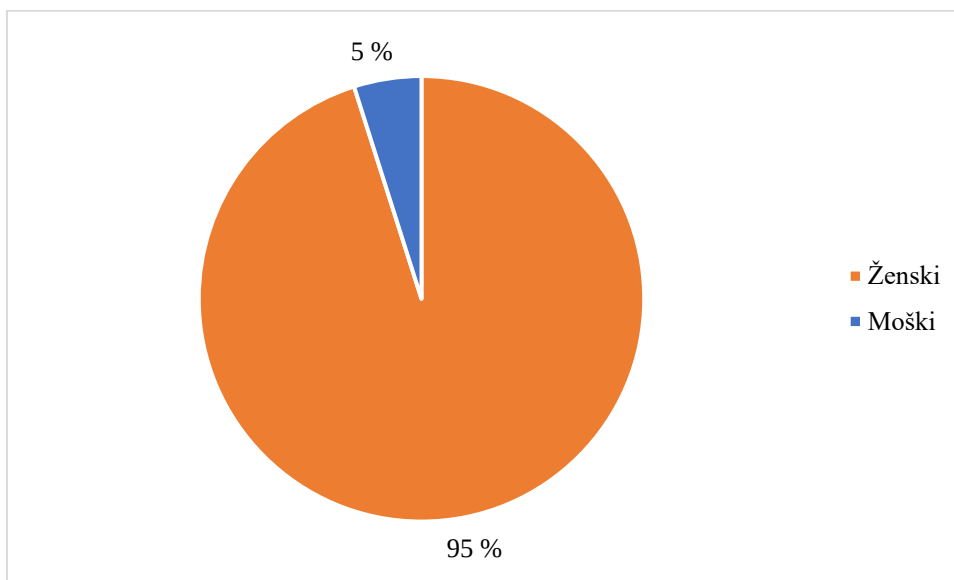
3.2 Predstavitev rezultatov

3.2.1 Vzorec anketirancev

Anketni vprašalnik smo začeli z devetimi osnovnimi vprašanji, ki nam povedo nekaj več o naključnem vzorcu, ki smo ga izbrali. Vseh anketirancev je bilo 388, od tega kar 95 % žensk

in le 5 % moških (slika 3). Takšen vzorec smo pričakovali, saj je eno izmed raziskovalnih vprašanj namenjeno le ženskam, poleg tega pa smo anketo objavili v skupini mladih mamic.

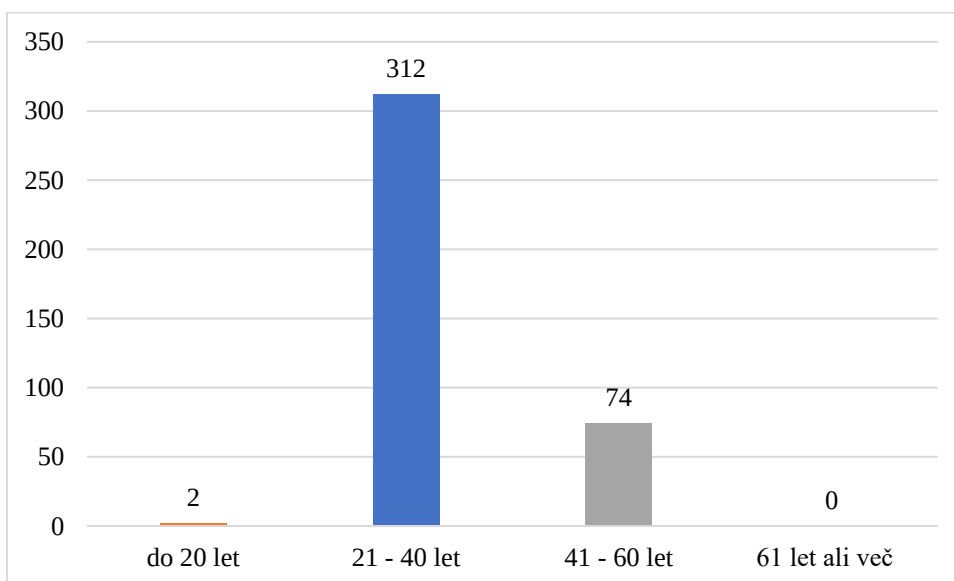
Slika 3: Spol anketirancev



Vir: lastno delo.

Največ anketirancev (80 %) spada v starostno skupino 21 do 40 let, 19 % anketirancev je starih med 41 in 60 let, ostanek pa do 20 let (slika 4). Skoraj vsi anketiranci so v letih, ko so delovno aktivni oziroma so tik pred delovno aktivnostjo.

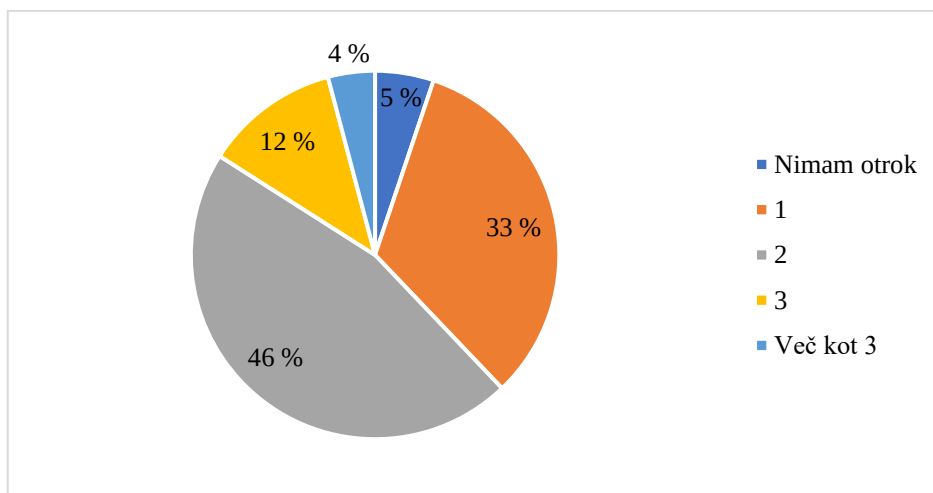
Slika 4: Starost anketirancev



Vir: lastno delo.

Izmed vseh anketiranih (slika 5) jih 5 % nima otrok, malo manjši odstotek (4 %) pa ima več kot tri otroke. Največ anketirancev ima dva otroke (46 %), potem sledijo tisti z enim otrokom (33 %).

Slika 5: Število otrok

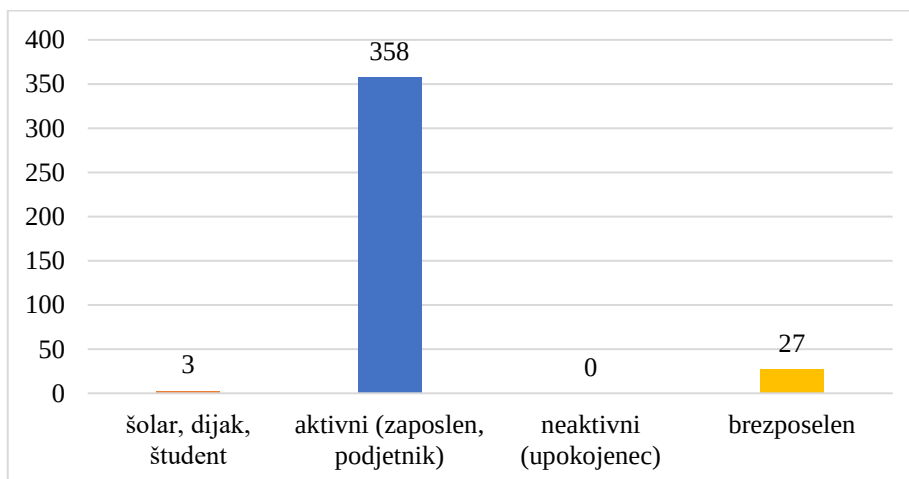


Vir: lastno delo.

Polovica vseh anketirancev ima dokončano srednjo šolo oziroma gimnazijo, 8 % višjo šolo, 19 % visokošolsko oziroma prvo bolonjsko stopnjo, 19 % univerzitetno oziroma drugo bolonjsko stopnjo, 2 % magisterij znanosti oziroma doktorat ter enak odstotek dokončano osnovno šolo.

Aktivnih (zaposlenih ali podjetnikov) je 358, neaktivnih anketirancev ni, 27 je brezposelnih, ostali pa so še šolajoči (slika 6). Izmed vseh aktivnih je slabih 88 % vseh zaposlenih za nedoločen čas, 12 % pa za določen čas. Kar 78 % je zaposlenih za poln delovni čas, 15 % pa za skrajšan oziroma polovični delovni čas.

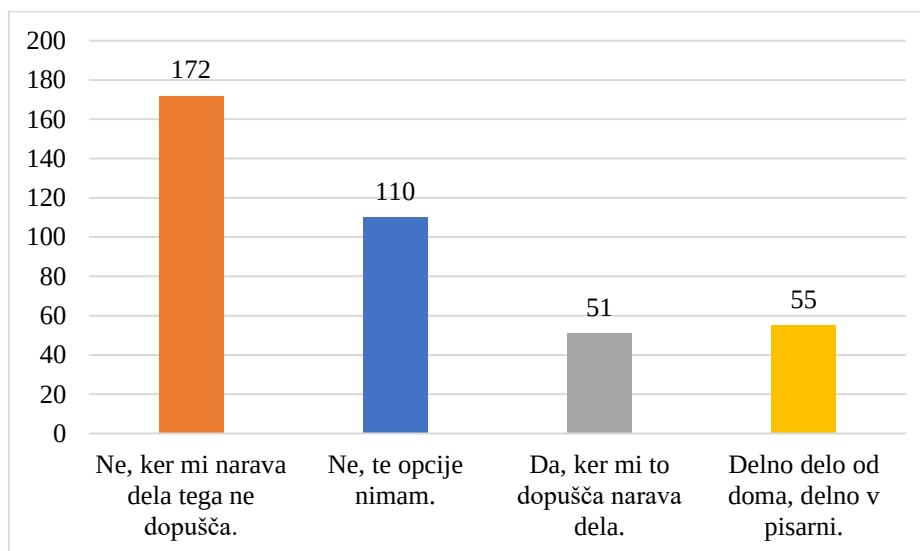
Slika 6: Trenutni status zaposlitve



Vir: lastno delo.

Trenutno zaradi razmer (pandemija covida-19) 13 % anketirancev dela od doma, 14 % kombinira delo od doma, ostalih 72 % pa ne dela od doma, ker jim narava dela tega ne dopušča oziroma nimajo možnosti dela od doma (slika 7).

Slika 7: Trenutna lokacija dela

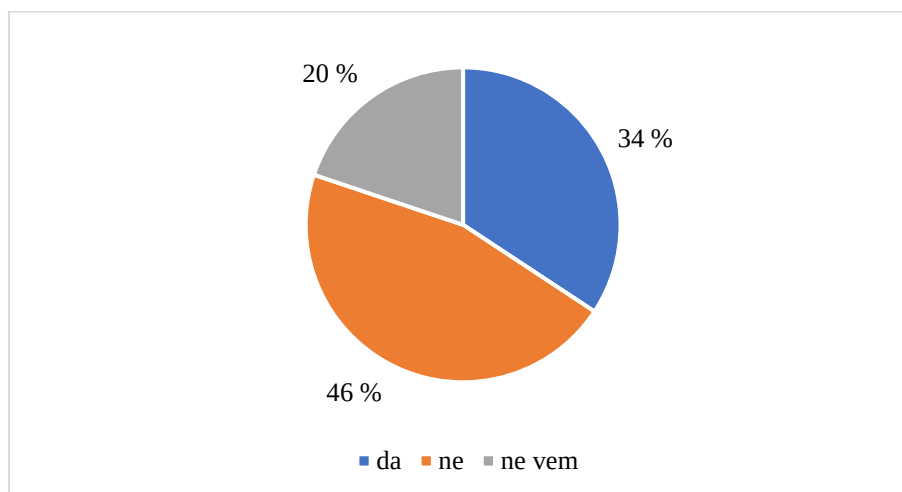


Vir: lastno delo.

3.2.2 Poznavanje certifikata Družini prijazno podjetje in njegovih ukrepov

Na sliki 8 je prikazano, koliko anketiranih je zaposlenih v podjetju, ki ima certifikat DPP. Izmed vseh anektiranih jih je 34 % zaposlenih v podjetju, ki ima certifikat DPP, kar 20 % anketiranih pa ne ve, ali ima podjetje certifikat ali ne.

Slika 8: Ali ima podjetje, v katerem ste zaposleni, certifikat Družini prijazno podjetje?

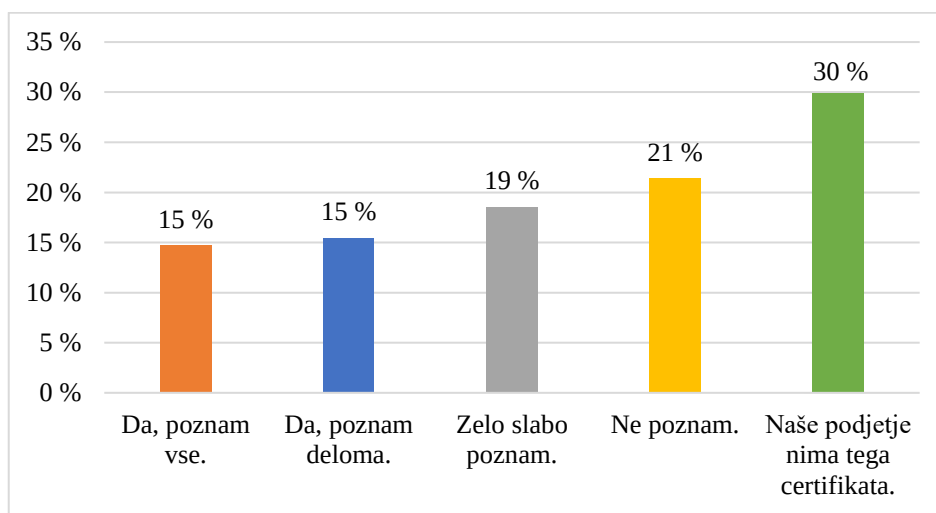


Vir: lastno delo.

V primeru, da bi bili anketirani brezposelni, bi jih kar 83 % pri iskanju nove zaposlitve raje izbralo podjetje, ki ima certifikat DPP.

Malo več kot polovica anketiranih ukrepov ne pozna oziroma njihovo podjetje nima certifikata, 30 % pozna ukrepe v celoti (15 %) oziroma delno (15 %), ostali pa ukrepe poznajo zelo slabo (slika 9).

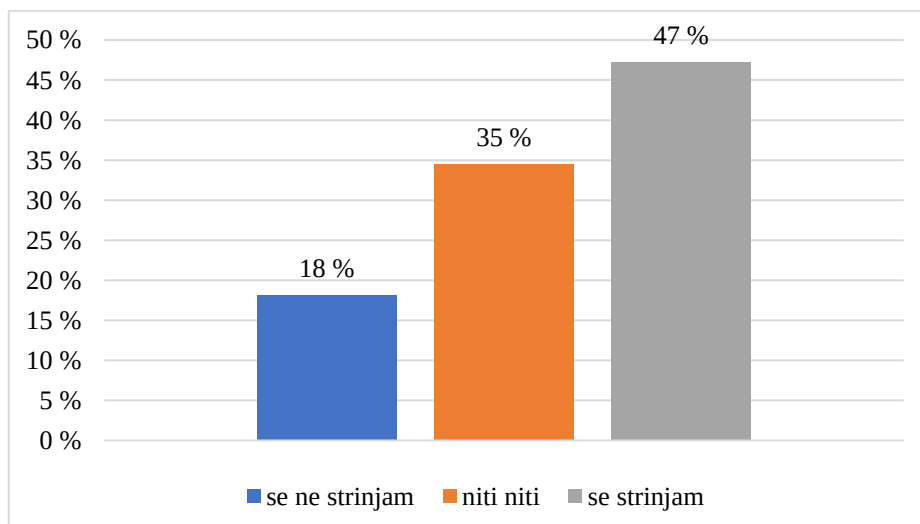
Slika 9: Poznavanje ukrepov certifikata



Vir: lastno delo.

Izmed vseh anketiranih, ki delajo v podjetju s certifikatom DPP, smo izmed vseh, ki imajo certifikat DPP, postavili nekaj trditev, ki so jih ocenili s tremi stopnjami: strinjam se, niti niti in ne strinjam se. Slika 10 kaže, da je kar 47 % anketiranih zadovoljnih z ukrepi certifikata DPP.

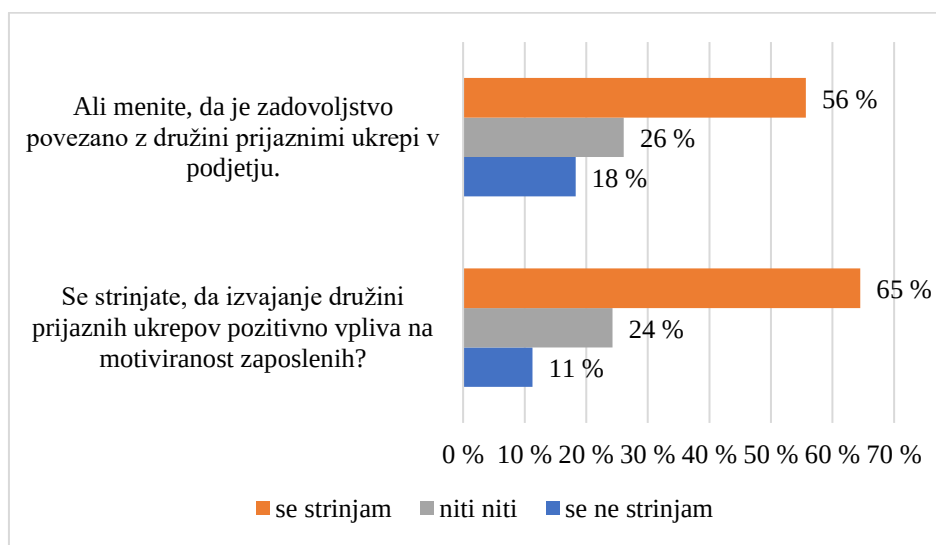
Slika 10: Zadovoljstvo z družini prijaznimi ukrepi



Vir: lastno delo.

51 % anketiranih se s certifikatom DPP strinja, da lahko ukrepe koristijo le zaposleni, ki jim to omogoča delovni proces, 19 % pa se s tem ne strinja. Prav tako je močno mnenje (54 %), da je večina ukrepov namenjena tistim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke, 18 % pa se s tem ne strinja. Na sliki 11 vidimo, da sta zadovoljstvo na delovnem mestu in motiviranost povezana s certifikatom DPD.

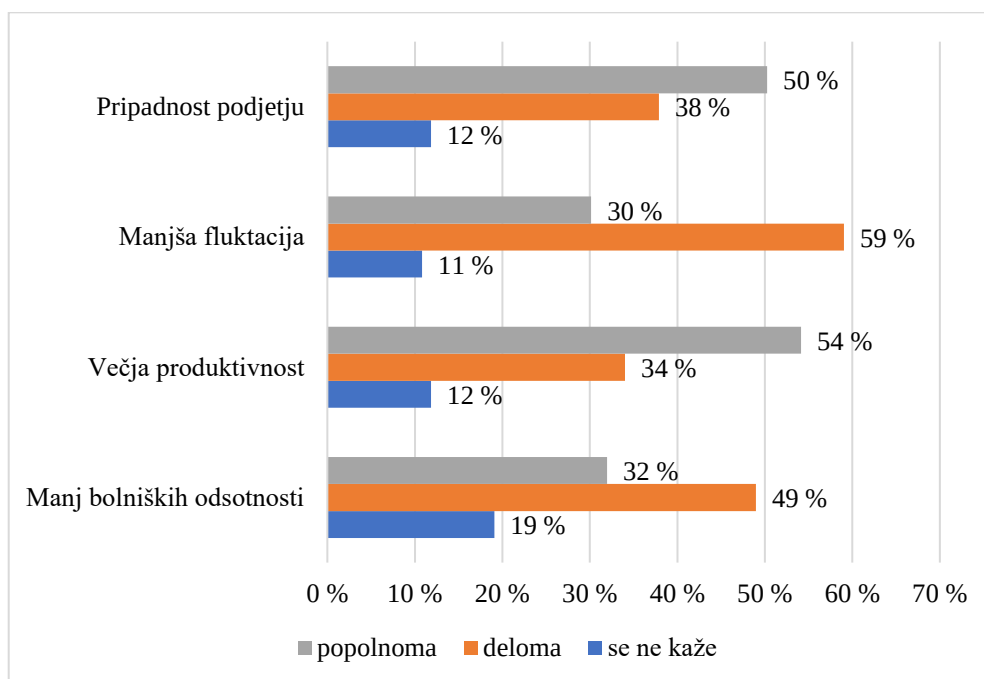
Slika 11: Zadovoljstvo in motiviranost zaposlenih



Vir: lastno delo.

Vse anketirane smo potem vprašali, kako se kaže zadovoljstvo zaposlenih (slika 12). Največ anketiranih je odgovorilo, da se zadovoljstvo kaže z večjo produktivnostjo in pripadnostjo podjetju. Skoraj 60 % meni, da se zadovoljstvo deloma kaže z manjšo fluktuacijo, in skoraj 50 %, da z manj bolniškimi. Pomembna je tudi komunikacija med nadrejenimi in podrejenimi. Četrtnina anketirancev ocenjuje komunikacijo kot zadovoljljivo, slabih 20 % odlično, 28 % dobro, 16 % slabo in 12 % zelo slabo.

Slika 12: Zadovoljstvo zaposlenih

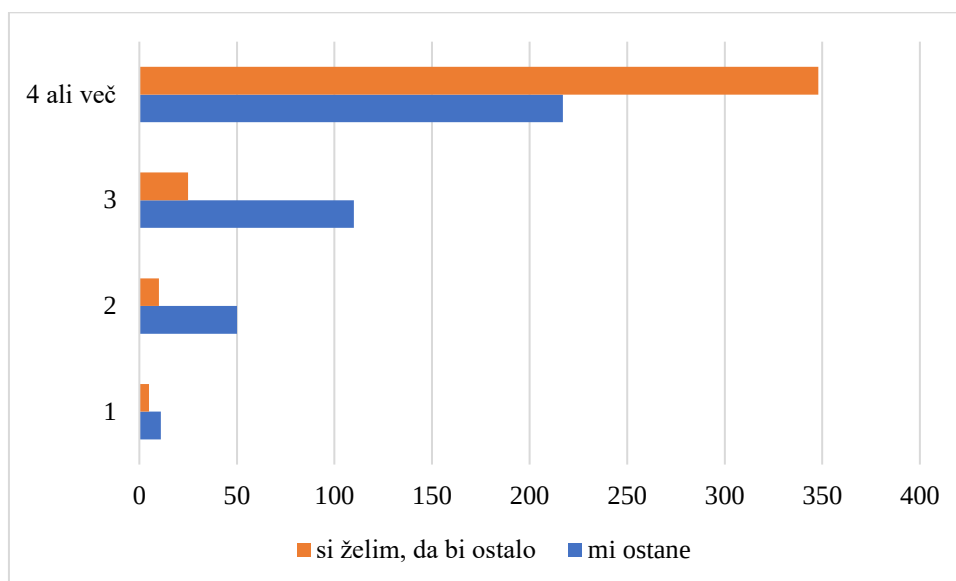


Vir: lastno delo.

3.2.3 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja

V naslednjem sklopu vprašanj smo anketirane spraševali glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Kar 21 % vseh anketiranih opravi pet ali več ur nad obveznim delavnikom, 35 % ne opravlja nadur, 13 % opravi eno uro, 16 % dve uri, 8 % tri ure in 6 % štiri ure nad obveznim delavnikom. Na sliki 13 lahko vidimo, koliko ur v povprečju ostane za zasebne oziroma družinske obveznosti med delovnim tednom in koliko ur si želijo, da jim ostane. Kar 90 % anketirancev si želi, da bi jim ostalo več kot štiri ure za zasebno oziroma družinsko življenje.

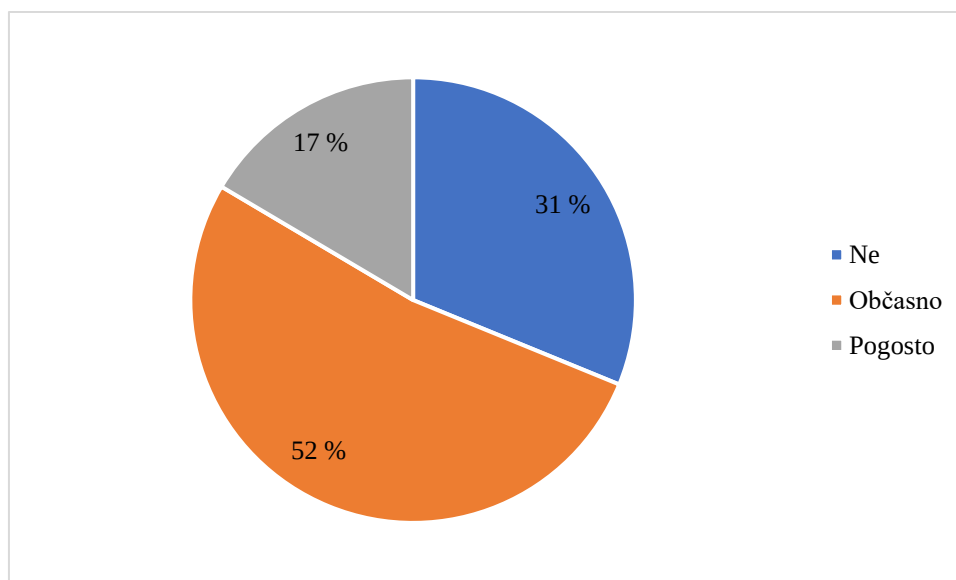
Slika 13: Ure, ki ostanejo za družinsko oziroma zasebno življenje, in želene ure



Vir: lastno delo.

Izmed vseh anketiranih kar 52 % meni, da njihovo zasebno oziroma družinsko življenje trpi zaradi dela (sliki 14), 16 % pa pravi, da se to dogaja pogosto.

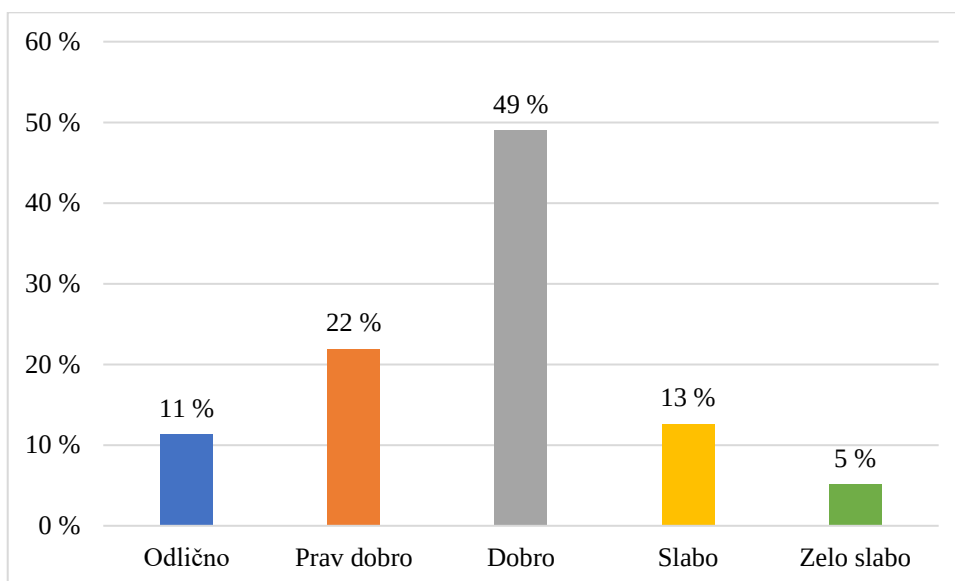
Slika 14: Posledice za družinsko oziroma zasebno življenje



Vir: lastno delo.

Kar 60 % anketirancev zaradi usklajevanja službenega oziroma družinskega življenja včasih predstavlja stres, 18 % pa je pod stresom. Slika 15 prikazuje, kako ocenjujejo usklajenost med zasebnim oziroma družinskim in poklicnim življenjem. Skoraj polovica ocenjuje, da dobro usklajujejo, 33 % pravi, da odlično oziroma prav dobro, 18 % pa slabo oziroma zelo slabo.

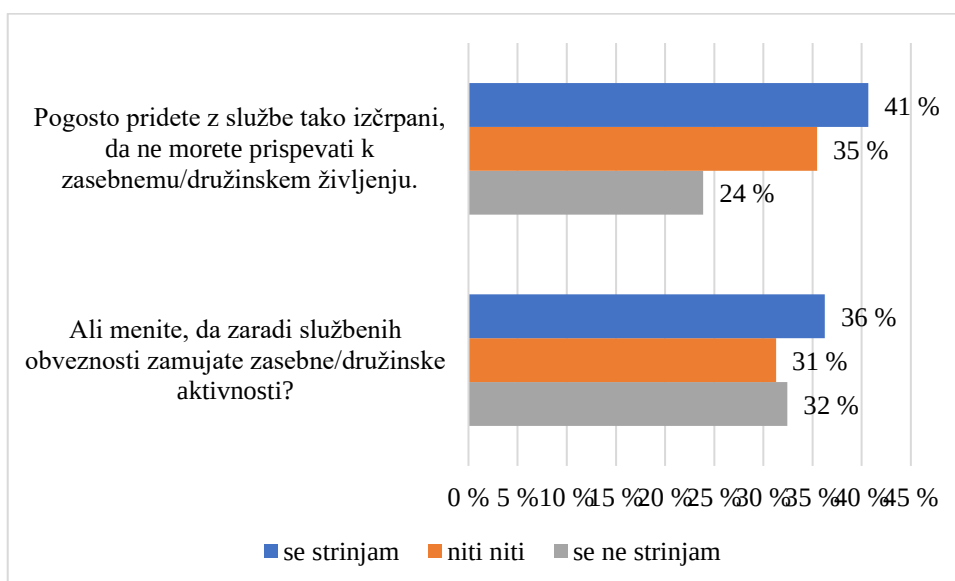
Slika 15: Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja



Vir: lastno delo.

Kljub temu da dobrih 80 % ocenjuje, da usklajujejo zasebno in poklicno življenje dobro, prav dobro ali odlično, 41 % anketirancev meni, da pogosto pridejo iz službe tako izčrpani, da ne morejo prispevati k zasebnemu oziroma družinskemu življenju (slika 16). Pri trditvi, da zaradi službenih obveznosti zamujajo družinske oziroma zasebne aktivnosti, so anketiranci porazdeljeni na skoraj tri enake dele: se strinjajo, niti se strinjajo niti se ne strinjajo in se ne strinjajo.

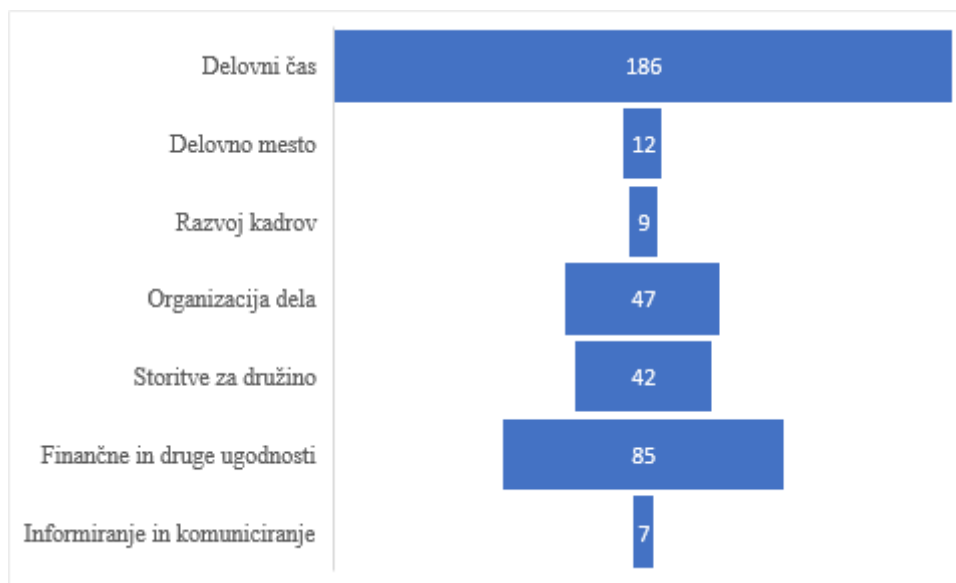
Slika 16: Zasebno oziroma družinsko življenje



Vir: lastno delo.

Izmed vseh ukrepov certifikata DPP anketirance najbolj motivira fleksibilen delovni čas (48 %), takoj zatem finančne in druge ugodnosti (22 %), organizacija dela (12 %) in storitve za družino (11 %) (slika 17).

Slika 17: Ukrepi, ki anketirance motivirajo



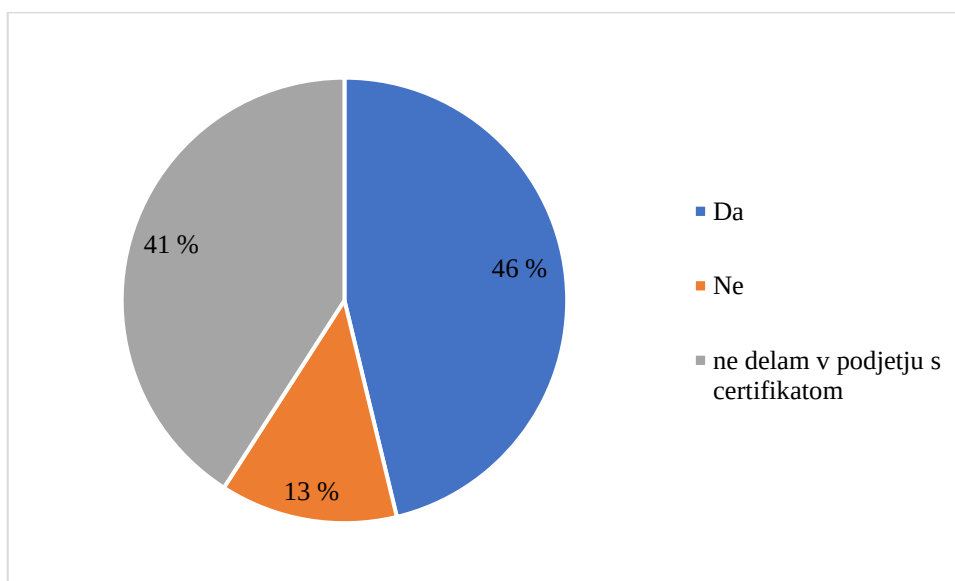
Vir: lastno delo.

Pri vprašanju, katere storitve bi si kot zaposleni še želeli, da bi se izvajale oziroma bi jih podjetje nudilo, da bi bilo usklajevanje dela in družinskih obveznosti lažje, je bil najpogostejši odgovor varstvo otrok, sledijo fleksibilen delovni čas, dobra komunikacija, možnost dela od doma, možnost koriščenja ur, razumevanje delodajalca pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja (pobiranje otroka v vrtcu, šoli), fleksibilnost pri usklajevanju letnih dopustov, varstvo otrok, prosti popoldnevi, spodbujanje družinskih aktivnosti (npr. ugodnejše vstopnice), boljše plačana odsotnost zaradi nege, deljen urnik, službeni vrtci, obiski terapevta, ukinitve nadurnega dela itd.

3.2.4 Vpliv certifikata DPD pri vrnitvi žensk s porodniške odsotnosti

Na zadnji sklop vprašanj so odgovarjale le ženske z otroki, ki jih je bilo kar 357 (92 % vseh anketiranih). Najprej nas je zanimalo (slika 18), ali anketirane mamice koristijo ukrepe certifikata DPP (npr. prost prvi dan vrtca). Skoraj polovica ukrepe koristi, velik del anketiranih pa ne dela v podjetju s certifikatom DPP.

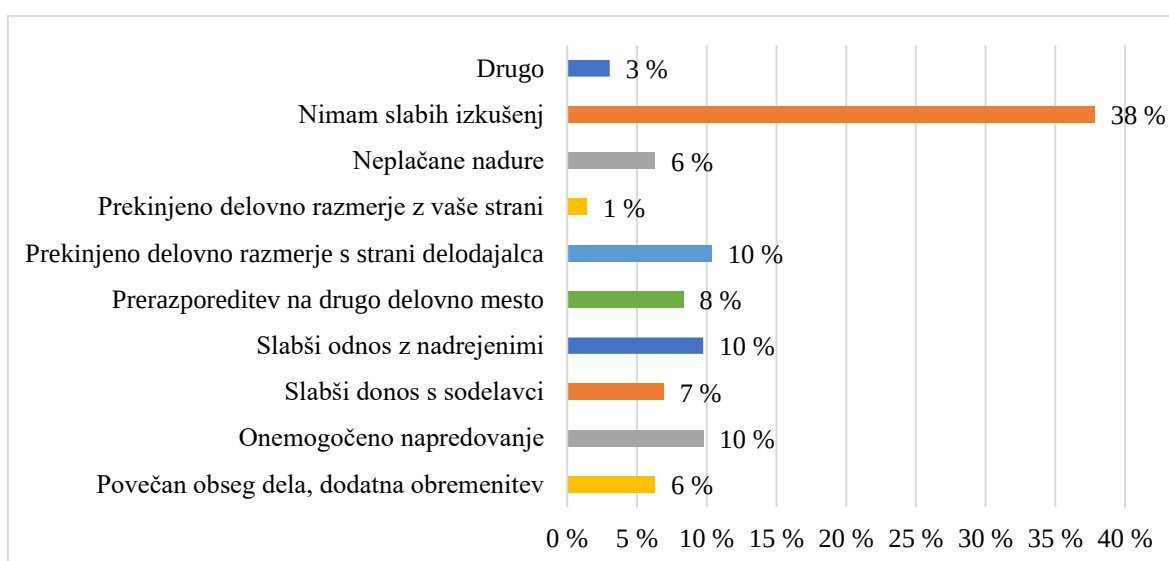
Slika 18: Koriščenje ukrepov certifikata DPP



Vir: lastno delo.

Anketirane smo prosili, da napišejo in obkljukajo negativne (slika 19) in pozitivne (slika 20) izkušnje na delovnem mestu po vrnitvi s porodniške odsotnosti. 38 % anketiranih ni imelo slabe izkušnje po vrnitvi na delo, 28 % pa ni imelo pozitivne izkušnje. Najpogostejše negativne izkušnje so bile prekinjeno delovno razmerje s strani delodajalca, slabši odnosi z nadrejenimi, onemogočeno napredovanje in prerazporeditev na drugo delovno mesto. Pod drugo (3 %) so ženske napisale, da so bile brezposelne, niso dobile zaposlitve, veljalo je vse od naštetega, delovni so bili vsi vikendi in nerazumevanje v času karantene.

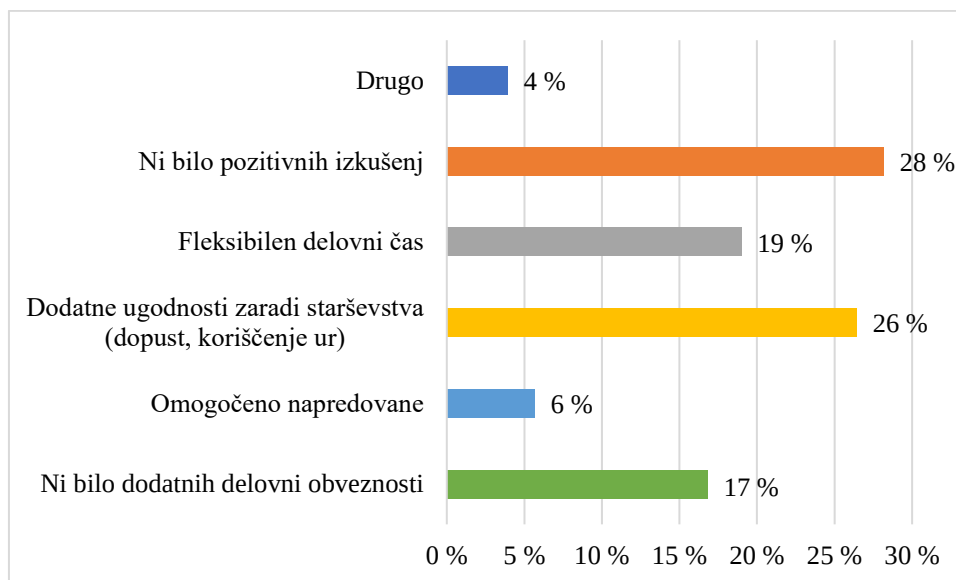
Slika 19: Negativne izkušnje po vrnitvi na delo



Vir: lastno delo.

Pozitivnih izkušenj je nekaj več. Anketirane so imele dodatne ugodnosti zaradi starševstva in niso prejele dodatnih obveznosti po vrnitvi na delovno mesto. Pod drugo (4 %) so napisale tudi, da so dobile novo službo, pogodbo za nedoločen čas in manjši obseg dela.

Slika 20: Pozitivne izkušnje po vrnitvi na delo



Vir: lastno delo.

SKLEP

S pomočjo narejene raziskave na naključnem vzorcu in pregleda literature lahko odgovorimo na vsa raziskovalna vprašanja, ki smo si jih zastavili na začetku naloge. Vemo, da je učinke ukrepov težko ovrednotiti in da nam dana raziskava kaže subjektivno mnenje vsakega posameznika.

Prvo raziskovalno vprašanje se je nanašalo na poznavanje certifikata DPP in njegovih ukrepov. Certifikat DPP ima v Sloveniji že preko 240 podjetij, raziskava pa nam je pokazala, da je dobra tretjina anketirancev zaposlenih v podjetju, ki ima certifikat DPP. Presenetilo nas je, da 20 % ne ve, ali ima njihovo podjetje certifikat. Poznavanje ukrepov je skladno s poznavanjem, kaj certifikat sploh je, in ali ga v podjetju imajo. Kljub tem rezultatom pa je polovica vprašanih z ukrepi zadovoljna in izvajanje ukrepov pozitivno učinkuje nanje ter poveča pripadnost podjetju in produktivnost zaposlenih.

Najti pravo razmerje med zasebnim in poklicnim življenjem predstavlja velik izziv. Prav zato smo pri drugem raziskovalnem vprašanju povezali certifikat DPP in usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter se vprašali, kako ukrepi pripomorejo k temu. Več kot polovica anketiranih meni, da njihovo zasebno oziroma družinsko življenje trpi zaradi dela. 90 % anketiranih si želi, da bi jim ostalo za družinsko oziroma zasebno življenje med tednom štiri ure ali več. Več kot 40 % anketiranih pride iz službe tako izčrpanih, da ne morejo

prispevati k zasebnemu oziroma družinskemu življenju, le slabih 20 % pa meni, da jim gre usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja slabo oziroma zelo slabo. Pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja anketiranim najbolj pomagajo ukrepi glede delovnega časa (npr. fleksibilnost delovnega časa, delo od doma).

S tretjim raziskovalnim vprašanjem pa smo podrobneje preverili, katere ukrepe ponuja certifikat DPP ženskam po vrnitvi s porodniške odsotnosti. Dodatno smo raziskali, kakšne pozitivne in negativne izkušnje so imele. Rezultati so pokazali, da je pri ženskah z otroki koriščenje ukrepov certifikata DPP večje kot pri celem vzorcu. Skoraj polovica žensk koristi ukrepe certifikata DPP, kot na primer dodatni dan dopusta ob prvem dnevu šole oziroma vrtca, fleksibilen delovni čas itd. Slabih 40 % ni imelo slabih izkušenj po vrnitvi na delovno mesto. Še vedno pa je kar nekaj anketiranih dobilo prekinjeno razmerje s strani delodajalca, onemogočeno napredovanje zaradi starševstva in slabše odnose z nadrejenimi in sodelavci. Kot pozitivne izkušnje navajajo dodatne ugodnosti, fleksibilen delovni čas in da se obseg dela ni povečal.

Povzamemo lahko, da certifikat DPP prinese veliko pozitivnih učinkov tako za zaposlene kot za podjetje. Vsako podjetje, ki se odloči, da bo pridobilo certifikat DPP, mora na področjih, kjer sprejema ukrepe, procese izboljšati oziroma vzpostaviti. Nekateri ukrepi so bolj namenjeni družinam in staršem, vendar je veliko ukrepov splošnih in jih lahko koristijo vsi.

LITERATURA IN VIRI

1. Bolčina, N. & Gračner, J. (2009). *Družini prijazno podjetje* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
2. Ekvilib Inštitut. (2017a). *Certifikat Družini prijazno podjetje*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
3. Ekvilib Inštitut. (2017b). *Pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
4. Ekvilib Inštitut. (brez datuma a). *Katalog ukrepov*. Pridobljeno 10. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
5. Ekvilib Inštitut. (brez datuma b). *O certifikatu*. Pridobljeno 10. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>
6. Ekvilib Inštitut. (brez datuma c). *Priznanje delovanja po smernicah »Družini prijazno podjetje« za mikro podjetja*. Pridobljeno 15. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/priznanje-dpp-za-mikro-podjetja/>
7. Ekvilib Inštitut. (brez datuma č). *Kakšna je razlika med osnovnim in polnim certifikatom?* Pridobljeno 15. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/faq/kaksna-je-razlika-med-osnovnim-in-polnim-certifikatom/>

8. Ekvilib Inštitut. (brez datuma d). *Kdo odloča, ali se certifikat podjetju podeli?* Pridobljeno 15. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/faq/kdo-odloca-ali-se-certifikat-podjetju-podeli/>
9. Ekvilib Inštitut. (brez datuma e). *Ali se podeljen certifikat podjetju lahko tudi vzame?.* Pridobljeno 15. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/faq/ali-se-podeljen-certifikat-podjetju-lahko-tudi-vzame/>
10. Ekvilib Inštitut. (brez datuma f). *Storitve za imetnike.* Pridobljeno 12. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/imetniki/storitve-za-imetnike/>
11. Ekvilib Inštitut. (brez datuma g). *Stroški postopka pridobitve certifikata.* Pridobljeno 12. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/stroski-postopka/>
12. Ekvilib Inštitut (brez datuma h). *Učinki certifikata.* Pridobljeno 17. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/ucinki-certifikata/>
13. Ekvilib Inštitut (brez datuma i). *Pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata Družini prijazno podjetje.* Pridobljeno 17. maja 2021 iz <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/pravila-in-postopek/>
14. Fužir, T. (2014). *Družini prijazno podjetje* (seminarska naloga). Ljubljana: Filozofska fakulteta.
15. Hartman, P. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi: Izkušnje z izvajanjem projekta certifikat Družini prijazno podjetje v Sloveniji.* Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
16. Hartman, P., Černigoj-Sadar, N., Konavec, N., Kranjc Kušlan, A. & Skorupan, M. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi* (predstavitev). Ljubljana: Ekvilib Inštitut.
17. Jungić, N. (2017). *Primerjava rezultatov projekta Družini prijazno podjetje v izbrani slovenskih organizacijah* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
18. Jurkovšek, T. (2017). *Učinki vpeljave in izvajanja certifikata Družini prijazno podjetje* (magistrsko delo). Koper: Fakulteta za management.
19. Knaflič, T., Svetina Nabergoj, A. & Pahor, M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economics and Business review*, 12(1), 27–44.
20. Kozjek, T. & Tomažič, N. (2011). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.* V J. Stare (ur.), *Odgovornost javnega sektorja*. Ljubljana: Fakulteta za upravo. Pridobljeno 23. junija 2021 iz http://www.szs-alternativa.si/files/Projekt%20INODEL/Kozjek_Tomazevic%20clanek%20usklajevanje%20druzinskega%20in%20poklicnega%20zivljenja.pdf
21. Meglič, M. (2015). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja kot del družbene odgovornosti podjetij* (magistrsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
22. Rogelj, M. (2017). *Povezanost med usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja ter zadovoljstvo zaposlenih* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.
23. Štefančič, T. (2017). *Analiza usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v izbranih slovenskih organizacijah* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za upravo.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni.

Vljudno vas prosim, če si vzamete nekaj minut in s klikom na Naslednja stran pričnete z izpolnjevanjem ankete in mi tako pomagate pri dokončanju študija. Anketa je anonimna, odgovori ne bodo analizirani glede na posameznike ampak kot celota. V naprej se vam iskreno zahvaljujem.

Nina Drolc

Q1 Spol

- ženski
- moški

Q2 Starost

- do 20 let
- 21 do 40 let
- 41 do 60 let
- 61 let ali več

Q3 Kakšen je vaš zakonski stan?

- samski
- poročeni
- vdova oziroma vdovec
- razvezani
- v razmerju

Q4 Koliko imate otrok?

- nimam otrok
- 1
- 2
- 3
- več kot 3

Q5 Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- nedokončana osnovna šola
- dokončana osnovna šola
- srednja šola ali gimnazija

- višja šola
- visokošolska ali prva bolonjska stopnja
- univerzitetna ali druga bolonjska stopnja
- magisterij znanosti ali doktorat

Q6 Kakšen je vaš trenutni status?

- šolar, dijak, študent
- aktivni (zaposlen, podjetnik)
- neaktivni (upokojenec)
- brezposelen

Q7 Sklenjeno delovno razmerje za:

- določen čas
- nedoločen čas
- študentsko delo
- sem brezposelen

Q8 Zaposleni za:

- polni delovni čas
- skrajšan oziroma polovični delovni čas
- nisem zaposlen

Q9 Ali trenutno delate od doma?

- Ne, ker je narava dela tega ne dopušča.
- Ne, te opcije nimam.
- Da, ker mi to dopušča narava dela.
- Delno delo od doma, delno v pisarni.

Q10 Koliko ur na teden opravite nad obveznim delavnikom?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ali več

Q11 Koliko ur na dan vam v povprečju ostane za zasebne oziroma družinske obveznosti (med delovnim tednom)?

- 1
- 2
- 3
- 4 ali več

Q12 Koliko ur na dan bi želeli, da vam poleg službe ostane za zasebne oziroma družinske obveznosti?

- 1
- 2
- 3
- 4 ali več

Q13 Ali menite, da zaradi dela trpi vaše zasebno oziroma družinsko življenje?

- ne
- občasno
- pogosto

Q14 Vam usklajevanje službenega in zasebnega oziroma družinskega življenja predstavlja stres?

- da
- včasih
- ne

Q15 Ali ima podjetje, v katerem ste zaposleni certifikat »Družini prijazno podjetje«?

- da
- ne
- ne vem

Q16 Kateri družini prijazne ukrep vas po vaše mnenju najbolj motivira oziroma bi vas?

- fleksibilen delovni čas
- delovno mesto
- razvoj kadrov
- organizacija dela
- storitve za družino
- finančne in druge ugodnosti
- informiranje in komuniciranje

Q17 Ali ste seznanjeni z vsemi ukrepi in dejavnostmi, ki jih lahko koristite v vašem podjetju v okviru programa družini prijazno podjetje?

- da, poznam vse
- da, poznam deloma
- zelo slabo poznam
- ne poznam
- naše podjetje nima tega certifikata

Q18 Kako ocenjujete usklajenost med zasebnim oziroma družinskim in poklicnim življenjem?

- odlično
- prav dobro
- dobro
- slabo
- zelo slabo

Q19 Po čem bi rekli, da se kaže zadovoljstvo zaposlenih? (se ne kaže, deloma, popolnoma)

- manj bolniških odsotnosti
- večja produktivnost
- manjša fluktuacija
- pripadnost podjetju

Q20 Izberite odgovor (se strinjam, se ne strinjam, niti niti)

Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi moj delodajalec sem zadovoljna/zadovoljen.

Večina ukrepov je namenjena tistim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke.

Ukrepe lahko koristijo vsi zaposleni, če jim to dopušča delovni proces.

Zaradi službenih obveznosti zamujate zasebne oziroma družinske aktivnosti.

Pogosto pridete z službe tako izčrpani, da ne morete prispevati k zasebnemu oziroma družinskem življenju.

Izvajanje Družini prijaznih ukrepov pozitivno vpliva na motiviranost zaposlenih.

Zadovoljstvo zaposlenih je povezano z Družini prijaznimi ukrepi v podjetju.

Q21 Kako ocenjujete komuniciranje med nadrejenimi in podrejenimi v vašem podjetju?

- odlično

- dobro
- zadovoljivo
- slabo
- zelo slabo

Q22 Če predpostavimo, da ste trenutno brezposelni. Bi pri iskanju nove zaposlitve raje izbrali podjetje, ki ima certifikat Družini prijazno podjetje?

- da
- ne

Q23 Katere storitve bi si kot zaposleni še želeli, da bi se izvajale oziroma bi jih vaše podjetje nudilo, da bi bilo usklajevanje dela in družinskih obveznosti lažje? Napišite.

Hvala vsem za sodelovanje. Prosim, da na naslednja vprašanja odgovorijo le ženske z otroki. Ostali pustite vprašanja prazna.

QZ1 Ali ste imeli zaradi rojstva otroka katere izmed spodaj naštetih negativnih izkušenj na delovnem mestu? (več odgovorov)

- Povečan obseg dela, dodatna obremenitev na delovnem mestu
- Onemogočeno napredovanje
- Slabši donos s sodelavci
- Slabši odnos z nadrejenimi
- Prerazporeditev na drugo delovno mesto
- Prekinjeno delovno razmerje s strani delodajalca
- Prekinjeno delovno razmerje z vaše strani
- Neplačane nadure
- Nimam slabih izkušenj
- Drugo: _____

QZ2 Ali ste imeli zaradi rojstva otroka katere izmed spodaj naštetih pozitivnih izkušenj na delovnem mestu? (več odgovorov)

- Ni bilo dodatnih delovni obveznosti
- Omogočeno napredovanje
- Dodatne ugodnosti zaradi starševstva (dopust, koriščenje ur)
- Fleksibilen delovni čas
- Ni bilo pozitivnih izkušenj
- Drugo: _____

QZ3 Ali koristite ukrepe Certifikata (npr. prost prvi dan vrtca/šole;...)

- da

- ne
- ne delam v podjetju s certifikatom oziroma teh ugodnosti nimam

Odgovorili ste na vsa vprašanja v tej anketi. Hvala za sodelovanje.