

Analiza učinkov vpeljevanja družini prijaznih politik v organizacijo

Pripravila: Nina Konavec

Avgust 2015

Ekvilib Inštitut

Šišenska 89

SI-1000 Ljubljana

www.certifikatdpp.si

OSNOVNI CERTIFIKAT



Naložba v vašo prihodnost

OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Kazalo vsebine

Namesto predgovora.....	5
Uvod	6
Metodologija	7
Glavni kriteriji analize.....	8
Spol.....	8
Izobrazba	9
Starševski status zaposlenih	9
Vodstveni, vodilni položaj zaposlenih	10
Področje dela	10
Analiza posameznih sklopov ankete DPP	11
Seznanjenost zaposlenih z ukrepi.....	11
Ukrepi.....	14
Zadovoljstvo in mnenje o ukrepih.....	15
Vloga vodstva.....	25
Vloga sodelavcev	28
Vloga partnerja.....	31
Vloga družine in prijateljev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.....	33
Odnos med plačanim delom in družino.....	40
Poraba časa za različne aktivnosti	45
Sklep.....	52
Literatura	54
Priloge	55

Kazalo tabel

Tabela 1: Pregled vključenih podjetij po SKD dejavnostih (N= 6320).....	7
Tabela 2: Spol (N=4917).....	8
Tabela 3: Izobrazba zaposlenih (N=4949)	9
Tabela 4: Starševski status zaposlenih (N=4830).....	9
Tabela 5: Vodstveni, vodilni položaj zaposlenih (N=4865).....	10
Tabela 6: Zaposleni glede na področje dela (N= 4882).....	10
Tabela 7: Seznanjenost o prejetem certifikatu Družini prijazno podjetje po podjetjih	13
Tabela 8: Pregled odgovorov glede na različne kriterije	17
Tabela 9: Izboljšanje usklajevanja glede na različne kriterije	19
Tabela 10: Ocena podjetja glede na različne kriterije	21
Tabela 11: Zadovoljstvo in mnenje o ukrepih.....	23
Tabela 12: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja	24
Tabela 13: Ocena podjetja kot Družini prijaznega podjetja	24
Tabela 14: Vloga vodilnih pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.....	25
Tabela 15: Vloga vodstva glede na različne kriterije	26
Tabela 16: Vloga sodelavcev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja	28
Tabela 17: Vloga sodelavcev glede na različne kriterije	29
Tabela 18: Vlog partnerja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.....	31
Tabela 19: Vloga partnerja glede na različne kriterije	32
Tabela 20: Odnos zaposlenih med plačanim delom in družino.....	43

Kazalo slik

Slika 1: Seznanjen sem, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje (N=6042)	11
Slika 2: Vem, na koga se lahko obrnem v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov (N=5293) ..	12
Slika 3: Imam možnost, da dajem predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi v našem podjetju (N=5069)	12
Slika 4: Imam dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov (N=5126).....	13
Slika 5: Težave pri koriščenju ukrepov	14
Slika 6: Vzroki za ne koriščenje ukrepov	14
Slika 7: Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec, sem zadovoljen (%) (N=5035)	15
Slika 8: Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces (%) (N=5114).....	16
Slika 9: Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke (%) (N=5085)	16
Slika 10: Pregled izboljšanja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v odstotkih (N= 4460)	19
Slika 11: Ocena podjetja (N=5014).....	20
Slika 12: Pri skrbi za otroke mi pomagajo sorodniki (N=3586).....	34
Slika 13: Pri skrbi za otroke mi pomagajo sorodniki po spolu (N=3451).....	34
Slika 14: Za predšolske otroke uporabljam plačano pomoč ali javno varstvo (N=2888)	35
Slika 15: Za predšolske otroke uporabljam plačano pomoč ali javno varstvo po spolu (N=2778).....	35
Slika 16: Skrbim za enega ali več starejših družinskih članov (N=3616)	36
Slika 17: Skrbim za enega ali več starejših družinskih članov po spolu (N=3481)	36
Slika 18: Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki (N=4115).....	37
Slika 19: Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki po spolu (N=3970)	37
Slika 20: Za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč (N=4125)	38
Slika 21: Za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč po spolu (N=3970)	38
Slika 22: Prijatelji/-ce mi priskočijo na pomoč, ko ima kdo od nas težave (N=4196).....	39
Slika 23: Pomoč prijateljev glede na spol (N=4044).....	39
Slika 24: Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti (%) (N=4897)	40

Slika 25: Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan, da ne morem prispevati k družinskemu življenju (%) (N=4891)	41
Slika 26: Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti, zamujam aktivnosti v službi (%) (N=4868)	41
Slika 27: Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu (%) (N=4873).....	42
Slika 28: Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti (%) (N=4848).....	42
Slika 29: Poklicno delo (N=4768).....	45
Slika 30: Poklicno delo glede na spol v % (N=4682)	46
Slika 31: Dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja (N=4753).....	46
Slika 32: Dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja glede na spol v % (N=4666)	47
Slika 33: Prosti čas (N=4805)	47
Slika 34: Prosti čas glede na spol v % (N=4718)	48
Slika 35: Vzgoja in skrb za otroke (N=3805).....	48
Slika 36: Vzgoja in skrb za otroke glede na spol v % (N=3735)	49
Slika 37: Gospodinjska in hišna opravila (N=4770)	49
Slika 38: Gospodinjska in hišna opravila glede na spol v % (N=4687)	50
Slika 39: Skrb za starejše (N=3862).....	50
Slika 40: Skrb za starejše glede na spol v % (N=3793)	51
Slika 41: Spanje (N=4809).....	51
Slika 42: Spanje glede na spol v % (N=4724).....	52

Namesto predgovora

Analiza, ki je pred vami, predstavlja prvi informativni uvid v mnenja in izkušnje zaposlenih v podjetjih s certifikatom Družini prijazno podjetje. Analiza rezultate predstavlja informativno, brez ambicij po interpretaciji rezultatov, njena prednost pa je predvsem količina zbranih podatkov, ki zajemajo odgovore preko 6.000 zaposlenih iz več kot 60 podjetij in organizacij.

Upamo in želimo, da bodo podatki koristni tako za raziskovalce področij usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter organizacijskih kultur v Sloveniji, kot tudi za podjetja, ki so v anketi že ali pa še bodo sodelovala. Podatki bodo na voljo za interpretacijo vsekakor zanimivih izhodišč, ki izhajajo iz te prve informativne obdelave ankete.

Uvod

V okviru pridobivanja certifikata Družini prijazno podjetje je ukrep Mnenjske raziskave med zaposlenimi na področju usklajevanja dela in družine eden ob obveznih ukrepov, ki jih morajo implementirati vsa podjetja.

Bistvo uvedbe ukrepov je namreč sodelovanje zaposlenih ne samo pri izbiri ukrepov, temveč tudi pri evalvaciji vloge posameznih akterjev ter pogojev v delovnem okolju, posameznih ukrepov ter identifikaciji težav pri njihovem koriščenju (Černigoj Sadar, 2014).

Iz tega razloga smo Ekvilib Inštitut, strokovnjaki z Ekonomske fakultete in Fakultete za družbene vede v letu 2012 pripravili vprašalnik *Anketa o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja* (v nadaljevanju: DPP anketa), s katerim ugotavljamo, ali zaposleni koristijo katerega izmed ukrepov za lažje usklajevanje obveznosti delovnega in zasebnega življenja, kdo/kaj jim pri tem pomaga in če se srečujejo s kakšnimi problemi. Rezultati ankete razkrivajo, kakšna je implementacija ukrepov v sam proces poslovanja podjetja ter kakšno je zadovoljstvo in izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja pri zaposlenih.

Z vprašalnikom ugotovimo poleg pogojev, ki jih imajo zaposleni za usklajevanje v podjetju, tudi njihove osebne izkušnje usklajevanja in tista področja, ki jih lahko izboljšamo po daljšem uvajanju določenih ukrepov. Če tega ne naredimo, se nam lahko zgodi, da zapostavimo določena področja delovnega procesa, ki lahko porušijo dosedanja prizadevanja (Černigoj Sadar, 2014).

DPP anketa je sestavljena iz različnih sklopov, ki služijo boljšemu pregledu stanja na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih. Prvi del raziskuje vlogo delovnega okolja pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja – anketirance sprašujemo po seznanjenosti z družini prijaznimi ukrepi, vlogi vodilnih ter vlogi njihovih sodelavcev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Drugi del ankete je osredotočen na konkretne sprejete ukrepe ter morebitne težave pri njihovem koriščenju, zadovoljstvo in mnenje o ukrepih. Tretji del ankete raziskuje vlogo družine, prijateljev in tretjih oseb na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, četrti del pa izkušnje posameznika z usklajevanjem, torej odnos med plačanim delom in družino ter čas, ki ga posameznik nameni za različne aktivnosti. Zadnji sklop vprašanj je vezan na demografske podatke anketirancev, status v podjetju ter družinski status.

Anketiranje zaposlenih poteka v dveh oblikah: papir-svinčnik in/ali elektronski obliki. Odločitev za vrsto anketiranja podjetje sprejme glede na svoje tipične delovne procese. V primeru velikih podjetij (nad 500 zaposlenih) podjetje pripravi vzorec za anketiranje skladno z navodili soavtorja ankete dr. Marka Pahorja. Anketa se izvede v 3. letu certificiranja, ko je večina sprejetih ukrepov že implementirana, in se izvaja (okvirno) vsake tri leta.

Metodologija

Pričujoča analiza vključuje 62 podjetij različnih velikosti in odgovore približno 6300 zaposlenih¹. Na tem mestu velja opomniti, da tako kot pri vsaki anketi vsi anketiranci niso odgovarjali na vsa vprašanja, zato prihaja do razlik pri številu odgovorov na posamezno vprašanje.

Podatke smo analizirali s pomočjo statističnega programa SPSS. Za interpretacijo podatkov smo uporabili deskriptivne statistike ter Pearsonov χ^2 test za ugotavljanje morebitnih odstopanj pri odgovorih zaposlenih glede na različne kriterije.

Tabela 1: Pregled vključenih podjetij po SKD dejavnostih (N= 6320²)

SKD dejavnost	Število podjetij
K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti	11
Q - Zdravstvo in socialno varstvo	10
J - Informacijske in komunikacijske dejavnosti	8
C - Predelovalne dejavnosti	6
D - Oskrba z električno energijo, plinom in paro	5
G - Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	5
M - Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	3
E - Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja	3
H - Promet in skladiščenje	2
I - Gostinstvo	2
O - Dejavnost javne uprave in obrambe; dejavnost obvezne socialne varnosti	2
P - Izobraževanje	2
A - Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo	1
S - Druge storitvene dejavnosti	1
N - Druge raznovrstne poslovne dejavnosti	1

¹ Glavna omejitev pri izvedbi te analize je dejstvo, da podjetja, ki so vključena v skupno bazo, ne predstavljajo pravega razmerja podjetij po različnih dejavnostih v celotnem slovenskem prostoru. V primeru prave razdelitve bi se podatki morda nekoliko razlikovali.

² N=Število anketirancev, ki so odgovorili na vprašanje.

V tabeli 1 je prikaz različnih SKD dejavnosti podjetij, ki so vključena v analizo. Največje število podjetij deluje na področju finančne in zavarovalniške dejavnosti (11 podjetij), sledijo podjetja s področja zdravstva in socialnega varstva (10 podjetij) ter informacijskih in komunikacijskih dejavnosti (8 podjetij). V ostalih dejavnostih pa je bilo 6 ali manj podjetij.

Poleg analize odgovorov vseh zaposlenih v podjetjih smo iskali tudi povezave med odgovori in različnimi kriteriji, kot so spol, izobrazba, starševski status zaposlenih, vodstveni položaj zaposlenih in področje dela. Ti kriteriji ter struktura anketirancev glede na posamezne kriterije so pojasnjeni v nadaljevanju.

Glavni kriteriji analize

Spol

»V razvitem svetu so ženske pogosteje vključene na trg delovne sile in opravljajo tudi dela in poklice, ki so jih več stoletij nazaj opravljali samo moški. Poleg tega se je spremenilo tudi neplačano delo v gospodinjstvu in skrb za otroke. Poleg žensk tudi moški skrbijo za del gospodinjstva in opravljajo vsa dela, ki so vedno veljala za »ženska«, prav tako se udeležujejo tudi pri skrbi za otroke« (Parce, United Nations v Pivk 2015, 30). »V Sloveniji ženske več časa porabijo za gospodinjska opravila, skrb za otroke in prevažanje otrok v varstvo in iz varstva. Povprečno naj bi ženske porabile več kot dve uri časa več na dan za neplačano delo doma kot moški« (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar v Pivk 2015, 38).

Delitev dela glede na tradicionalno vlogo po spolu se lahko razlikuje tudi glede na posameznikove osebne izkušnje. »Ženske, ki manj podpirajo tradicionalno delitev vlog, doživljajo bolj enakovredno razdelitev gospodinjskih opravil, prav tako moški s spolno bolj egalitarnimi nazori prispevajo več časa skrbi za otroke in gospodinjskim opraviлом v primerjavi z moškimi, ki nimajo takšnega pogleda« (Fetterloff in Rudman 2014, 221).

V analizi smo iskali morebitne statistično značilne razlike pri odgovorih glede na spol anketirancev.

Tabela 2: Spol (N=4917)

Spol	Odstotek zaposlenih
Moški	44,4
Ženske	55,6

V anketi je sodelovalo 2184 moških (44%) in 2733 (55,6%) žensk. Ob tem velja pripomniti, da nekateri zaposleni ob izpolnjevanju ankete niso podali svojega spola, zato se število odgovorov po spolu razlikuje od dejanskega števila vseh anketirancev.

Izobrazba

Konrad in Mangel (Knafič in dr. 2010, 30) pojasnjujeta, da je družini prijazna politika pogosteje prisotna v podjetjih z visoko izobraženo delovno silo. Iz tega razloga smo raziskovali korelacije med izobrazbo anketirancev ter izkušnjami na področju usklajevanja dela in zasebnega življenja.

Tabela 3: Izobrazba zaposlenih (N=4949)

Izobrazba	Odstotek zaposlenih
Osnovna šola	4,9
Srednja šola	44,6
Višja ali visoka šola	50,5

Polovica anketirancev ima zaključeno višjo ali visoko šolo, 44,6% ima dokončano srednjo šolo, slabih 5 % zaposlenih pa ima osnovnošolsko izobrazbo.

Starševski status zaposlenih

»Odrasle osebe so odgovorne za vzgojo otrok in omogočanje optimalnih možnosti za njihov emocionalni in socialni razvoj« (Giddens v Raholin 2009, 9). »Ravnovesje med delom in družino se doseže, ko je posameznik enako vpleten in zadovoljen tako v zasebnem, kot tudi poklicnem življenju« (Kirkwood in Tootell v Raholin 2009, 9). Zaposleni, ki imajo majhne otroke in morajo hkrati skrbeti še za starejše družinske člane, so predstavniki t.i. »sendvič generacije« (Malach in dr. v Kulik in dr. 2015). Po drugi strani so starejši zaposleni večkrat zadolženi za skrb svojih vnukov, da si lahko njihovi odrasli otroki zgradijo kariero in družino (Kulik v Kulik 2015: 264).

Iskali smo odgovore na vprašanje, ali anketiranci različno občutijo obremenjenost z usklajevanjem družinskega in poklicnega življenja različna glede na starševstvo.

Tabela 4: Starševski status zaposlenih (N=4830)

Starševski status	Odstotek zaposlenih
Nima otrok	21
Ima otroke	79

Večina anketirancev (79%) ima otroke, medtem ko je 21% brez. V tej raziskavi se nismo osredotočili na starost otrok, temveč le na starševstvo, ne glede na starost otrok.

Vodstveni, vodilni položaj zaposlenih

»Sodobno in uspešno vodenje vse bolj temelji na medsebojnih odnosih in zaupanju. Vodja, ki ima visoko stopnjo integritete in je moralno neoporečen, pridobi zaupanje in pristojnost pri svojih sodelavcih in vodi organizacijo k doseganju odličnosti« (Kovač in drugi v Bilbija 2012, 8). Možina (v Bilbija 2012, 27) pravi, da je »vodja po eni strani sposoben razumeti pomembna organizacijska načela oziroma vrednote organizacije in po drugi strani odkriti vrednote zaposlenih in jih združiti v skladno celoto. Če skladnosti ni, se znajdejo zaposleni s svojimi interesi in pričakovanji na eni strani in vodja s svojimi organizacijskimi načeli in zahtevami dela na drugi strani«. »Bistvo je, da vodstvo izraža pozitivno naklonjenost ukrepom in s tem kaže na združljivost poklica in družine« (Knafič in drugi 2010, 41).

V analizi smo preverjali stališča vodilnih pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.

Tabela 5: Vodstveni, vodilni položaj zaposlenih (N=4865)

Vodilni položaj	Odstotek zaposlenih
Da	23,8
Ne	76,2

Če primerjamo strukturo zaposlenih glede na vodilni položaj ugotovimo, da je slaba četrtnina zaposlenih na vodilnih položajih oziroma vodijo skupine zaposlenih.

Področje dela

Naslednji od kriterijev raziskave je bil področje oziroma narava dela zaposlenih. Delovni procesi so namreč tisti, ki v številnih primerih narekujejo možnosti, ki jih lahko podjetje na področju usklajevanja dela in družine nudi.

Tabela 6: Zaposleni glede na področje dela³ (N= 4882)

Področje dela	Odstotek zaposlenih
Administracija, režija	20,9
Strokovne službe	27,7
Neposredno delo s strankami	27,8
Proizvodnja/fizični delavci	23,6

³V nadaljevanju so uporabljene okrajšave: ADM=administracija, režija; STS=strokovne službe; NDS=neposredno delo s strankami; P=proizvodnja, fizični delavci.

Največ anketirancev dela v strokovnih službah in neposredno s strankami. Sledi delež zaposlenih v proizvodnji ter administraciji.

Analiza posameznih sklopov ankete DPP

Seznanjenost zaposlenih z ukrepi

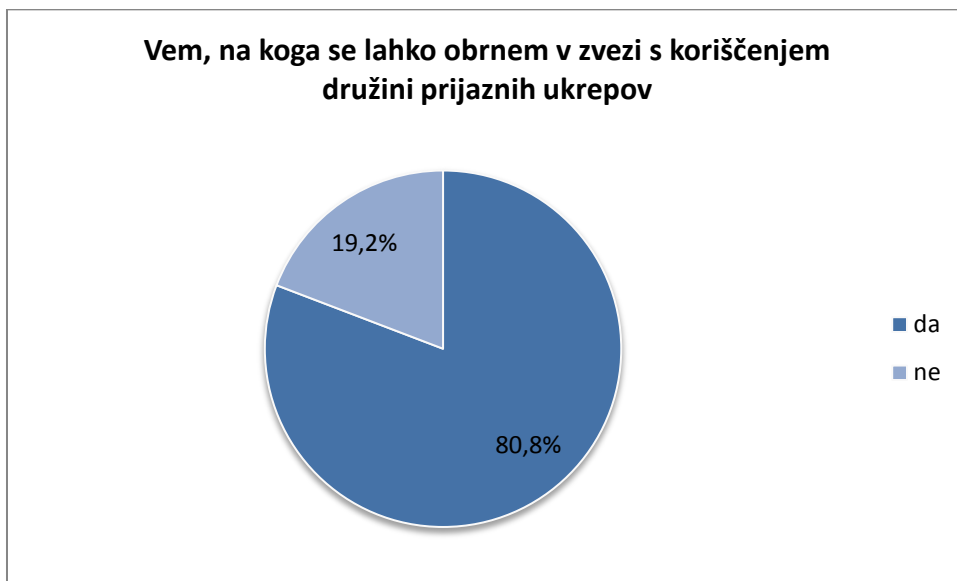
V prvem delu analize raziskujemo seznanjenost zaposlenih o prejetem certifikatu Družini prijazno podjetje ter možnosti v zvezi z informiranjem, koriščenjem in podajanjem predlogov, ki se nanašajo na družini prijazne ukrepe.

Slika 1: Seznanjen sem, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje (N=6042)



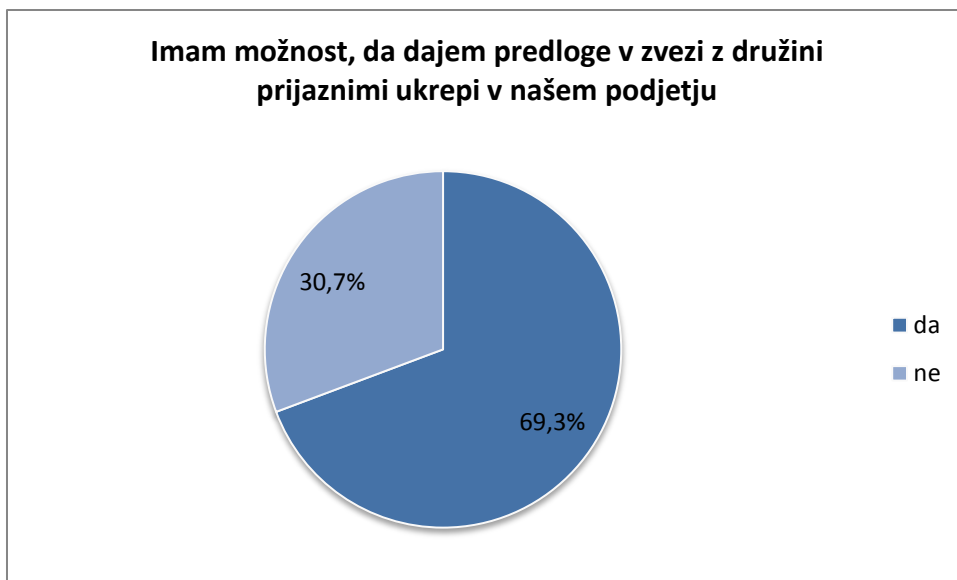
Zaposlene smo spraševali, ali so seznanjeni, da je njihovo podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje. Velika večina zaposlenih (94,9%) je s tem seznanjena, medtem ko 5,1% zaposlenih tega ob anketiranju ni vedelo.

Slika 2: Vem, na koga se lahko obrnem v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov (N=5293)



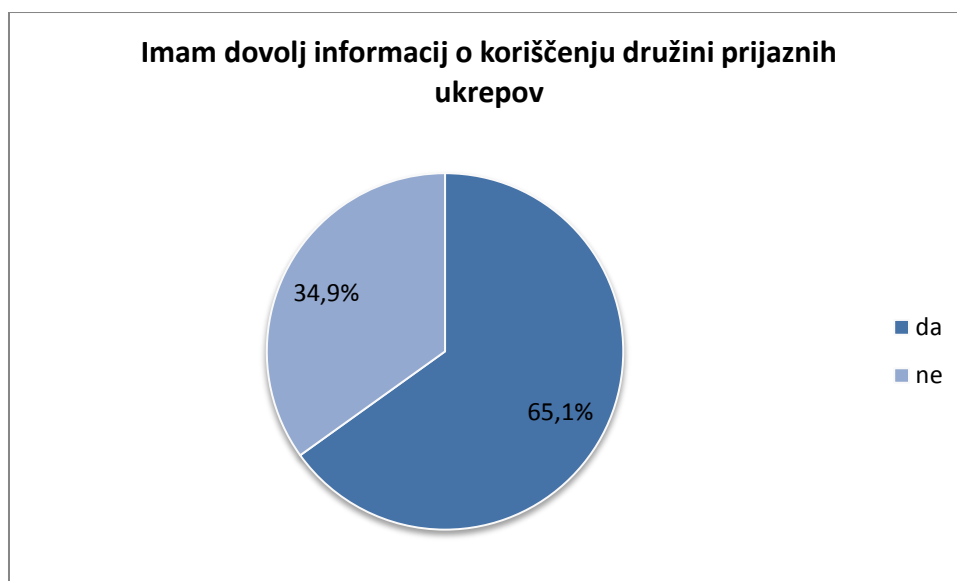
Velika večina zaposlenih (80,8%) ve, na koga se lahko obrne v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov. Obratno velja za 19,2% zaposlenih.

Slika 3: Imam možnost, da dajem predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi v našem podjetju (N=5069)



Dobri dve tretjini (69,3%) zaposlenih meni, da ima možnost dajati predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi v njihovem podjetju. Slaba tretjina zaposlenih pa je nasprotnega mnenja.

Slika 4: Imam dovolj informacij o koriščenju družini prijaznih ukrepov (N=5126)



65,1% zaposlenih ima dovolj informacij v zvezi s koriščenjem družini prijaznih ukrepov. Dobra tretjina zaposlenih pa je omenjeni trditvi nasprotovala.

Tabela 7: Seznanjenost o prejetem certifikatu Družini prijazno podjetje po podjetjih

Podjetje	Število podjetij
Seznanjenost o certifikatu »Družini prijazno podjetje«	19
100% seznanjenost	
Seznanjenost o certifikatu »Družini prijazno podjetje«	39
Več kot 90%	
Seznanjenost o certifikatu »Družini prijazno podjetje«	4
Manj kot 90%	

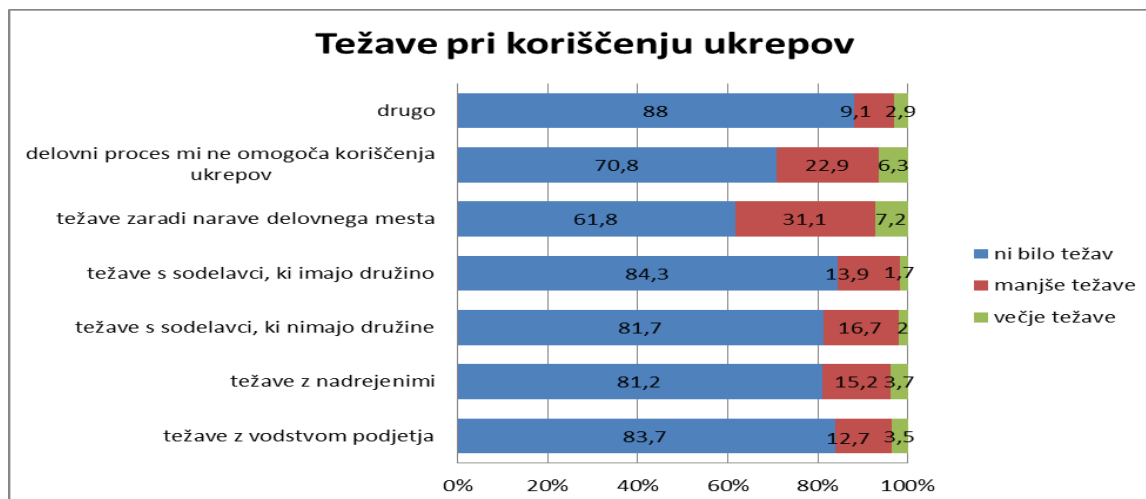
V 19 podjetjih je seznanjenost zaposlenih s prejetim certifikatom, ki so odgovorili na to vprašanje, 100%. Več kot 90% seznanjenost zaposlenih je bila v 39 podjetjih, kar je zelo spodbuden podatek. V štirih podjetjih je bila seznanjenost zaposlenih manjša od 90%. Najmanjša seznanjenost zaposlenih je bila 85%. V vseh 62 podjetjih je torej splošna seznanjenost zaposlenih o tem, da je podjetje prejelo certifikat Družini prijazno podjetje, na visokem nivoju.

Zaposleni večinoma vedo, na koga se lahko obrnejo glede koriščenja ukrepov. Približno dve tretjini zaposlenih ima možnost dajati predloge v zvezi z ukrepi in tudi dovolj informacij glede koriščenja le-teh.

Ukrepi

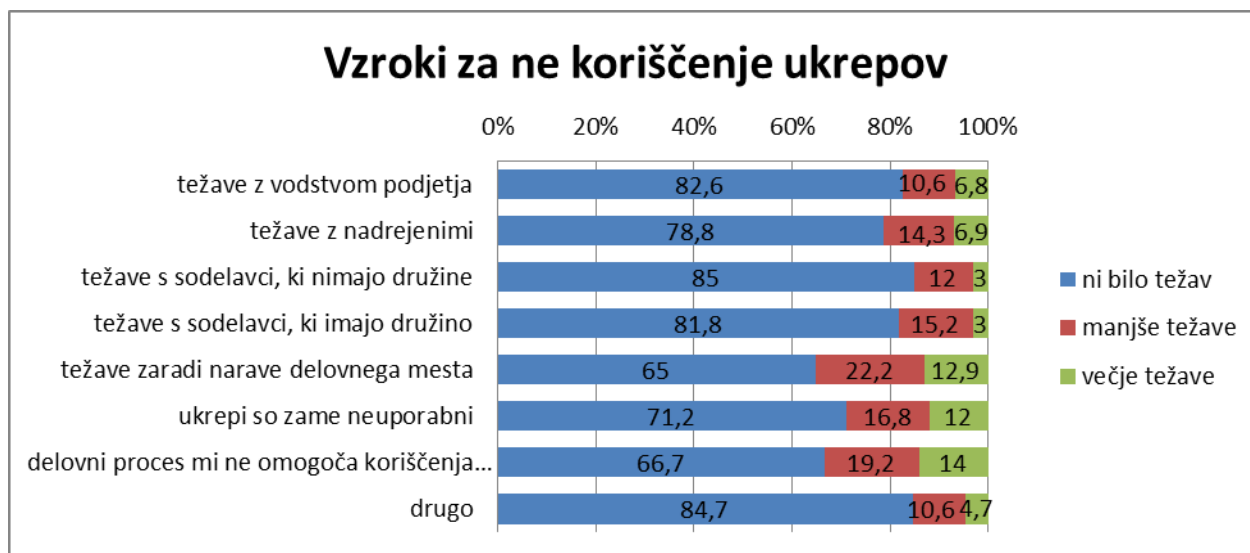
Z naslednjim sklopom vprašanj ugotavljamo, ali so imeli zaposleni težave pri koriščenju ukrepov, in vzroke za nekoriščenje ukrepov.

Slika 5: Težave pri koriščenju ukrepov



Večina zaposlenih je odgovorila, da ni imela težav pri koriščenju ukrepov. Pri anketirancih so se manjše, lahko rešljive težave pojavljale zaradi narave delovnega mesta (31,1%) in ker jim delovni proces ne omogoča koriščenja ukrepov (22,9%).

Slika 6: Vzroki za ne koriščenje ukrepov



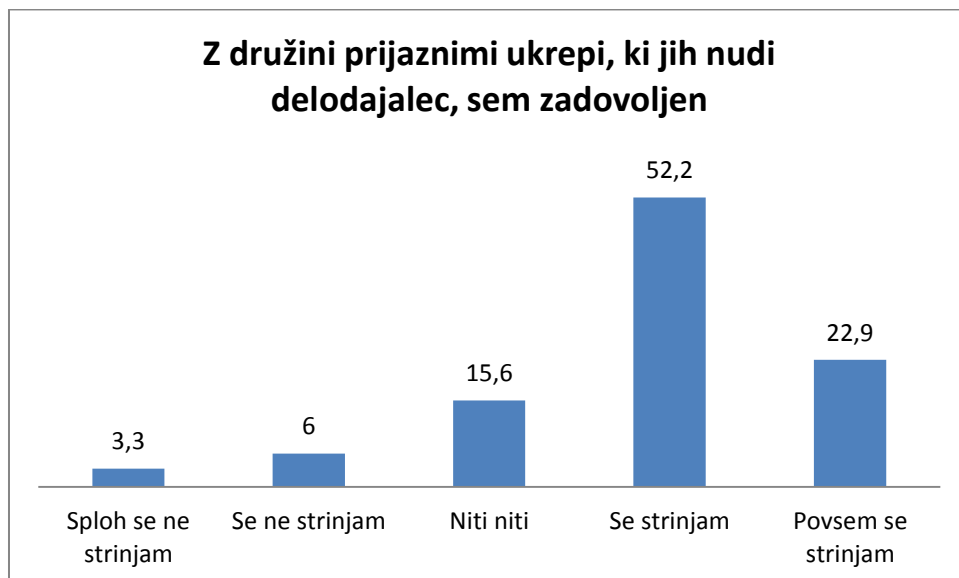
Zaposleni, ki niso koristili nobenega ukrepa, so povečini navajali, da so se manjše, rešljive težave pojavljale zaradi narave delovnega mesta in ker jim delovni čas ni omogočal koriščenja ukrepov. Enake vzroke so navajali tudi tisti zaposleni, ki so imeli velike, težko rešljive težave.

V večini primerov so zaposleni kot glavni razlog za nekorisćenje ukrepov navedli, da jih ne potrebujejo. Drugi najpogostejši razlog je, da jim delovni čas ne dopušča korišćenja. Velikokrat so zaposleni navajali tudi odgovor *drugo*. V najmanjši meri pa so zaposleni odgovarjali, da je razlog v tem, da ne želijo obremenjevati sodelavcev.

Zadovoljstvo in mnenje o ukrepih

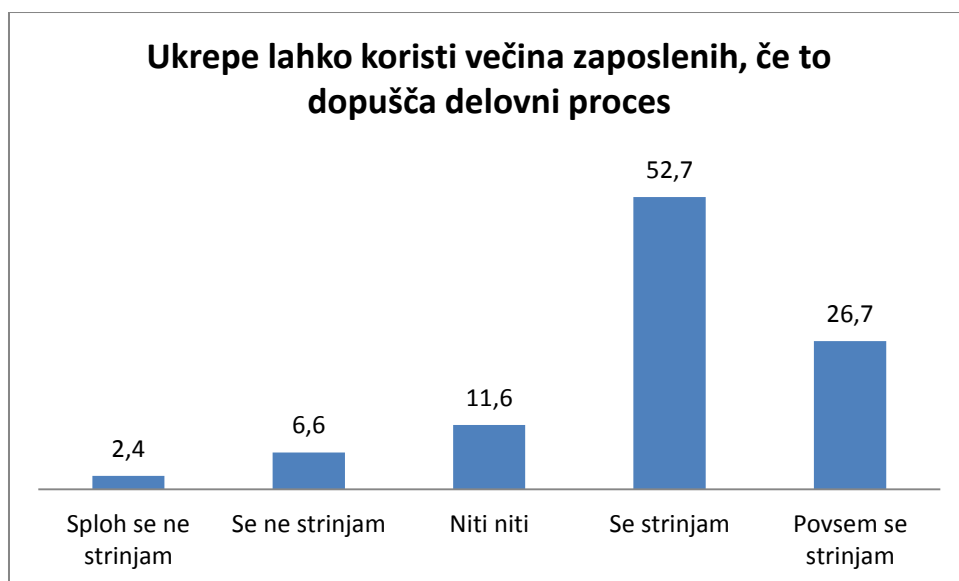
V naslednjem koraku smo si podrobneje ogledali vprašanja, ki obravnavajo splošno zadovoljstvo zaposlenih z družini prijaznimi ukrepi ter njihova mnenja glede korišćenja posameznih ukrepov. Preverjali smo izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja in ocene, ki so jih zaposleni podeljevali svojemu podjetju kot Družini prijaznemu podjetju.

Slika 7: Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec, sem zadovoljen (%) (N=5035)



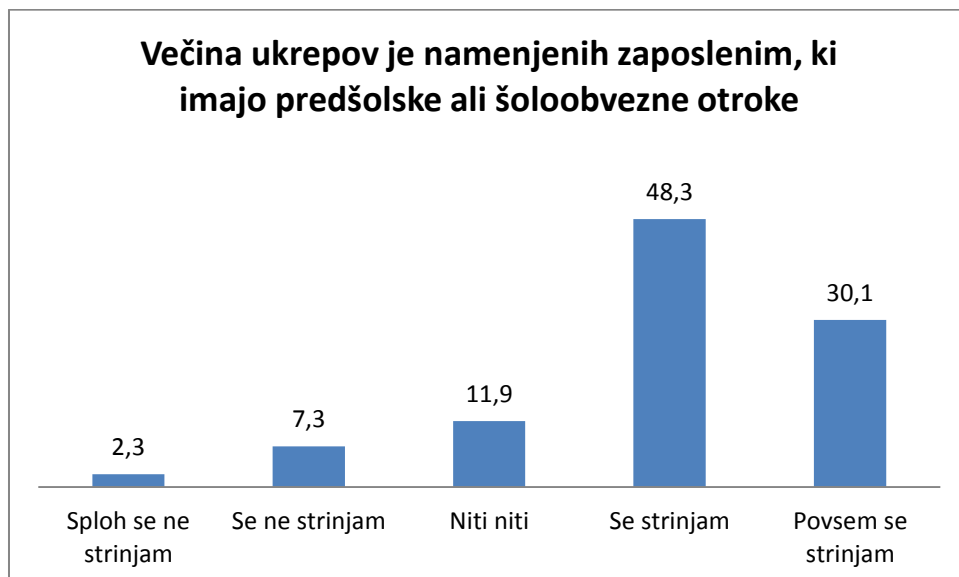
Iz slike 7 je razvidno, da je tri četrtine (75,1%) zaposlenih zadovoljnih z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec. Le 9,3% zaposlenih se s trditvijo ne strinja. Povprečno strinjanje glede omenjene trditve znaša 3,86.

Slika 8: Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces (%) (N=5114)



Zaposleni so v veliki večini (79,4%) mnenja, da lahko koristijo ukrepe, če to dopušča delovni proces. Povprečno strinjanje s trditvijo znaša 3,95.

Slika 9: Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke (%) (N=5085)



Prav tako se zaposleni po večini (78,4%) strinjajo, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke. Povprečno strinjanje znaša 3,97.

Tabela 8: Pregled odgovorov glede na različne kriterije

		Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec, sem zadovoljen.	Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces.	Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke.
Spol	Moški	3,94 (0,867)⁴	4,01 (0,886)	4,02 (0,904)
	Ženske	3,85 (0,969)	3,95 (0,950)	3,92 (1,008)
Izobrazba	OŠ	3,75 (1,115)	3,88 (0,962)	3,95 (0,996)
	SŠ	3,86 (0,928)	3,94 (0,927)	3,95 (0,976)
	VV	3,93 (0,904)	4,02 (0,916)	3,96 (0,960)
Vodilni položaj	Vodilni	4,04 (0,867)	4,14 (0,861)	3,95 (1,008)
	Ne vodilni	3,84 (0,944)	3,92 (0,938)	3,96 (0,956)
Starševski status	Nimam otrok	3,85 (0,940)	3,94 (0,937)	4,03 (0,909)
	Imam otroke	3,90 (0,927)	3,99 (0,916)	3,95 (0,974)
Področje dela	ADM	4,07 (0,870)	4,09 (0,898)	3,91 (1,051)
	STS	3,91 (0,902)	4,02 (0,876)	4 (0,898)
	NDS	3,75 (0,998)	3,88 (0,995)	3,95 (0,972)
	P	3,86 (0,911)	3,93 (0,920)	3,96 (0,979)

Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti (razlikujejo) od aritmetične sredine. Lestvica strinjanja 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti-niti, 4-se strinjam, 5-povsem se strinjam.

Iz tabele 8 je razvidno, da se moški v povprečju v večji meri strinjajo, da so zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, da ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces, in da je večina ukrepov namenjena zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke v primerjavi z ženskami. Razlike med moškimi in ženskami so statistično značilne⁵.

Primerjava odgovorov zaposlenih glede na izobrazbo pokaže, da so v povprečju najbolj zadovoljni tisti z visoko oz. višjo izobrazbo (3,93), sledijo tisti s srednjo šolo (3,86) in nato še zaposleni z osnovno šolo (3,75). Enak vrstni red povprečnega strinjanja velja za trditev, da

⁴ Podatki z (naj)višjo povprečno vrednostjo so odebeljeni. Slednje velja tudi za ostale tabele v poročilu.

⁵ Uporabili smo hi-kvadrat test, kjer smo ugotavljali, ali so zaposleni glede na različne kriterije na trditve odgovarjali statistično značilno različno. Rezultati vseh testov se nahajajo v preglednicah v prilogi.

ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces. Razlike pri odgovorih glede na izobrazbo so statistično značilne. S trditvijo, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke, pa se vse tri izobrazbene skupine v povprečju približno enako strinjajo. Odgovori zaposlenih z različno stopnjo izobrazbe na omenjeno trditev niso statistično značilni.

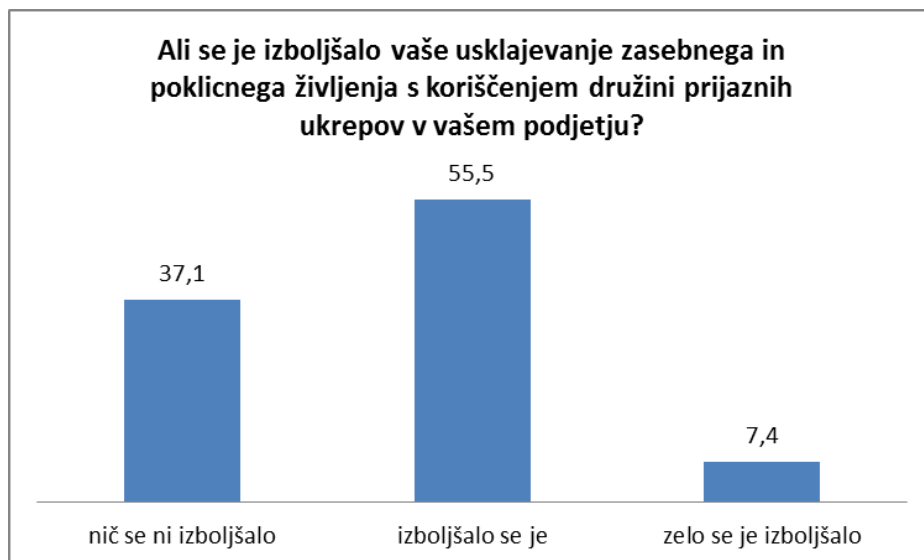
Vodilni so v povprečju v večji meri strinjajo, da so zadovoljni z ukrepi, ki jih nudi delodajalec in da ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces v primerjavi z nevodilnimi zaposlenimi. Razlike pri odgovorih so statistično značilne.

S trditvijo, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke, se v enaki meri strinjajo tako vodilni kot ne vodilni. Pri teh odgovorih gre za statistično neznačilnost.

Zaposleni, ki imajo otroke, se v povprečju v večji meri strinjajo, da so zadovoljni z ukrepi, ki jih nudi delodajalec, in da ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces. Nasprotno pa se tisti brez otrok v povprečju bolj strinjajo, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke, kar nakazuje na pomanjkanje ukrepov, ki bi bili primerni za koriščenje tudi pri zaposlenih brez otrok. Pri vseh trditvah gre za statistično neznačilne odgovore pri zaposlenih z otroki in tistimi brez otrok.

Z družini prijaznimi ukrepi so v povprečju najbolj zadovoljni tisti, ki delajo na področju administracije in režije, v manjši meri pa tisti, ki delajo neposredno s strankami. Zaposleni, ki delajo v administraciji, se v povprečju v največji meri strinjajo, da lahko ukrepe koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces, v manjši meri pa zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Zaposleni, ki delajo v strokovnih službah, se v povprečju v večji meri strinjajo, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke. V manjši meri pa se v primerjavi z ostalimi skupinami s trditvijo strinjajo zaposleni, ki delajo v administraciji. Pri vseh trditvah so zaposleni na različnih področjih odgovarjali statistično značilno različno.

Slika 10: Pregled izboljšanja usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v odstotkih (N= 4460)



Za več kot polovico (55,5%) zaposlenih se je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov v podjetju izboljšalo. 37,1% je takih, ki so odgovorili, da se ni nič izboljšalo. 7,4% zaposlenih pa je mnenja, da je uvedba družini prijaznih ukrepov pripomogla k znatnem izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Uvedba ukrepov v podjetjih je torej pripomogla k izboljšanju usklajevanja zasebnega in družinskega življenja zaposlenih.

Tabela 9: Izboljšanje usklajevanja glede na različne kriterije

Ali se je izboljšalo vaše usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov v vašem podjetju? (%)			
		Izboljšalo se je	Ni se izboljšalo
Spol	Moški	67,8	32,2
	Ženske	60	40
Izobrazba	OŠ	70,3	29,7
	SŠ	63,7	36,3
	VV	62,4	37,6
Vodilni položaj	Vodilni	66,8	33,2
	Ne vodilni	62,2	37,8
Starševski status	Nimam otrok	53,9	46,1
	Imam otroke	65,5	34,5

Področje dela	ADM	66,6	33,4
	STS	62,5	37,5
	NDS	57	43
	P	68,5	31,5

Če raziskujemo izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja po spolu, ugotovimo, da so moški (67,8%) v večji meri odgovarjali, da se je stanje izboljšalo v primerjavi z ženskami (60%). Razlika med spoloma je 7,8%. Iz slednjega je razvidno, da so ženske kljub sprejetim ukrepom nekoliko bolj obremenjene glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v primerjavi z moškimi, pa tudi to, da se v organizacijah s certifikatom širi zavedanje, da imajo tudi moški skrbstvene obveznosti v zasebnem življenju. Razlike pri odgovorih so statistično značilne.

Analizirali smo tudi izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Zaposleni z osnovno izobrazbo (70,3%) so v večji meri poročali o izboljšanju v primerjavi z zaposlenimi s srednješolsko (63,7%) oz. višjo ali visoko izobrazbo (62,2%). Zaposleni, ki so v večji meri odgovarjali, da se stanje glede usklajevanja ni izboljšalo, pa imajo višjo ali visoko oziroma srednjo izobrazbo. Zaposleni z nižjo izobrazbo imajo torej bolj pozitivno mnenje glede vpliva ukrepov v primerjavi z višje izobraženimi. V tem primeru gre za statistično neznačilne odgovore.

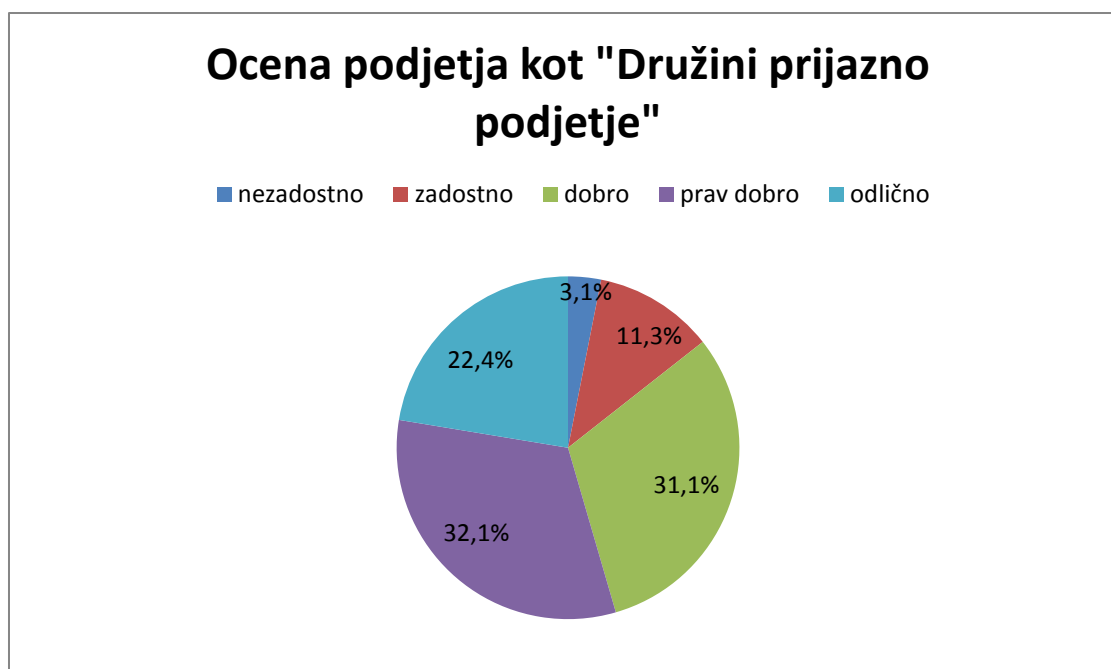
Primerjava odgovorov o izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja glede na vodstveni položaj pokaže, da večji delež vodilnih (66,8%) mnenja, da se je usklajevanje izboljšalo v primerjavi z nevodilnimi (62,2%). Razlika pri odgovorih med vodilnimi in nevodilnimi znaša 4,6% in je statistično značilna.

Zaposleni z otroki (65,5%) so v večji meri pritrjevali, da se je s koriščenjem ukrepov usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja izboljšalo v primerjavi z zaposlenimi brez otrok. Razlika znaša 11,6%. Večji delež zaposlenih brez otrok (46,1%) pa je odgovoril, da se usklajevanje ni izboljšalo v primerjavi s tistimi, ki imajo otroke (34,5%). Razlike pri odgovorih so statistično značilne.

Raziskovali smo morebitna odstopanja glede strinjanja o izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja glede na področje dela. Za proizvodne delavce (68,5%) se je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja najbolj izboljšalo. Sledijo zaposleni (66,6%) v administraciji in strokovnih službah (62,5%). Pri zaposlenih ki se jim usklajevanje s koriščenjem ukrepov ni izboljšalo, pa gre v večji meri za zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Zaposleni na različnih področjih so odgovarjali statistično značilno različno.

Analizirali smo, kakšne ocene so zaposleni podeljevali svojemu podjetju kot Družini prijaznemu podjetju, ter primerjali povprečne ocene glede na različne kriterije.

Slika 11: Ocena podjetja (N=5014)



Največ zaposlenih je podjetju podelilo prav dobro oceno (32,1%). Sledijo ocene dobro (31,1%) in odlično (22,4%). 11,3% zaposlenih je podjetje ocenilo z zadostno oceno, le 3,1% pa z nezadostno oceno. Skupna povprečna ocena podjetja znaša 3,60.

Tabela 10: Ocena podjetja glede na različne kriterije

Povprečna ocena podjetja kot »Družini prijazno podjetje«		
Spol	Moški	3,67 (1,025)
	Ženske	3,55 (1,059)
Izobrazba	OŠ	3,58 (1,082)
	SS	3,57 (1,055)
	VV	3,64 (1,035)
Vodilni položaj	Vodilni	3,79 (1,018)
	Ne vodilni	3,55 (1,050)
Starševski status	Nimam otrok	3,61 (1,020)
	Imam otroke	3,61 (1,053)
Področje dela	ADM	3,77 (1,018)
	STS	3,66 (1,019)
	NDS	3,48 (1,098)

P

3,54 (1,019)

Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti (razlikujejo) od aritmetične sredine. Lestvica ocenjevanja 1- nezadostno, 2-zadostno, 3-dobro, 4-prav dobro, 5-odlično.

Iskali smo morebitne razlike v podeljevanju ocen glede na spol. Povprečna ocena podjetja pri moških znaša 3,67, pri ženskah pa 3,55. Iz teh podatkov je razvidno, da so moški podeljevali boljše ocene Družini prijaznemu podjetju v primerjavi z ženskami. Razlike so statistično značilne. Razlogi za to so lahko različni, zanimivo pa bo to raziskovati v prihodnosti. Morda lahko iz tega sklepamo, da se organizacijska kultura spreminja v takšni smeri, da moški lažje izrazijo svoje potrebe po usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja.

Če primerjamo povprečne ocene glede na stopnjo izobrazbe ugotovimo, da so tisti z višjo ali visoko izobrazbo podeljevali nekoliko višje ocene svojemu podjetju kot družini prijaznemu podjetju v primerjavi z nižje izobraženimi. Razlike so statistično značilne.

Primerjava povprečne ocene podjetja glede na vodilni položaj pokaže, da so vodilni (3,79) v povprečju podeljevali nekoliko boljše ocene v primerjavi s tistimi, ki niso na vodilnih položajih (3,55). Razlike so statistično značilne.

Zanimivo je, da so zaposleni z otroki in zaposleni brez otrok v povprečju podeljevali enake povprečne ocene svojemu podjetju. To potrjuje tudi statistična neznačilnost odgovorov.

Če primerjamo povprečne ocene glede na področje dela lahko ugotovimo, da so zaposleni v administraciji podeljevali boljše ocene v primerjavi z zaposlenimi na drugih področjih. Najnižjo povprečno oceno podjetju kot družini prijaznemu podjetju so podeljevali zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Razlike so statistično značilne.

Rezultati kažejo, da so zaposleni večinoma zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec in jih lahko koristijo, če to dopušča delovni proces. Med zaposlenimi pa prevladuje mnenje, da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke. S koriščenjem ukrepov ter izboljšanjem usklajevana zasebnega in poklicnega življenja so v povprečju najbolj zadovoljni moški, zaposleni na vodilnih položajih in zaposleni v administraciji. Višje povprečne ocene podjetju kot družini prijaznemu so podeljevali moški, višje izobraženi, vodilni ter zaposleni v administraciji.

Primerjali smo zadovoljstvo in mnenje o ukrepih glede na SKD dejavnost podjetij. Kriterij, ki smo ga postavili, je zahteval, da so v vsaki dejavnosti zastopana vsaj tri podjetja, zato smo izločili tiste dejavnosti, kjer je bilo podjetij manj. Iskali smo razlike pri izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja ter splošni oceni podjetja pri zaposlenih na različnih področjih.

Tabela 11: Zadovoljstvo in mnenje o ukrepih

Dejavnost	Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec sem zadovoljen.	Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces.	Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske ali šoloobvezne otroke.
C Predelovalne dejavnosti	3,98 (0,820)	4,02 (0,840)	4,07 (0,898)
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	3,77 (0,848)	3,93 (0,837)	3,97 (0,911)
G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	4,06 (0,882)	4,23 (0,800)	3,90 (1,012)
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	4,08 (0,921)	4,17 (0,858)	4,02 (0,918)
K Finančne in zavarovalniške dej.	<u>3,71 (1,026)</u>	<u>3,80 (0,982)</u>	4,04 (0,887)
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	3,84 (1,080)	3,90 (1,053)	<u>3,41 (1,327)</u>
Q Zdravstvo in socialno varstvo	<u>3,71 (1,004)</u>	3,83 (1,000)	3,89 (1,002)
E Oskrba z vodo; ravnanje z odpadki; saniranje okolja	4,19 (0,697)	4,23 (0,709)	4,05 (0,844)

Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti razlikujejo od aritmetične sredine. Lestvica strinjanja 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti-niti, 4-se strinjam, 5-povsem se strinjam. Podatki z najvišjo povprečno vrednostjo pri posameznih trditvah so odebeljeni. Podatki z najnižjo povprečno vrednostjo pa so podčrtani.

Zaposleni, ki delajo na področju oskrbe z vodo, so najbolj zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi. Sledijo zaposleni v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih ter trgovini. Najnižjo raven zadovoljstva pa smo zaznali pri zaposlenih v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter zdravstvu in socialnem varstvu.

S trditvijo, da ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces, se v povprečju v največji meri strinjajo zaposleni v trgovski dejavnosti in oskrbi z vodo ter ravnanjem z odpadki in odpadki. V najmanjši meri se s trditvijo strinjajo zaposleni v finančnih in zavarovalniških dejavnostih ter zdravstvu in socialnem varstvu. Da je večina ukrepov namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke, so se v povprečju v največji meri strinjali zaposleni v predelovalnih dejavnostih, oskrbi z vodo in finančnih in zavarovalniških dejavnostih. Manjše strinjanje s trditvijo pa zaznamo pri zaposlenih v strokovnih, znanstvenih in tehničnih dejavnostih.

Tabela 12: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

Dejavnost	Ali se je izboljšalo usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov?	
	Izboljšalo se je	Nič se ni izboljšalo
C Pridelovalne dejavnosti	66,20%	33,80%
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	63,30%	36,70%
G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	72%	28%
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	76,50%	23,50%
K Finančne in zavarovalniške dejavnosti	53,60%	46,40%
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	67,20%	32,80%
Q Zdravstvo in socialno varstvo	55,60%	44,40%
E Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja	75,70%	24,30%

Odebeljeni sta najvišji vrednosti glede trditve o izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja po posameznih SKD dejavnosti podjetij.

O izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja so v največji meri navajali zaposleni v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih, oskrbi z vodo ter ravnanjem z odplakami in odpadki ter v trgovini. Da pa se stanje glede usklajevanja ni izboljšalo, so bili najbolj prepričani zaposleni v finančnih in zavarovalniških dejavnostih (46,4%), zdravstvu in socialnemu varstvu (44,4%) ter oskrbi z električno energijo, plinom in paro (36,7%). To lahko razložimo tako z različnimi delovnimi procesi in organizacijo dela ter (zahtevnemu) poslovnemu okolju v nekaterih panogah, ter po drugi strani tudi s tradicionalno visokimi pričakovanji zaposlenih v nekaterih panogah.

Konflikt med usklajevanjem zasebnega in poklicnega življenja je glavni faktor za stres na delu za tiste, ki delajo v zdravstvenem sektorju v mnogih industrijskih državah. Že nekaj desetletij nazaj so se povečale delovne zahteve, delovne nadure, izmensko delo in pomanjkanje delovne sile, kar se posledično povezuje z neravnovesjem med delom in zasebnim življenjem (Lewis in dr., Bryson in dr., Fereday in Oster v Fehmidah in dr. 2012).

Ker je izmensko delo, posebno nočno in delo čez vikend tipično za zdravstveno nego, je konflikt med delom in družino bolj prisoten med zdravstvenimi delavci (Grzywacs in dr. v Fehmidah in dr. 2012), posebno med ženskami, ki predstavljajo velik delež zdravstvenih delavcev (Wieclaw in dr. v Fehmidah in dr. 2012). Slednje potrjuje tudi naše ugotovitve o manjšem zadovoljstvu zaposlenih v zdravstvu in socialnem varstvu.

Tabela 13: Ocena podjetja kot Družini prijaznega podjetja

Dejavnost	Povprečna ocena podjetja
C pridelovalne dejavnosti	3,74 (0,949)
D Oskrba z električno energijo, plinom in paro	<u>3,43 (1,000)</u>
G Trgovina; vzdrževanje in popravila motornih vozil	3,91 (1,024)
J Informacijske in komunikacijske dejavnosti	3,97 (1,016)
K - Finančne in zavarovalniške dejavnosti	3,45 (1,077)
M Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti	3,46 (1,054)
Q Zdravstvo in socialno varstvo	3,48 (1,041)
E Oskrba z vodo; ravnanje z odplakami in odpadki; saniranje okolja	4,06 (0,899)

Izračun povprečne ocene in standardnega odklona. Lestvica ocenjevanja: 1- nezadostno, 2-zadostno, 3-dobro, 4-prav dobro, 5-odlično. Najvišja povprečna ocena podjetja je odebena, najnižja povprečna ocena pa podčrtana.

Najvišjo povprečno oceno podjetju kot družini prijaznemu so podeljevali zaposleni na področju oskrbe z vodo ter ravnanjem z odplakami in odpadki. Najnižjo povprečno oceno pa so podeljevali zaposleni v oskrbi z električno energijo, plinom in paro.

Analiza po različnih dejavnostih je pokazala, da največje zadovoljstvo z ukrepi ter izboljšanje usklajevanja občutijo zaposleni v oskrbi z vodo, ravnanjem z odplakami in odpadki, informacijskih in komunikacijskih dejavnostih in trgovini. Obratno pa velja za zaposlene v finančnih in zavarovalniških dejavnostih, zdravstvu in socialnemu varstvu ter oskrbi z električno energijo, plinom in paro.

Vloga vodstva

Osrednjo vlogo pri učinkoviti implementaciji ukrepov v sam delovni proces v podjetju imajo vodilni zaposleni, ki podajajo informacije v zvezi z družini prijaznimi ukrepi ter pomagajo v primeru težav z usklajevanjem. Vodstveni kader lahko spodbuja zaposlene, da uporabijo ukrepe in iniciative (Allen in dr., Frye in Breugh v Fermidah in dr. 2012) in vpliva na delovno kulturo (Kinnunen in Mauno, Albertsen in dr. v Fermidah in dr. 2012) ter s tem ustvarja ugodno okolje za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja. V tem sklopu smo raziskovali vlogo vodstva pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. V nadaljevanju so prikazani tudi odgovori zaposlenih glede na spol, izobrazbo, vodilni položaj, starševski status in področje dela.

Tabela 14: Vloga vodilnih pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Trditve	Težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti lahko zaupam svojemu vodji.		Z mojim neposrednim vodjem običajno najdeva način kako rešiti probleme usklajevanja.		Vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.	
	N	%	N	%	N	%
Strinjanje						
Sploh se ne strinjam	234	4	161	2,7	250	4,5
Se ne strinjam	370	6,3	268	4,6	412	7,4
Niti niti	606	10,3	544	9,3	936	16,9
Se strinjam	2788	47,5	2773	47,4	2719	49
Povsem se strinjam	1874	31,9	2110	36	1237	22,3
Skupaj	5872	100	5856	100	5554	100

Večina zaposlenih (79,4%) lahko težave usklajevanju dela in družinskih obveznosti zaupa svojemu vodji. Le 10,3% zaposlenih se s tem ne strinja. 83,4% zaposlenih z neposrednim vodjem običajno najde način, kako rešiti probleme usklajevanja. Prav tako pa je velika večina zaposlenih (71,3%) odgovorila, da njihovo vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.

Tabela 15: Vloga vodstva glede na različne kriterije

		Težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti lahko zaupam svojemu vodji.	Z mojim neposrednim vodjem običajno najdeva način kako rešiti probleme usklajevanja.	Vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.
Spol	Moški	4,05 (0,942)	4,18 (0,863)	3,90 (0,937)
	Ženske	3,95 (1,045)	4,07 (0,956)	3,74 (1,040)
Izobrazba	OŠ	3,82 (1,160)	4 (1,004)	3,81 (1,084)
	SŠ	4,01 (0,956)	4,15 (0,869)	3,84 (0,969)
	VV	4,00 (1,023)	4,12 (0,943)	3,78 (1,019)

Vodilni položaj	Vodilni	4,14 (0,933)	4,24 (0,855)	3,97 (0,949)
	Ne vodilni	3,95 (1,019)	4,08 (0,934)	3,76 (1,016)
Starševski status	Nimam otrok	3,98 (0,995)	4,10 (0,912)	3,82 (0,953)
	Imam otroke	4 (1,008)	4,12 (0,919)	3,18 (1,017)
Področje dela	ADM	4,10 (0,963)	4,19 (0,905)	3,93 (0,976)
	STS	4,04 (0,990)	4,14 (0,910)	3,81 (0,982)
	NDS	3,92 (1,031)	4,07 (0,932)	3,68 (1,061)
	P	3,94 (0,999)	4,09 (0,904)	3,85 (0,964)

*Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti razlikujejo od aritmetične sredine. Lestvica strinjanja 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti-niti, 4-se strinjam, 5-povsem se strinjam.

Tako moški kot ženske so deležni podpore vodij pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Vendar pa se izkaže, da se ženske v primerjavi z moškimi v povprečju v manjši meri strinjajo, da lahko težave glede usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaupajo svojemu vodji. Prav tako se v manjši meri kot moški strinjajo, da z vodjem najdejo način, kako reševati probleme, in da jih vodstvo upošteva in podpira pri reševanju problemov. Razlike so statistično značilne.

Iz tabele 15 je razvidno, da se zaposleni s srednjo ter višjo/visoko izobrazbo v povprečju enako strinjajo, da lahko težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti zaupajo svojemu vodji. Manjše povprečno strinjanje s trditvijo je pri zaposlenih z doseženo osnovno izobrazbo. Razlike so statistično značilne. S trditvama, ki se nanašata na reševanje problemov usklajevanja z vodjem in podporo vodstva, so se v povprečju najbolj strinjali zaposleni s srednjo izobrazbo. Razlike niso statistično značilne.

Tako vodilnim kot ne vodilnim vodstvo nudi podporo pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Če pa primerjamo povprečno strinjanje med vodilnimi in ostalimi, se vodilni bolj strinjajo, da lahko težave zaupajo svojim nadrejenim in jih tudi skupaj rešijo. Razlike so statistično značilne.

Zaposleni z otroki v primerjavi z zaposlenimi brez otrok nekoliko lažje težave glede usklajevanja zaupajo svojemu vodji in z njim tudi lažje najdejo način, kako rešiti probleme, vendar pa razlike v odgovorih niso statistično značilne. Nasprotno pa so se zaposleni brez otrok v povprečju bolj strinjali, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti. Razlike so statistično značilne.

Zaposleni v administraciji so se v povprečju bolj strinjali, da lahko težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti zaupajo svojemu vodji. V najmanjši meri so se s trditvijo strinjali zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. S trditvijo, da z neposrednim vodjo najdejo način, kako rešiti probleme usklajevanja, se v povprečju v največji meri strinjajo zaposleni v administraciji, v najmanjši meri pa zaposleni, ki delajo s strankami. Slednje velja

tudi za trditev, da vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti. Razlike so statistično značilne.

Analiza je pokazala, da so zaposleni deležni podpore vodstva in vodilnih, kar je zelo spodbudno, saj je ravno srednji menedžment odgovoren za dobro implementacijo ukrepov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih.

Vloga sodelavcev

Pomembno vlogo pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja imajo tudi sodelavci, saj si z medsebojnim sodelovanjem lahko izboljšajo kakovost tako poklicne kot tudi zasebne sfere. Chiaburu in Harrison (v Lauren in dr. 2010) navajata, da je podpora sodelavcev v obliki naklonjenosti (npr. prijaznost) in instrumentalne pomoči (npr. pomoč pri delovnih nalogah) močno povezana z zadovoljstvom zaposlenih z delom. Družbene vezi s sodelavci lahko izboljšajo počutje zaposlenega skozi percepcijo povečane dostopnosti družbene pomoči (Thoits v Sloan in dr. 2013, 345).

V naslednjih korakih smo raziskovali podporo sodelavcev pri koriščenju ukrepov ter ali obstajajo razlike glede na različne kriterije.

Tabela 16: Vloga sodelavcev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Trditev	Sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki.		Sodelavci mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti.		S sodelavci si priskočimo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed nas ne more izpolniti delovnih nalog.		Sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, se počutijo prikrajšane.		Sodelavci so bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Strinjanje										
Sploh se ne strinjam	184	3,4	110	2	95	1,7	253	5,2	353	6,7
Se ne strinjam	515	9,4	266	4,8	222	3,9	954	19,7	1122	21,4
Niti niti	1097	20,1	910	16,4	607	10,7	1274	26,4	1506	28,7
Se strinjam	2819	51,7	3114	56,1	3016	53,4	1675	34,7	1655	31,5
Povsem se strinjam	836	15,3	1149	20,7	1709	30,3	675	14	613	11,7
Skupaj	5451	100	5549	100	5649	100	4831	100	5249	100

67% zaposlenih se strinja, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki, medtem ko se 12,8% s tem ne strinja. Petina zaposlenih je izbrala nevtralni odgovor niti-niti. Povprečno strinjanje s trditvijo znaša 3,66.

Zaposlenim sodelavci večinoma (76,8%) nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti. Le 6,8% se s tem ni strinjalo. Povprečno strinjanje zaposlenih s trditvijo znaša 3,89.

Zaposleni so se v večini primerov tudi strinjali, da si s sodelavci priskočijo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo ne more izpolniti delovnih nalog. Povprečno strinjanje zaposlenih s trditvijo znaša 4,07.

S trditvijo, da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane, se strinja slaba polovica (48,7%) zaposlenih. 26,4% zaposlenih je izbralo nevtralen odgovor niti-niti. 24,9% zaposlenih pa se ne strinja s trditvijo. Povprečno strinjanje s trditvijo znaša 3,32.

Ugotavljamo, da je manj kot polovica zaposlenih mnenja (43,2%), da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe. 28,1% zaposlenih se ne strinja s tem, 28,7% zaposlenih pa je izbralo nevtralni odgovor niti-niti. Povprečno strinjanje glede trditve znaša 3,20.

Tabela 17: Vloga sodelavcev glede na različne kriterije

		Sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki.	Sodelavci mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti.	S sodelavci si priskočimo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed nas ne more izpolniti delovnih nalog.	Sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, se počutijo prikrajšane.	Sodelavci so bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe.
Spol	Moški	3,75 (0,905)	3,96 (0,776)	4,14 (0,796)	3,24 (1,068)	3,20 (1,039)
	Ženske	3,62 (0,987)	3,86 (0,885)	4,05 (0,854)	3,38 (1,122)	3,17 (1,158)
Izobrazba	OŠ	3,56 (1,131)	3,63 (1,065)	3,89 (1,085)	3,42 (1,120)	3,33 (1,075)
	SS	3,69 (0,964)	3,89 (0,835)	4,08 (0,822)	3,36 (1,098)	3,22 (1,094)
	VV	3,68 (0,930)	3,95 (0,821)	4,10 (0,818)	3,27 (1,103)	3,14 (1,121)
Vodilni položaj	Vodilni	3,73 (0,889)	4,02 (0,777)	4,18 (0,757)	3,15 (1,108)	3,17 (1,118)
	Ne vodilni	3,66 (0,974)	3,87 (0,863)	4,05 (0,858)	3,37 (1,097)	3,18 (1,108)
Otroci	Nimam otrok	4,02 (0,772)	4 (0,784)	4,18 (0,780)	3,37 (1,137)	3,29 (1,087)

	Imam otroke	3,58 (0,978)	3,88 (0,857)	4,06 (0,850)	3,31 (1,092)	3,15 (1,110)
Področje dela	ADM	3,71 (0,929)	4,02 (0,805)	4,16 (0,766)	3,23 (1,135)	3,13 (1,146)
	STS	3,71 (0,890)	3,94 (0,791)	4,08 (0,809)	3,22 (1,061)	3,07 (1,083)
	NDS	3,67 (0,970)	3,89 (0,852)	4,10 (0,822)	3,35 (1,121)	3,27 (1,131)
	P	3,62 (1,032)	3,77 (0,915)	3,98 (0,934)	3,45 (1,083)	3,25 (1,064)

*Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti razlikujejo od aritmetične sredine. Lestvica strinjanja 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti-niti, 4-se strinjam, 5-povsem se strinjam.

Iz tabele 17 je razvidno, da obstajajo manjša odstopanja po spolu pri povprečnem strinjanju glede zgornjih trditev. Moški so se v povprečju bolj strinjali, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki. Prav tako so se v primerjavi z ženskami v povprečju bolj strinjali, da si med sodelavci priskočijo na pomoč pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti. Moški so se v primerjavi z ženskami tudi bolj strinjali, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe. Če pa pogledamo ženske, so se v povprečju bolj strinjale, da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane. Razlike so statistično značilne.

S trditvijo, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki, se v povprečju v največji meri strinjajo zaposleni s srednjo oziroma visoko ali višji izobrazbo. S trditvijo, da jim sodelavci nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, se v povprečju v največji meri strinjajo zaposleni, ki imajo višjo ali visoko izobrazbo. Enako velja za trditev, da si s sodelavci priskočijo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed zaposlenih ne more izpolniti delovnih nalog. Razlike so statistično značilne. Zaposleni, ki so dokončali osnovno šolo se v primerjavi z ostalima izobrazbenima skupinama v največji meri strinjajo, da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane. Razlike niso statistično značilne. Prav tako se tisti z osnovno šolo v povprečju v največji meri strinjajo, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe. Razlike so statistično značilne.

Vodilni se v povprečju bolj strinjajo, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki. Enako velja za trditev *Sodelavci mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti*. Vodilni se tudi v povprečju bolj strinjajo, da si s sodelavci priskočijo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo od njih ne more izpolniti delovnih nalog. Tisti na ne vodilnih položajih pa se v povprečju bolj strinjajo, da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane. Razlike so statistično značilne. S trditvijo, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe, pa se v povprečju v enaki meri strinjajo tako vodilni kot ne vodilni. Razlike niso statistično značilne.

Zaposleni, ki nimajo otrok, se v povprečju v večji meri strinjajo z vsemi trditvami, ki se nanašajo na vlogo sodelavcev pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v primerjavi s tistimi, ki imajo otroke. Le pri trditvi, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe, ni statistično značilnih razlik med odgovori.

S trditvijo, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki, se v povprečju v enaki meri strinjajo zaposleni v administraciji in strokovnih službah. V najmanjši meri se s trditvijo strinjajo zaposleni v proizvodnji. S trditvijo, da sodelavci nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti, se v povprečju najbolj strinjajo zaposleni v administraciji, v najmanjši meri pa zaposleni v proizvodnji. Zaposleni v administraciji so v povprečju najbolj deležni pomoči sodelavcev v primeru družinskih obveznosti. V najmanjši meri pa so se s trditvijo v povprečju strinjali zaposleni v proizvodnji. Da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane, so se v povprečju najbolj strinjali proizvodni delavci. S trditvijo, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe, se v povprečju v največji meri strinjajo zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Razlike pri odgovorih so statistično značilne.

Večina zaposlenih se strinja, da sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki in da si medsebojno priskočijo na pomoč in nudijo podporo v primeru težav pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane, se v povprečju najbolj strinjajo ženske, zaposleni, ki niso na vodilnih položajih, zaposleni brez otrok ter zaposleni v proizvodnji. S trditvijo, da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe, pa so se v povprečju v največji meri strinjali moški, zaposleni z osnovnošolsko izobrazbo in zaposleni, ki delajo neposredno s strankami.

Vloga partnerja

Večja je podpora partnerja tako na zasebnem kot poklicnem področju, lažje lahko zaposleni usklajujejo obe komponenti. V tem sklopu smo raziskovali vlogo partnerja in iskali razlike pri odgovorih zaposlenih glede na različne kriterije.

Tabela 18: Vloga partnerja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

Trditvev	Partner podpira moje udejevtvovanje na poklicnem področju.		S partnerjem si enakovredno deliva gospodinjska opravila in skrb za dom.		Partner je aktivno vključen v vzgojo in skrb za otroke.	
	N	%	N	%	N	%
Strinjanje						
Sploh se ne strinjam	71	1,6	134	3,1	76	2
Se ne strinjam	141	3,2	315	7,2	134	3,5
Niti niti	334	7,6	538	12,3	269	7
Se strinjam	2156	49,1	1928	44,2	1596	41,7

Povsem se strinjam	1687	38,4	1444	33,1	1750	45,8
Skupaj	4389	100	4359	100	3825	100

Večino zaposlenih (87,5%) partner podpira pri njihovem udejstvovanju na poklicnem področju. Povprečno strinjanje s trditvijo znaša 4,20.

Večina zaposlenih (77,3%) si s partnerjem enakovredno deli gospodinjska opravila in skrb za dom. Povprečno strinjanje s trditvijo znaša 3,97. Zaposleni so v večini primerov (87,5%) deležni podpore partnerja pri vzgoji in skrbi za otroke. Povprečno strinjanje zaposlenih znaša 4,26.

Tabela 19: Vloga partnerja glede na različne kriterije

		Partner podpira moje udejstvovanje na poklicnem področju.	S partnerjem si enakovredno deliva gospodinjska opravila in skrb za dom.	Partner je aktivno vključen/a v vzgojo in skrb za otroke.
Spol	Moški	4,16 (0,833)	4,05 (0,927)	4,35 (0,851)
	Ženske	4,23 (0,818)	3,92 (1,067)	4,19 (0,898)
Izobrazba	OŠ	3,88 (0,957)	3,91 (1,064)	4,09 (0,996)
	SS	4,09 (0,834)	3,98 (0,972)	4,18 (0,897)
	VV	4,32 (0,788)	3,98 (1,034)	4,34 (0,851)
Vodilni položaj	Vodilni	4,32 (0,787)	4,05 (0,988)	4,40 (0,825)
	Ne vodilni	4,17 (0,833)	3,95 (1,018)	4,22 (0,897)
Področje dela	ADM	4,31 (0,763)	3,98 (1,032)	4,27 (0,883)
	STS	4,33 (0,746)	3,99 (0,991)	4,34 (0,832)
	NDS	4,15 (0,902)	3,96 (1,030)	4,27 (0,900)
	P	4,01 (0,844)	3,96 (0,980)	4,15 (0,910)

*Izračun aritmetične sredine in standardnega odklona. Standardni odklon meri variabilnost okoli aritmetične sredine. Večja kot je variabilnost, večji je standardni odklon-bolj se posamezne vrednosti razlikujejo od aritmetične sredine. Lestvica strinjanja 1- sploh se ne strinjam, 2-se ne strinjam, 3-niti-niti, 4-se strinjam, 5-povsem se strinjam.

Iz tabele 19 je razvidno, da so tako moški kot ženske deležni podpore partnerja, obstajajo pa manjše razlike po spolu. Ženske imajo manjšo podporo partnerja pri gospodinjskih opravilih

in vzgoji otrok, medtem ko so deležne večje podpore partnerja na poklicnem področju v primerjavi z moškimi. Razlike so statistično značilne.

Podatki kažejo, da partner na poklicnem področju v manjši meri podpira zaposlene z nižjo izobrazbo v primerjavi s tistimi z višjo izobrazbo. Glede enakovredne delitve gospodinjskih opravil in skrbi za dom so zaposleni s srednjo ter višjo ali visoko izobrazbo v povprečju v večji meri deležni sodelovanja partnerja v primerjavi z zaposlenimi z osnovno izobrazbo. Zaposleni z višjo ali visoko izobrazbo so se v poprečju v večji meri strinjali, da je partner aktivno vključen v vzgojo in skrb za otroke v primerjavi z nižje izobraženimi. Razlike so statistično značilne.

Zaposleni na vodilnih položajih so bolj deležni pomoči in podpore partnerja pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja v primerjavi z ne vodilnimi. Razlike so statistično značilne.

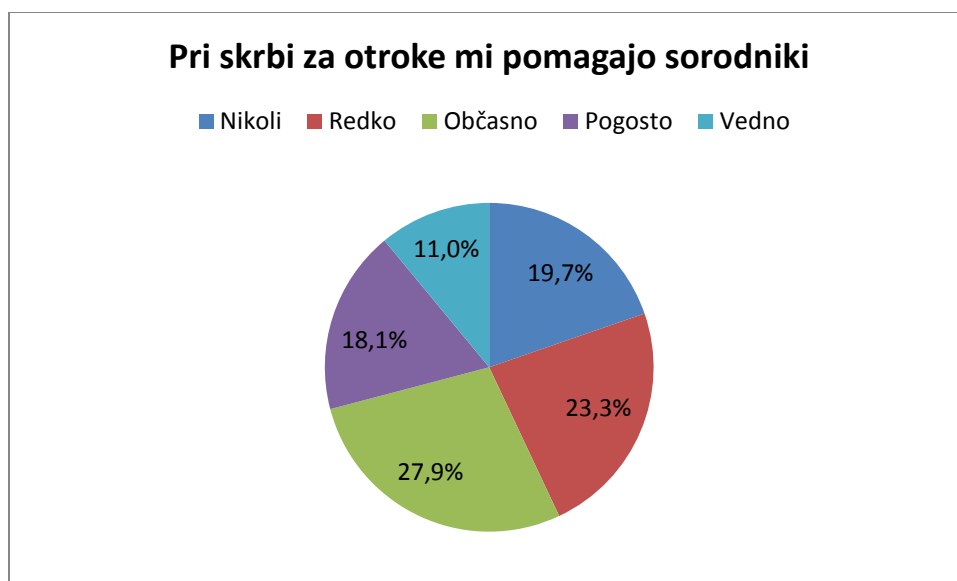
Zaposleni v strokovnih službah so v povprečju najbolj deležni pomoči partnerja na poklicnem področju, pri gospodinjskih opravilih in vzgoji otrok. Če primerjamo ostala področja dela, pa se zaposleni v proizvodnji v najmanjši meri strinjajo s trditvami, ki se nanašajo na vlogo partnerja. Razlike so statistično značilne. Pri trditvi, da si s partnerjem enakovredno delijo gospodinjska opravila in skrb za dom, ni bilo statistično značilnih razlik pri odgovorih glede na različno področje dela zaposlenih.

Zaposleni v podjetjih so torej deležni podpore svojega partnerja tako na zasebnem kot tudi poklicnem področju.

Vloga družine in prijateljev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja

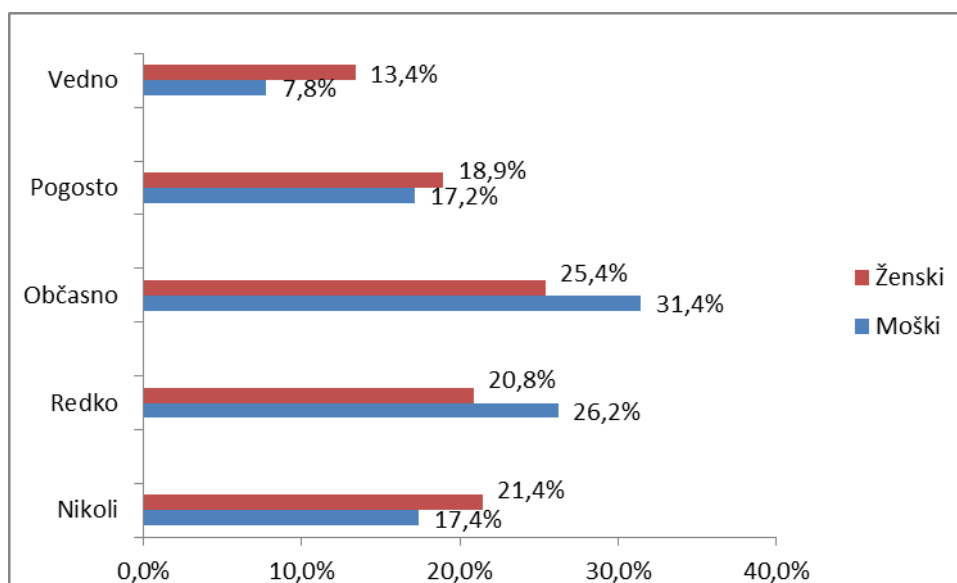
Za uspešno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja je bistvena tudi vloga družine in prijateljev kot tudi javnega varstva in drugih storitev. »V Sloveniji je družinsko življenje karakterizirano z dobro razvitimi družinskimi omrežji, ki tradicionalno ponujajo neformalno pomoč družinam v vsakodnevnem življenju, posebno v obliki skrbi za otroke in domačih opravil, ki jih ponujajo stare mame ali druge ženske sorodnice« (Rener in dr. v Švab in Humer 2013, 59). Raziskovali smo, v kolikšni meri se zaposleni poslužujejo pomoči družine in prijateljev, ter ali obstajajo razlike pri odgovorih glede na spol zaposlenih. Upoštevali smo samo razlike, ki so večje od 5%.

Slika 12: Pri skrbi za otroke mi pomagajo sorodniki (N=3586)



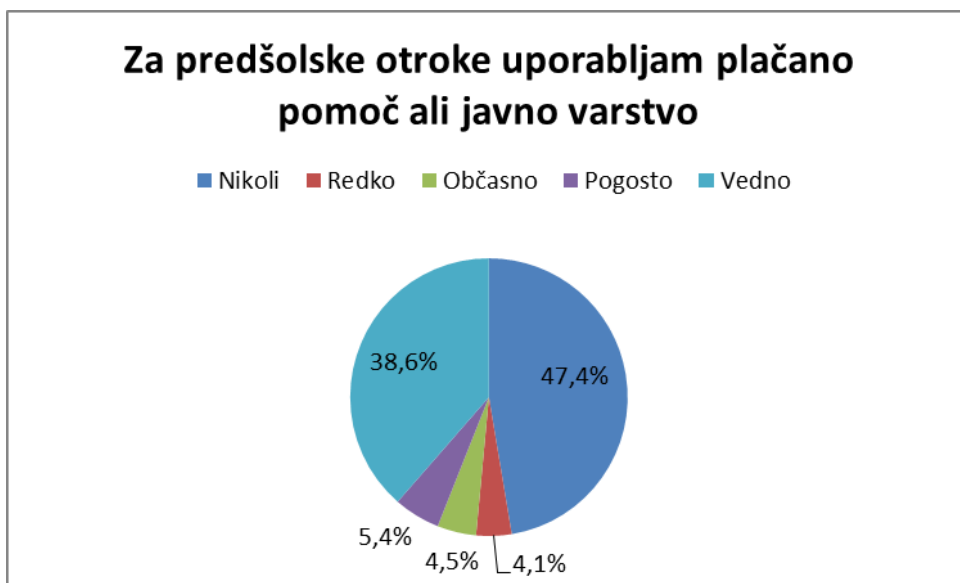
Iz slike 12 je razvidno, da največ zaposlenih občasno (27,9%) prejema pomoč sorodnikov pri skrbi za otroke. Sledijo odgovori zaposlenih, ki so redko (23,2%) oziroma nikoli (19,7%) deležni pomoči sorodnikov. 18,1% zaposlenih je odgovorilo, da imajo pogosto pomoč sorodnikov, medtem ko je 11% zaposlenih vedno deležnih tovrstne pomoči.

Slika 13: Pri skrbi za otroke mi pomagajo sorodniki po spolu (N=3451)



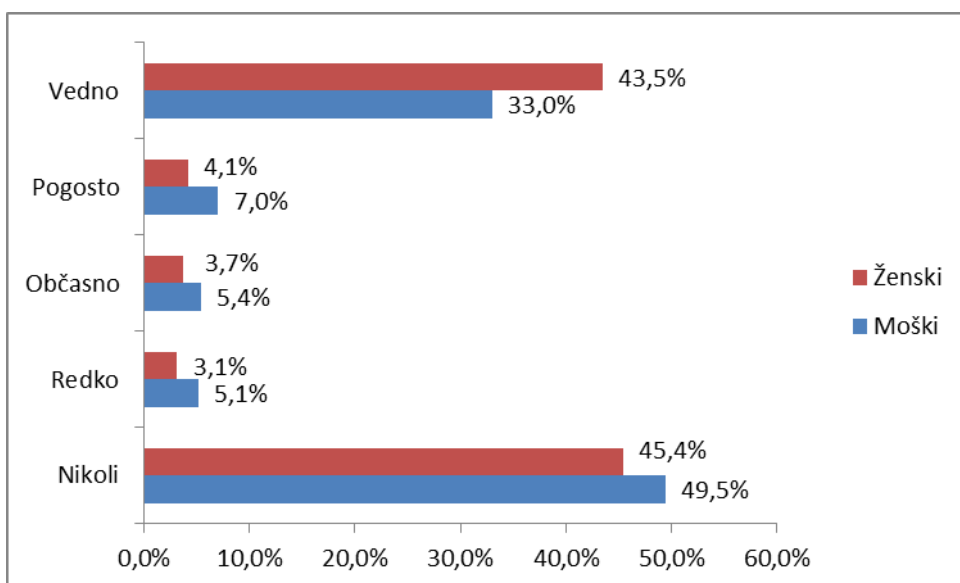
Na trditev, da zaposlenim pri skrbi za otroke pomagajo sorodniki, so moški v večji meri odgovarjali z občasno in redko v primerjavi z ženskami. Razlika pri slednjih je več kot 5%. Ženske pa so za 5,6% v večji meri odgovarjale, da jim pri skrbi za otroke vedno pomagajo sorodniki. Razlike so statistično značilne.

Slika 14: Za predšolske otroke uporabljam plačano pomoč ali javno varstvo (N=2888)



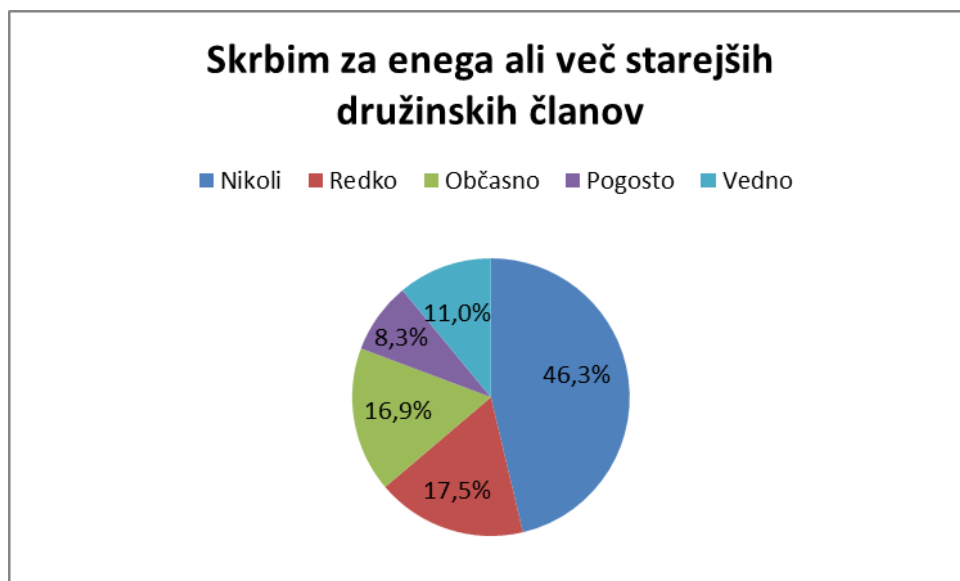
Slaba polovica zaposlenih za predšolske otroke nikoli ne uporablja plačane pomoči ali javnega varstva. Po drugi strani pa 38,5% zaposlenih vedno uporablja plačano pomoč ali javno varstvo. Približno 15% zaposlenih pa je izbralo ostale odgovore.

Slika 15: Za predšolske otroke uporabljam plačano pomoč ali javno varstvo po spolu (N=2778)



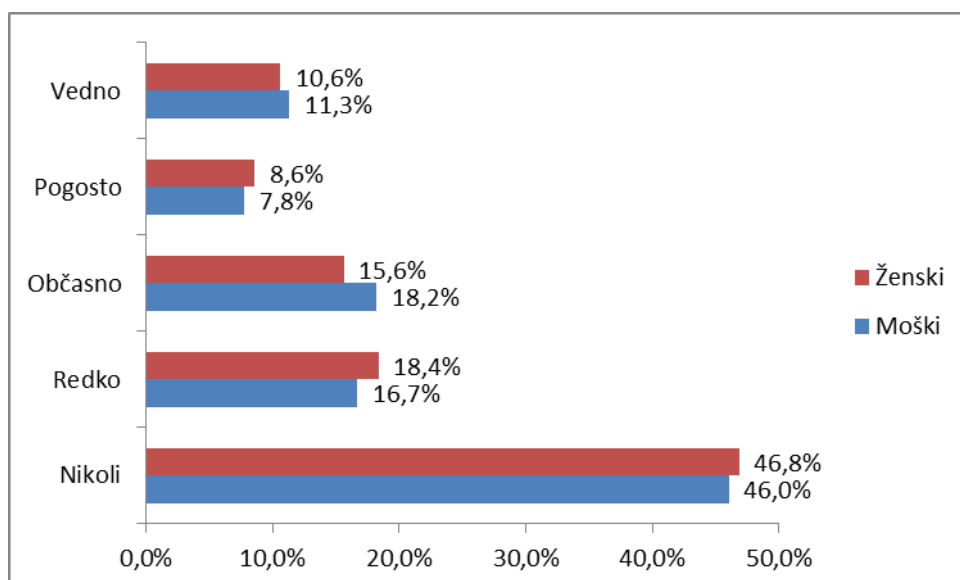
Najbolj razvidna razlika je pri odgovoru vedno, kjer so ženske za 10,5% v večji meri odgovarjale, da vedno uporabljajo plačano pomoč ali javno varstvo za predšolske otroke v primerjavi z moškimi. Razlike so statistično značilne.

Slika 16: Skrbim za enega ali več starejših družinskih članov (N=3616)



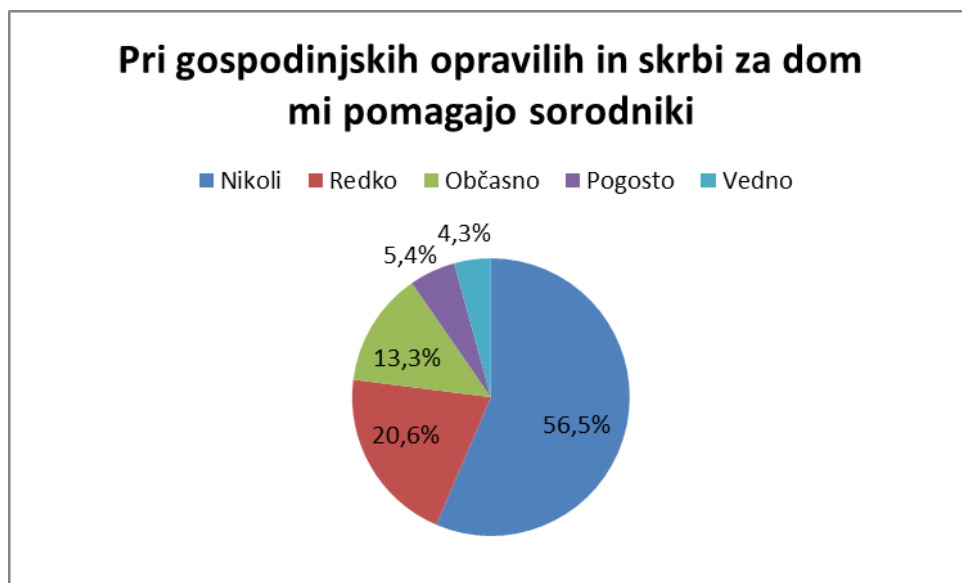
Slaba polovica zaposlenih nikoli ne skrbi za enega ali več starejših družinskih članov. Sledijo odgovori zaposlenih, ki redko (17,5%) in občasno (16,9%) skrbijo za starejše. Manjši delež zaposlenih pa pogosto (11%) in vedno (8,3%) skrbijo za enega ali več starejših družinskih članov.

Slika 17: Skrbim za enega ali več starejših družinskih članov po spolu (N=3481)



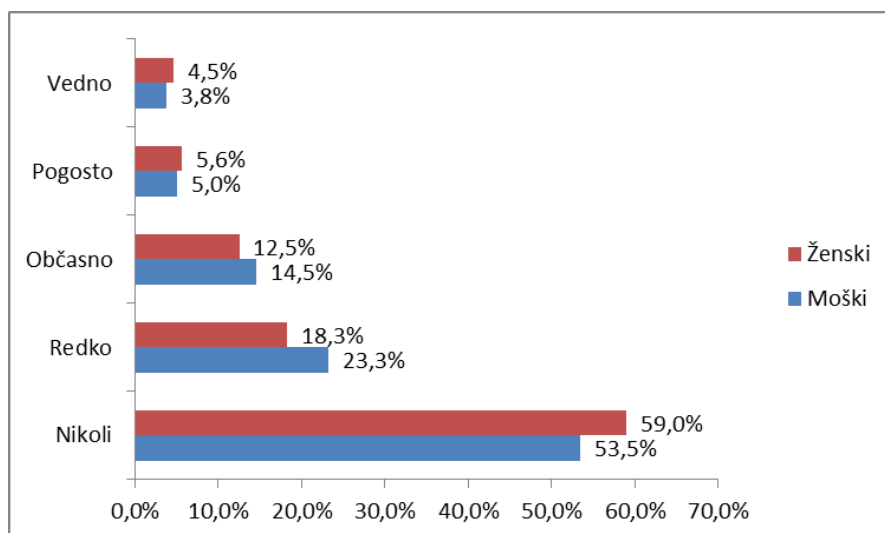
Razvidno je, da so tako moški kot ženske v približno enaki meri odgovarjali, v kolikšni meri skrbijo za enega ali več starejših družinskih članov. Razlike pri odgovorih niso statistično značilne.

Slika 18: Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki (N=4115)



Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom več kot polovici zaposlenih nikoli ne pomagajo sorodniki. 20,6% zaposlenih je redko in 13,3% občasno deležnih omenjene podpore. Slabih 10% zaposlenih pa je odgovorilo, da pogosto ali vedno prejmejo pomoč sorodnikov pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom.

Slika 19: Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki po spolu (N=3970)



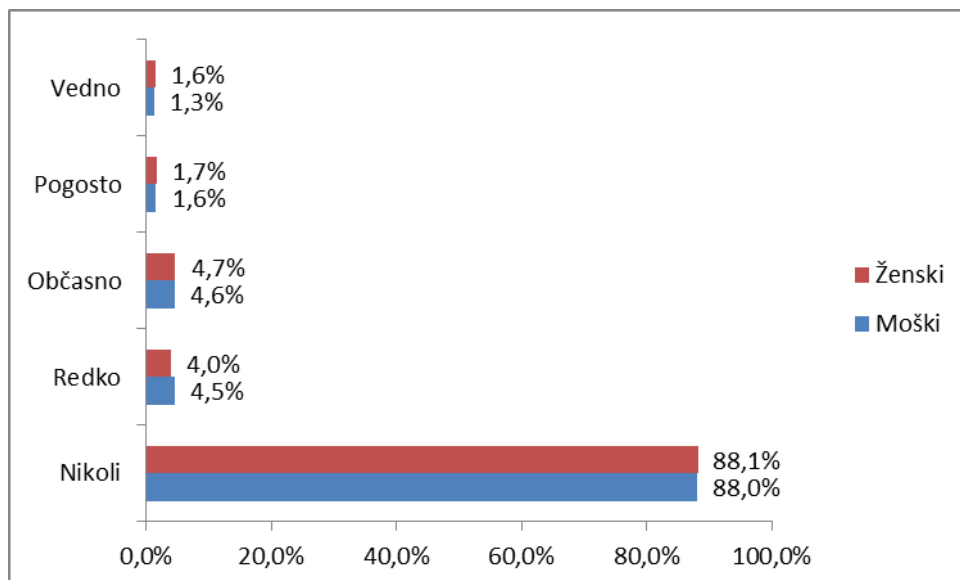
Ženske so za 5,5% v večji meri odgovarjale, da jim pri gospodinjskih opravilih nikoli ne pomagajo sorodniki v primerjavi z moškimi. Moški so za 5% v večji meri odgovarjali, da redko prejmejo pomoč sorodnikov pri gospodinjskih opravilih v primerjavi z ženskami. Razlike so statistično značilne. Pri ostalih odgovorih pa sta oba spola približno enotna.

Slika 20: Za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč (N=4125)



Velika večina zaposlenih za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom nikoli ne najema plačane pomoči.

Slika 21: Za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč po spolu (N=3970)



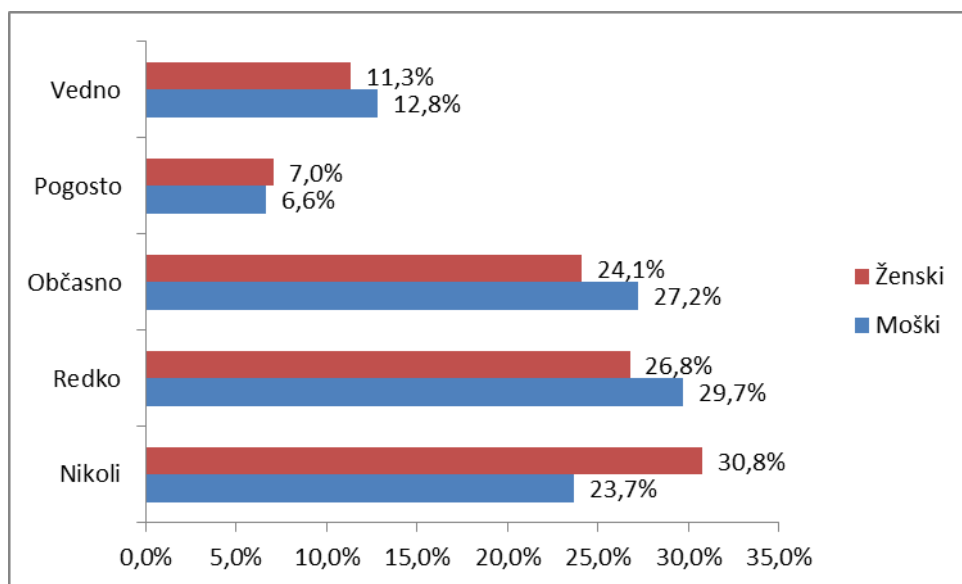
Večina moških in žensk je v približno enaki meri odgovarjala, da za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom nikoli ne najema plačane pomoči. Razlike niso statistično značilne.

Slika 22: Prijatelji/-ce mi priskočijo na pomoč, ko ima kdo od nas težave (N=4196)



Zaposleni so v večji meri navajali, da jim prijatelji nikoli ali redko priskočijo na pomoč, ko ima kdo od njih težave. Sledijo odgovori zaposlenih, ki so občasno deležni pomoči prijateljev v primeru težav. 11,9% zaposlenih je vedno in 6,9% pogosto deležnih pomoči prijateljev.

Slika 23: Pomoč prijateljev glede na spol (N=4044)



Ženske za 7,1% v večji meri nikoli ne prejema pomoči prijateljev v primeru težav. Pri ostalih odgovorih je bila razlika pri odgovorih med moškimi in ženskami manjša od 5%. Razlike so statistično značilne.

Moški so pogosteje izbirali odgovore občasno in redko, ženske pa so v večji meri odgovarjale, da jim vedno priskočijo na pomoč sorodniki. Pri trditvi, da za predšolske otroke uporabljajo plačano pomoč ali javno varstvo, je večina zaposlenih izbrala odgovor nikoli ali vedno. Na tem mestu velja opomniti, da tisti, ki so izbirali odgovor nikoli, lahko prejema pomoč svojih

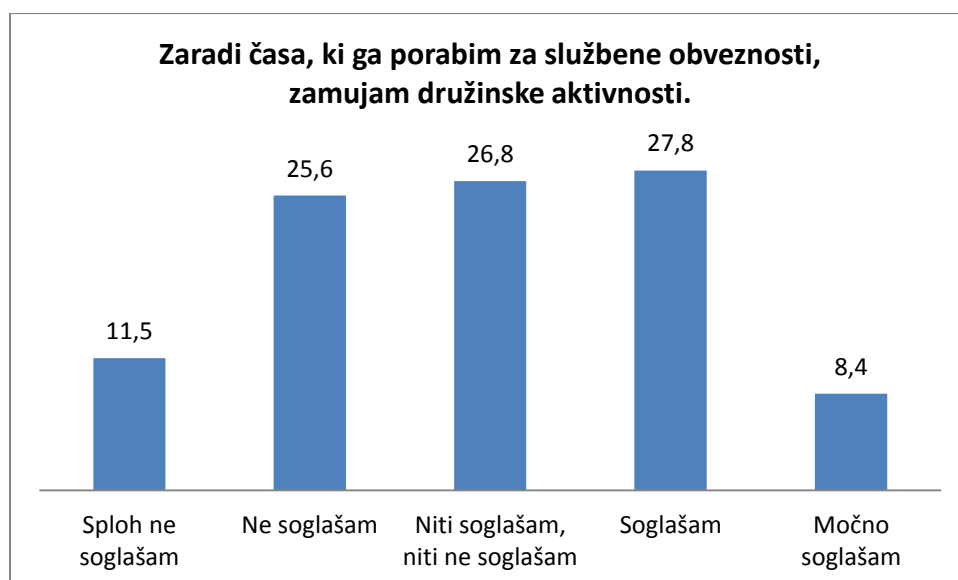
staršev, kot je značilno za slovensko populacijo. Slaba petina zaposlenih pogosto ali vedno skrbi za starejše družinske člane, medtem ko je slaba polovica nikoli ne skrbi zanje. Velika večina zaposlenih nikoli ali redko prejema pomoč sorodnikov pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom, kjer so ženske v večji meri odgovarjale nikoli, moški pa redko. Velika večina zaposlenih pri gospodinjskih opravilih ne najema plačane pomoči. Več kot polovica zaposlenih pa nikoli ali redko prejme pomoč prijateljev, medtem ko je 18,8% zaposlenih pogosto ali vedno deležnih pomoči prijateljev.

Zaposleni so sodeč po rezultatih samozadostni in se redkeje obračajo na sorodnike in prijatelje pri usklajevanju družinskih obveznosti. Poslužujejo se sicer plačane pomoči oz. javnega varstva za predšolske otroke, medtem ko ne najemajo plačane pomoči pri skrbi za gospodinjska in hišna opravila. Pomoči sorodnikov pri skrbi za otroke se v večji meri poslužujejo ženske, moškim pa v primeru težav večkrat priskočijo na pomoč prijatelji.

Odnos med plačanim delom in družino

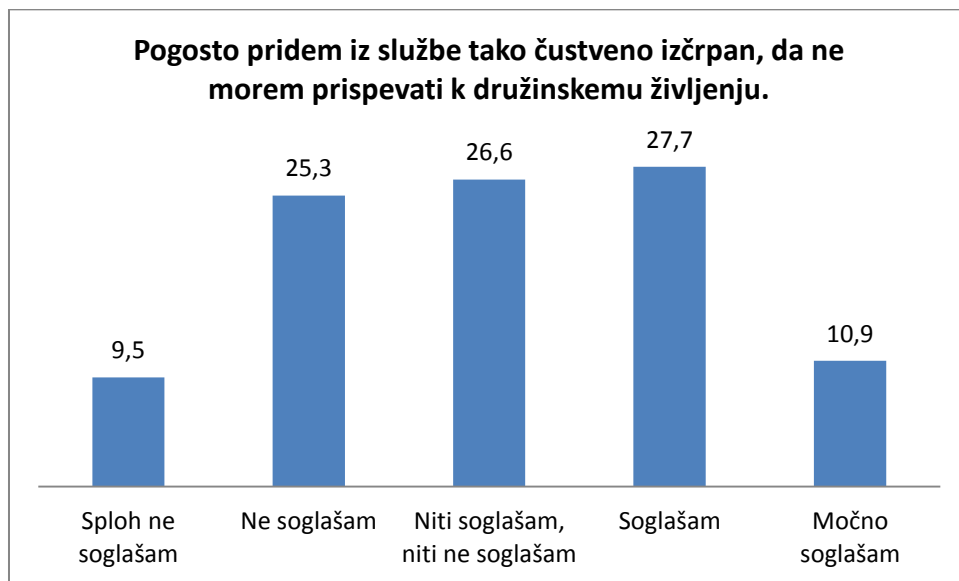
»V današnjem času ljudje stremimo k ustvarjanju ravnovesja med družinskimi ter službenimi obveznostmi. Širše raziskave nakazujejo, da so ljudje, ki se zavedajo ravnovesja med delom in življenjskimi vlogami, bolj zadovoljni s svojim življenjem in poročajo o boljšem fizičnem in mentalnem zdravju« (Brough in dr., Carlson in dr., Ferguson in dr., Greenhaus in dr., Haar in dr. v Haar in dr. 2014: 362). Prevladuje zavedanje, da slednjega ni ravno enostavno uskladiti, zato nas je v tem sklopu zanimalo, kakšen je odnos zaposlenih do plačanega dela na eni in družino na drugi strani.

Slika 24: Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti (%) (N=4897)



Iz slike 24 je razvidno, da 36,2% zaposlenih zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamujajo družinske aktivnosti, medtem ko 37,1% zaposlenih nasprotuje tej trditvi. 26,8% zaposlenih je izbralo nevtralni odgovor niti-niti.

Slika 25: Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan, da ne morem prispevati k družinskemu življenju (%) (N=4891)



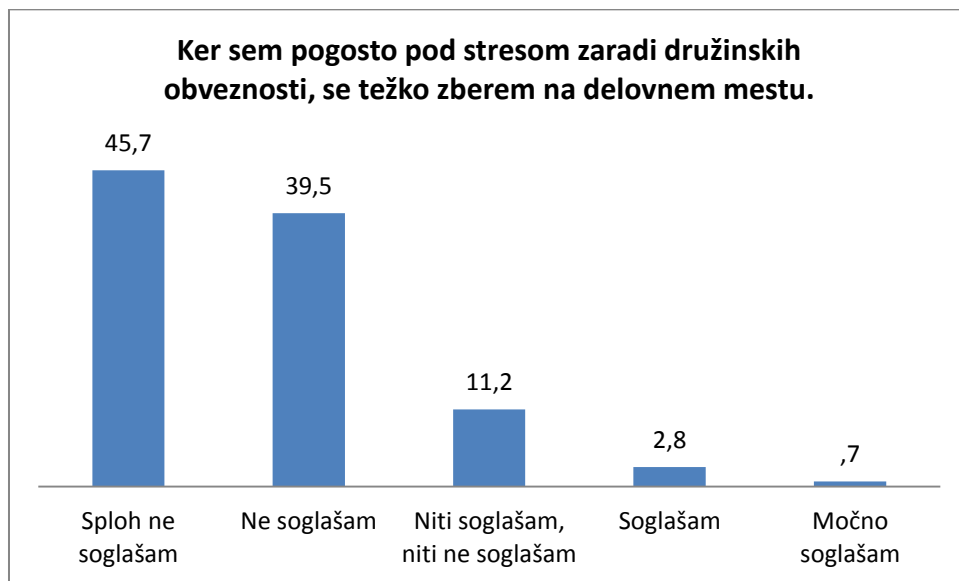
38,6% zaposlenih pogosto pride iz službe tako čustveno izčrpanih, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju. 34,8% zaposlenih pa z omenjeno trditvijo ne soglaša.

Slika 26: Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti, zamujam aktivnosti v službi (%) (N=4868)



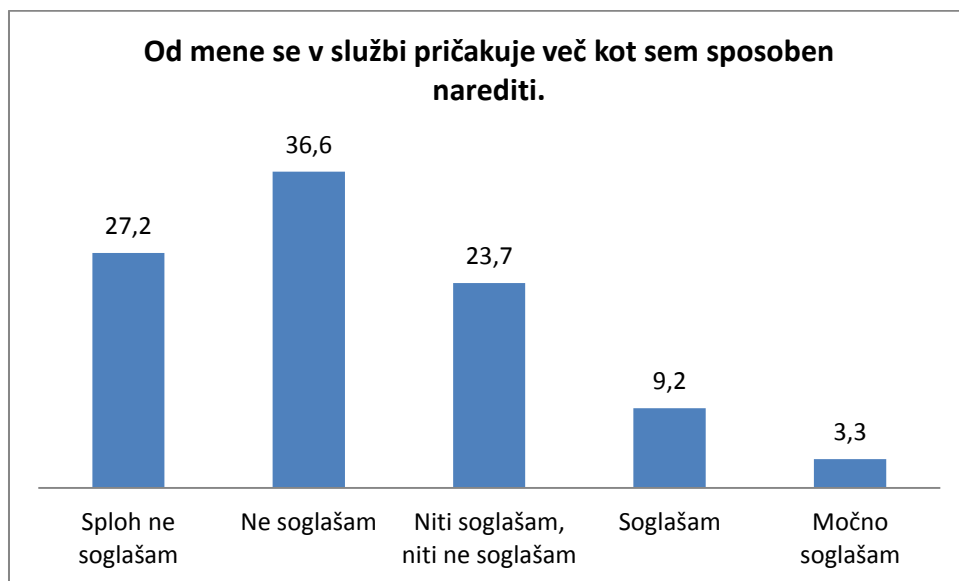
Velika večina zaposlenih ne soglaša (84,8%), da zaradi družinskih obveznosti zamujajo aktivnosti v službi. Le 3,8% pa s trditvijo soglaša. 11,4% zaposlenih je izbralo nevtralen odgovor niti-niti.

Slika 27: Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu (%) (N=4873)



Večina zaposlenih (85,2%) ne soglaša, da se zaradi stresnih družinskih obveznosti težko zberejo na delovnem mestu. Le 3,5% zaposlenih se z omenjeno trditvijo strinja. 11,2% zaposlenih je izbralo nevtralen odgovor niti-niti.

Slika 28: Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti (%) (N=4848)



63,8% zaposlenih ni soglašalo, da se od njih v službi pričakuje več kot so sposobni narediti. 12,5% zaposlenih pa je odgovorilo, da se od njih v službi pričakuje več kot so sposobni narediti. 23,7% je bilo neopredeljenih.

Tabela 20: Odnos zaposlenih med plačanim delom in družino

Trditvev	Odstotek soglašanja	Spol		Vodilni položaj		Otroci		Izobrazba			Področje dela			
		M	Ž	DA	NE	DA	NE	OŠ	SS	VV	ADM	STS	NDS	P
Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.	soglašanje (%)	35	37,1	39,6	35,1	37	33,1	32,8	31,2	40,9	30,8	37,8	45,6	28
	nesoglašanje (%)	37,3	37	33,6	38,1	36,7	37,9	44	41,8	32,3	43,6	32,4	30,2	45,1
Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.	soglašanje (%)	33,6	42,8	38,6	38,5	39,3	36	41,8	34,9	41,7	35,9	39,1	45	32,7
	nesoglašanje (%)	38,3	31,8	34,2	35	34,3	36,7	37,3	38,2	31,6	36,7	32,5	30,4	41,8
Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti, zamujam aktivnosti v službi.	soglašanje (%)	4,5	3,4	3,5	4	3,9	3,3	5	4	3,7	2,5	4,6	3,1	5,3
	nesoglašanje (%)	82,8	86,5	87,3	84,1	85,2	83,6	79,2	83,4	86,4	88	83,9	86,5	80,4
Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu.	soglašanje (%)	4	3,2	2,3	3,9	3,4	4	8,2	3,7	3	2,3	3,7	3	5,6
	nesoglašanje (%)	82,9	87,2	89,3	84,1	86,5	81	79,6	85	86,2	87,9	84	86,3	82,5
Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti.	soglašanje (%)	11,7	13	10,6	12,9	12,2	12,7	24,5	12,9	11	8,6	10,2	13,8	16,9
	nesoglašanje (%)	64,9	63	68,9	62,4	64,4	61,9	53,6	63	65,5	68,7	65,6	60,6	60,7

(Oš-osnovna šola, sš-srednja šola, vv-visoka in višja šola; adm-administracija, sts-strokovne službe, nds-neposredno delo s strankami, p-proizvodnja) Sredinski odgovor niti-niti ni vključen v tabelo. Sredinski odgovori niti-niti niso vključeni v tabelo.

Ženske so le za 2,1% bolj soglašale, da zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamujajo družinske aktivnosti v primerjavi z moškimi. Razlike niso statistično značilne. Vodilni so za 4,5% bolj soglašali z omenjeno trditvijo v primerjavi z ne vodilnimi. Razlike so

statistično značilne. Če analiziramo starševski status ugotovimo, da so starši za 3,9% v večji meri mnenja, da zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamujajo družinske aktivnosti v primerjavi z zaposlenimi brez otrok. Razlike so statistično značilne. Zaposleni z visoko in višjo šolo zaradi službenih obveznosti pogosteje zamujajo družinske aktivnosti v primerjavi z nižje izobraženimi. Razlike so statistično značilne. Glede na področje dela pa je razvidno, da v večji meri zaradi službe zamujajo družinske aktivnosti zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Razlike so statistično značilne. S trditvijo pa v večji meri ne soglašajo moški, tisti, ki niso na vodilnih položajih, zaposleni brez otrok, zaposleni z osnovno izobrazbo ter zaposleni v proizvodnji.

S trditvijo, da pogosto pridejo iz službe tako čustveno izčrpani, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju, za 9,2% v večji meri soglašajo ženske v primerjavi z moškimi. Razlike so statistično značilne. Tako vodilni kot ne vodilni z omenjeno trditvijo soglašajo v enaki meri. Razlike niso statistično značilne. Zaposleni z otroki za 3,3% v večji meri prihajajo iz službe čustveno izčrpani in ne morejo prispevati k družinskemu življenju v primerjavi z zaposlenimi brez otrok. Zaposleni z osnovno in višjo ali visoko izobrazbo so za približno 6,9% v večji meri pritrjevali trditvi v primerjavi z zaposlenimi s srednjo izobrazbo. Glede na področje dela je razvidno, da so najbolj obremenjeni zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Razlike so statistično značilne.

S trditvijo, da zaradi časa, ki ga porabijo za družinske obveznosti, zaposleni zamujajo aktivnosti v službi, se velika večina zaposlenih ni strinjala. Ženske se za 3,7% v večji meri niso strinjale s trditvijo v primerjavi z moškimi. Prav tako se vodilni za 3,2% v večji meri niso strinjali v primerjavi z ne vodilnimi.

Razlike pri odgovorih med vodilnimi in ne vodilnimi niso statistično značilne. Zaposleni z otroki so za 1,6% v večji meri nasprotovali trditvi v primerjavi s tistimi, ki nimajo otrok. S trditvijo v največji meri niso soglašali zaposleni z višjo ali visoko izobrazbo in tisti, ki delajo v administraciji. Razlike so statistično značilne.

Večina zaposlenih ne soglaša, da se zaradi stresnih družinskih obveznosti težko zberejo na delovnem mestu. Ženske so za 4,3% v večji meri nasprotovale trditvi kot moški. Razlike so statistično značilne. Prav tako so vodilni za 5,2% v večji meri nasprotovali trditvi v primerjavi z ne vodilnimi. Zaposleni z otroki so za 5,5% v večji meri nasprotovali, da se težko zberejo na delovnem mestu zaradi družinskih obveznosti v primerjavi z zaposlenimi brez otrok. Trditvi so v največji meri nasprotovali zaposleni z višjo ali visoko ter srednjo izobrazbo. Glede na področje dela pa so trditvi v največji meri nasprotovali zaposleni v administraciji in tisti, ki delajo neposredno s strankami. Pri vseh skupinah so razlike statistično značilne.

Več kot polovica zaposlenih ni soglašala s trditvijo, da se od njih pričakuje več kot so sposobni narediti. Med njimi so moški za 1,9% v večji meri nasprotovali trditvi v primerjavi z ženskami. Razlike niso statistično značilne. Prav tako so vodilni za 6,5% v večji meri nasprotovali glede na zaposlene, ki niso na vodilnih položajih. Razlike so statistično značilne. Zaposleni z otroki so za 2,5% v večji meri nasprotovali trditvi kot zaposleni brez otrok. Razlike niso statistično značilne. Glede na področje dela pa so trditvi v največji meri nasprotovali zaposleni v administraciji v primerjavi z ostalimi področji. Razlike so statistično

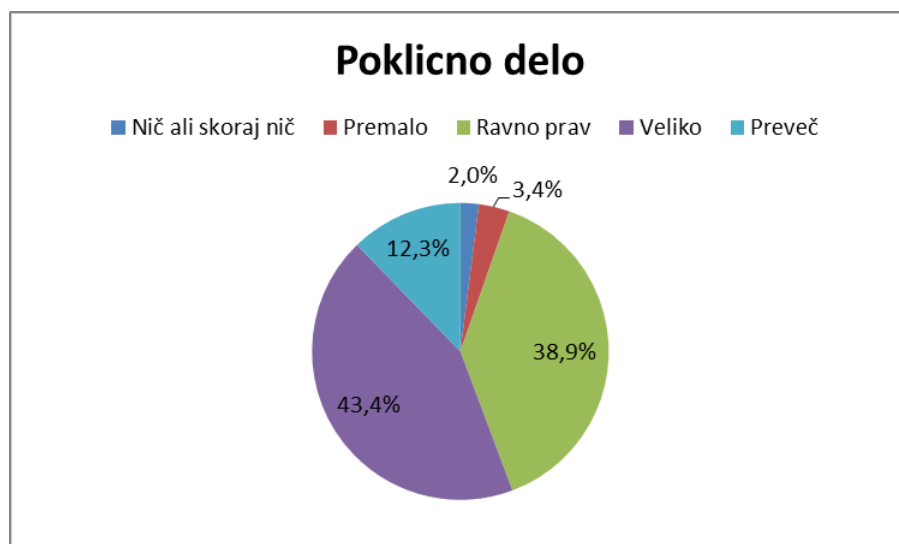
značilne. Če primerjamo ne strinjanje glede na izobrazbo ugotovimo, da so trditvi v največji meri nasprotovali zaposleni z višjo ali visoko šolo. Razlike so statistično značilne.

Do manjših razlik glede odnosa do plačanega dela in družine prihaja med različnimi skupinami zaposlenih. S trditvijo, da zaradi službenih obveznosti zamujajo družinske aktivnosti, so najbolj soglašali vodilni zaposleni, zaposleni z otroki, višje izobraženi in tisti, ki delajo neposredno s strankami, kar nakazuje na povečano obremenjenost s službo pri omenjenih skupinah. O čustveni izčrpanosti zaradi službe in posledično slabšemu prispevku k družinskemu življenju v večji meri poročajo ženske, vodilni zaposleni, zaposleni z otroki, zaposleni z osnovno ali višjo izobrazbo ter zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Po drugi strani pa se velika večina zaposlenih ni strinjala, da zaradi družinskih obveznosti zamujajo aktivnosti v službi ali da se od njih v službi pričakuje več, kot so sposobni narediti.

Poraba časa za različne aktivnosti

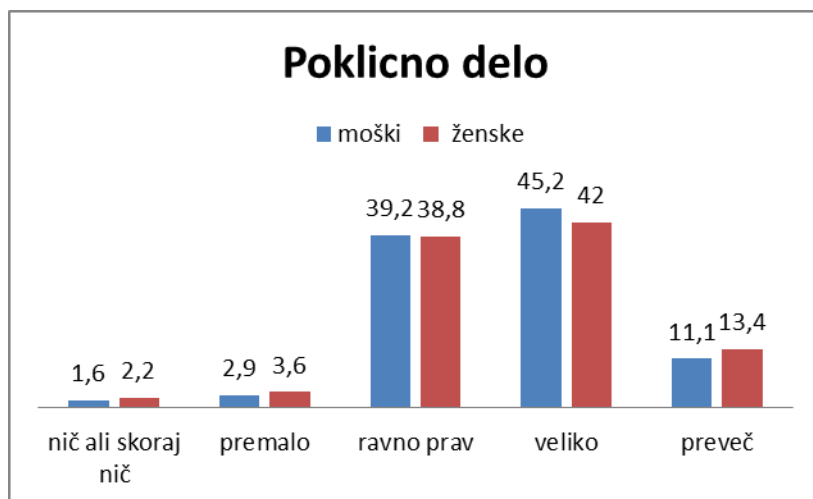
Dober pokazatelj zadovoljstva ali obremenjenosti zaposlenih je tudi čas, ki ga ti namenijo posameznim aktivnostim. Če med njimi ni ravnovesja, lahko govorimo o bolj oteženem usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Poleg usklajevanja družinskih obveznosti Kulik (2015) govori tudi o samoaktualizaciji in pomembnosti hobijev ter dodatnih izobraževanj za zaposlene. Širok nabor vlog, ki jih imajo zaposleni starši, znatno vpliva na dimenzije zadovoljstva. Raziskovali smo, koliko časa zaposleni namenijo poklicnemu delu, dodatnim strokovnim izobraževanjem, prostemu času, skrbi za starejše in gospodinjiskim opravilom, vzgoji otrok ter spanju. Iskali smo tudi morebitne razlike pri odgovorih po spolu.

Slika 29: Poklicno delo (N=4768)



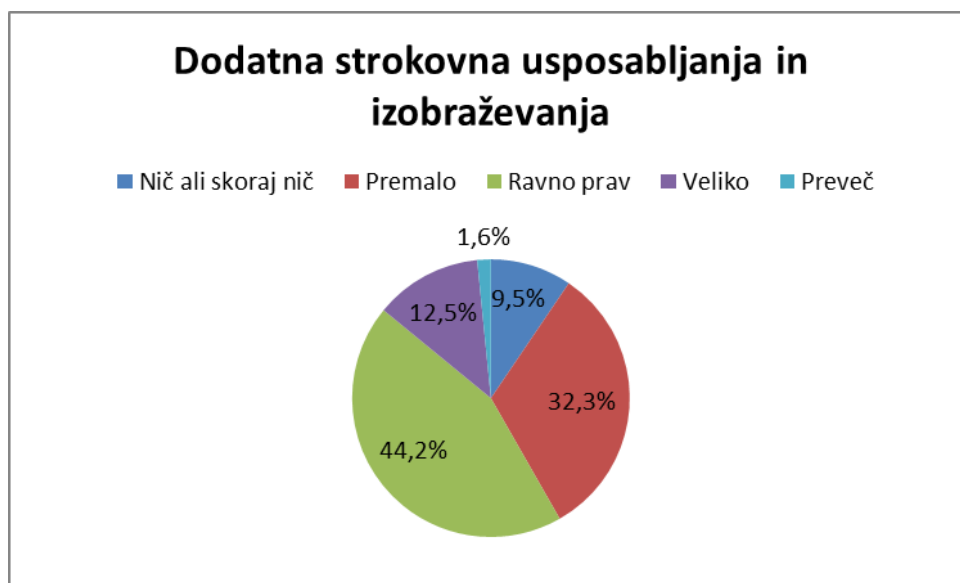
Največji delež zaposlenih meni, da veliko časa (43,4%) nameni poklicnemu delu. 38,9% zaposlenih delu nameni ravno prav časa, medtem ko je 12,3% zaposlenih odgovorilo, da preveč časa namenijo delu.

Slika 30: Poklicno delo glede na spol v % (N=4682)



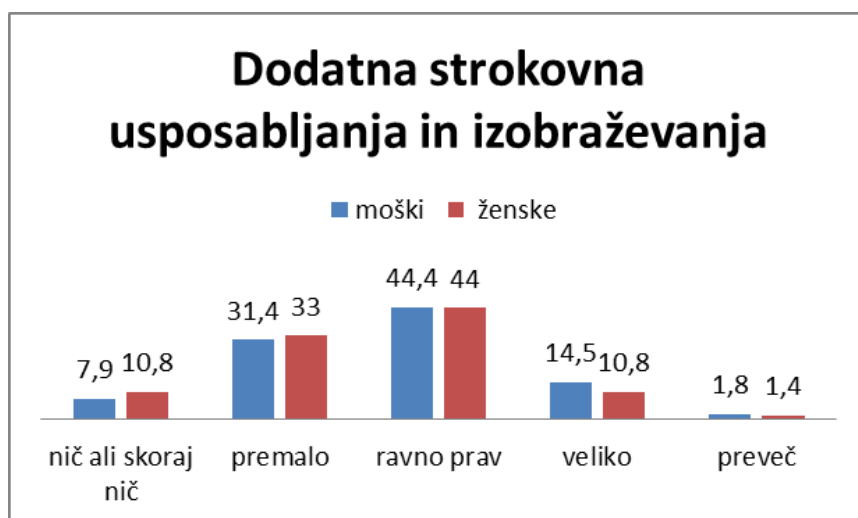
Razvidno je, da obstajajo manjša odstopanja pri odgovorih glede na spol pri porabi časa za poklicno delo, razlike med odgovori pa so statistično značilne.

Slika 31: Dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja (N=4753)



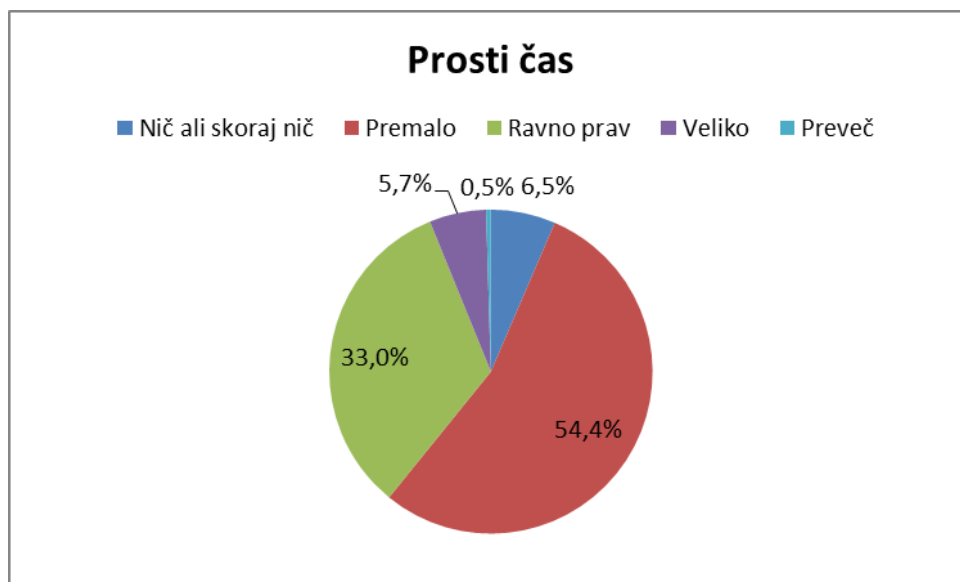
Največ zaposlenih (44,2%) ravno prav časa nameni dodatnim izobraževanjem. Sledijo zaposleni (32,2%), ki temu namenijo premalo časa. Slabih 10% zaposlenih pa je odgovorilo, da nič ali skoraj nič časa ne namenijo dodatnim izobraževanjem. 12,5% veliko časa nameni dodatnim izobraževanjem, medtem ko 1,6% zaposlenih slednjemu nameni preveč časa.

Slika 32: Dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja glede na spol v % (N=4666)



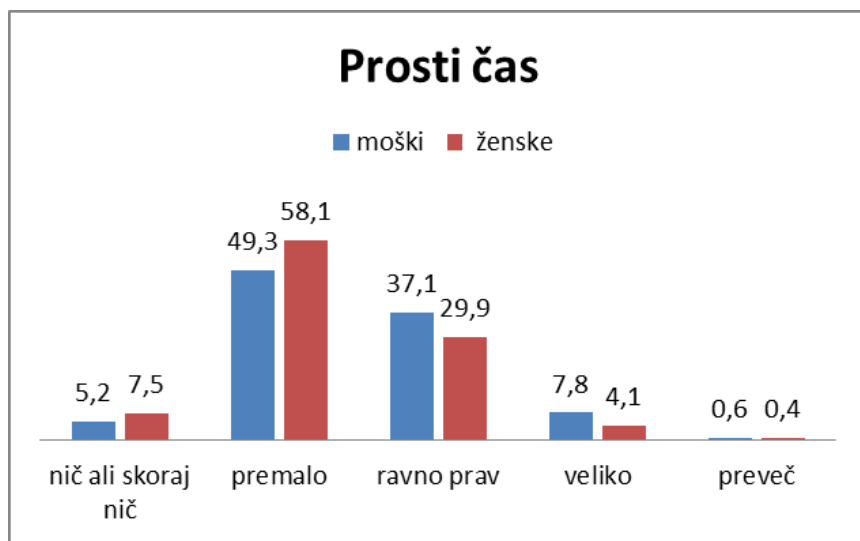
Moški in ženske so približno v enaki meri izbirali odgovore, ki se nanašajo na porabo časa za dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja. Razvidno pa je, da moški za 3,7% v večji meri menijo, da veliko časa porabijo za dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja v primerjavi z ženskami. Razlike so statistično značilne.

Slika 33: Prosti čas (N=4805)



Dobra polovica zaposlenih po lastni oceni premalo časa nameni prostemu času. Tretjina zaposlenih ima prostega časa ravno prav, 6,5% zaposlenih nič ali skoraj nič časa, 6,2% pa veliko oz. preveč.

Slika 34: Prosti čas glede na spol v % (N=4718)



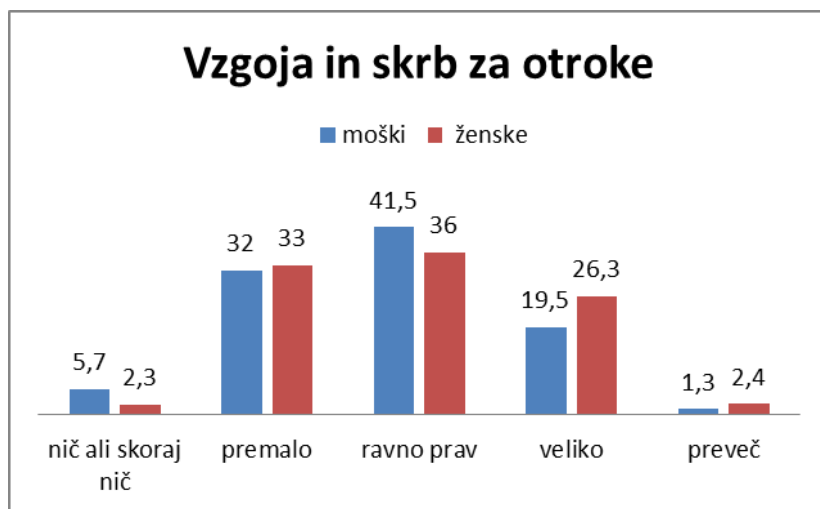
Primerjava po spolu pokaže, da ima premalo prostega časa večji delež žensk (58,1%) v primerjavi z moškimi (49,3%). Moški so za 7,2% v večji meri izbirali odgovor ravno prav v primerjavi z ženskami. Razlike so statistično značilne.

Slika 35: Vzgoja in skrb za otroke (N=3805)



Največ zaposlenih (38,6%) vzgoji in skrbi za otroke nameni ravno prav časa. Sledijo tisti (32,5%), ki temu posvetijo premalo časa, sledi odgovor veliko časa (23,3%). 1,8% je mnenja, da vzgoji nameni preveč časa, medtem ko 3,8% zaposlenih nič ali skoraj nič.

Slika 36: Vzgoja in skrb za otroke glede na spol v % (N=3735)



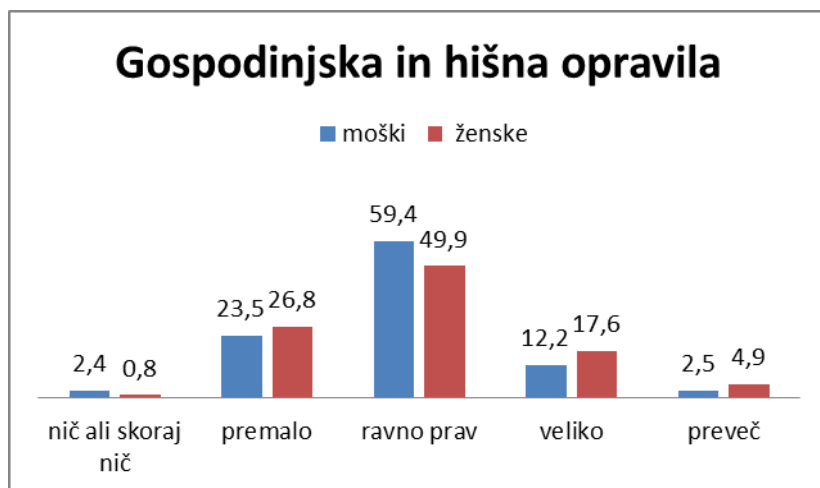
Največji delež zaposlenih ravno prav časa nameni vzgoji in skrbi za otroke. Od tega je večji delež moških kot žensk. Razlika med spoloma je 5,5%. Ženske so v večji meri odgovarjale, da veliko časa namenijo vzgoji otrok v primerjavi z moškimi. Razlika znaša 6,8%. Razlike so statistično značilne.

Slika 37: Gospodinjska in hišna opravila (N=4770)



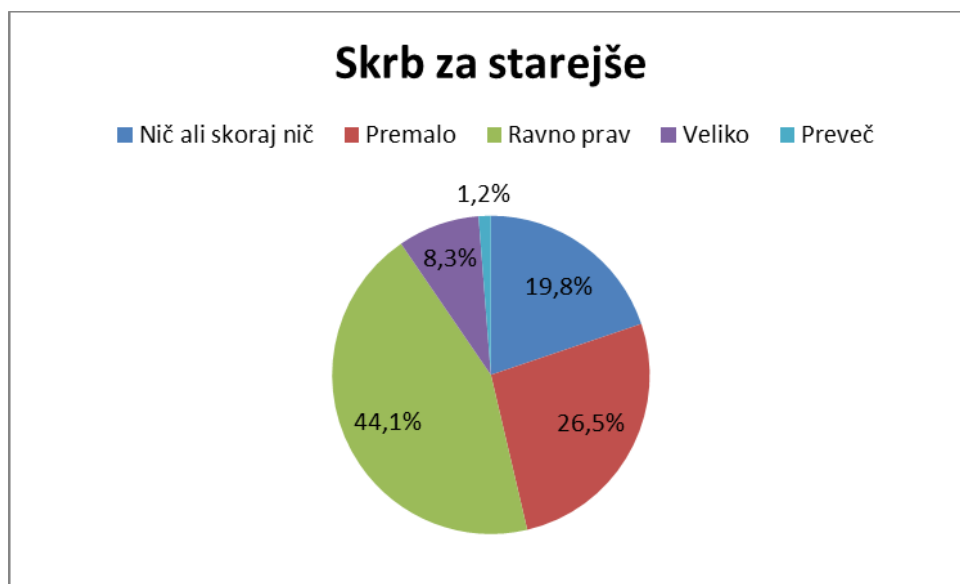
Več kot polovica zaposlenih ravno prav časa nameni gospodinjskim in hišnim opravilom. Četrtnina zaposlenih temu nameni premalo časa, medtem ko je 15,2% zaposlenih izbralo odgovor *veliko*. 3,8% zaposlenih preveč časa nameni gospodinjskim in hišnim opravilom, 1,5% zaposlenih pa nič ali skoraj nič.

Slika 38: Gospodinjska in hišna opravila glede na spol v % (N=4687)



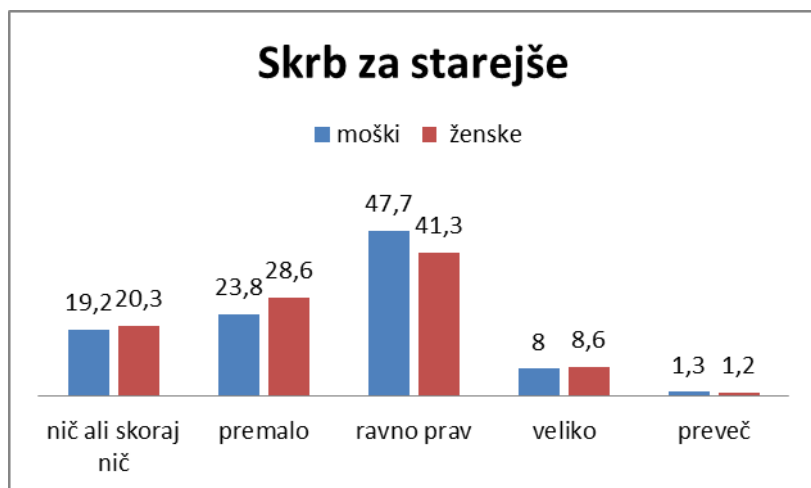
9,5% več moških je odgovorilo, da ravno prav časa namenijo gospodinjskim in hišnim opravilom v primerjavi z ženskami. Opazili smo tudi, da so ženske v večji meri odgovarjale, da veliko ali preveč časa namenijo gospodinjskim in hišnim opravilom v primerjavi z moškimi. Razlike so statistično značilne.

Slika 39: Skrb za starejše (N=3862)



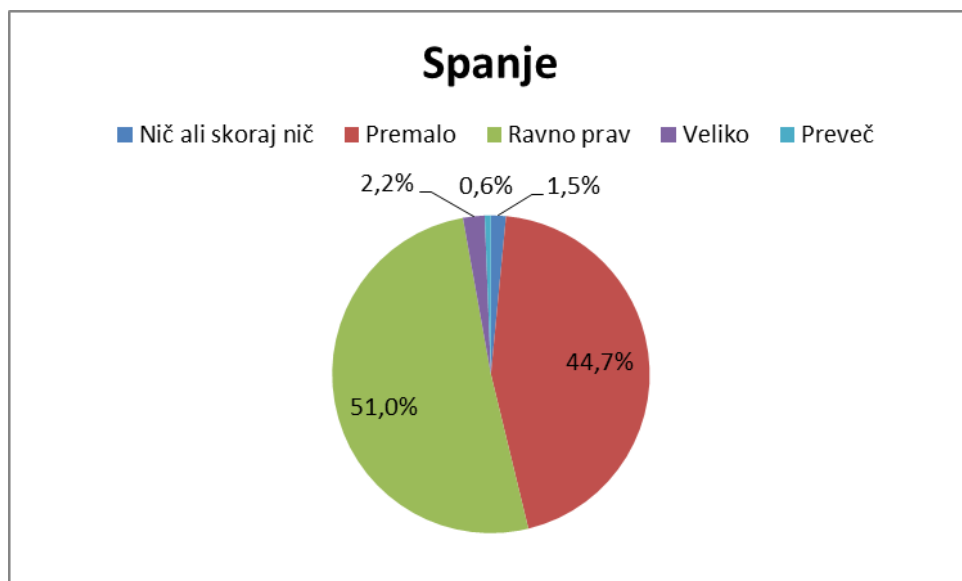
Največ zaposlenih (44,1%) skrbi za starejše nameni ravno prav časa. 26,5% zaposlenih je odgovorilo *premalo* ter 19,8% zaposlenih nič ali skoraj nič. Slabih 10% zaposlenih je odgovorilo, da veliko ali preveč časa namenijo slednjemu.

Slika 40: Skrb za starejše glede na spol v % (N=3793)



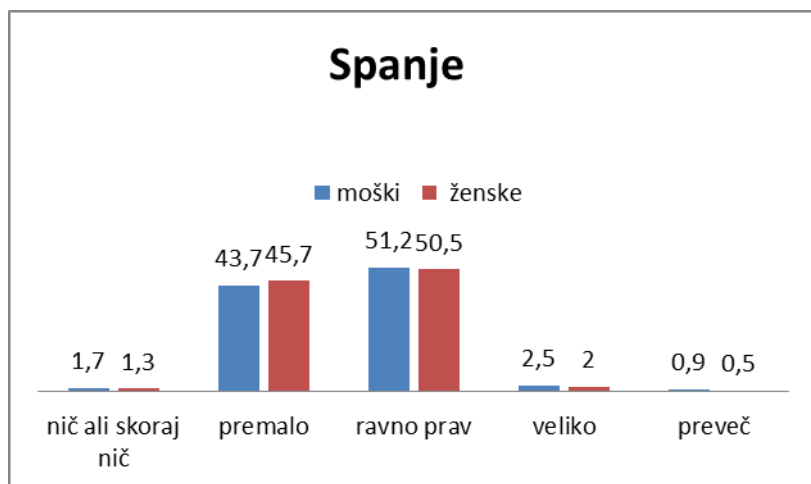
Moški so za 6,4% v večji meri izbrali odgovor ravno prav v primerjavi z ženskami. Nasprotno pa so ženske za 4,7% v večji meri odgovarjale, da premalo časa namenijo skrbi za starejše. Razlike so statistično značilne.

Slika 41: Spanje (N=4809)



Polovica zaposlenih je odgovorila, da ravno prav časa namenijo spanju. 44,7% zaposlenih pa je mnenja, da premalo spijo.

Slika 42: Spanje glede na spol v % (N=4724)



Tako moški kot ženske so v približno enaki meri izbirali odgovore *ravno prav* ali *premalo*. Razlike niso statistično značilne.

Sklep

Večina v analizo vključenih zaposlenih je seznanjena o prejetem certifikatu in ve, na koga se lahko obrne v zvezi s koriščenjem ukrepov. Uspešna komunikacija je seveda predpogoj za dobro implementacijo ukrepov, ker pa je smiselno, da komunikacija poteka v obeh smereh, je potrebno raziskati možnosti, ki bi omogočile zaposlenim, da podajajo predloge v zvezi z družini prijaznimi ukrepi. Anketa DPP je eno od orodij, ki lahko podjetjem pri tem pomaga.

Zaposleni so glede na rezultate analize na splošno zadovoljni z družini prijaznimi ukrepi, in jih lahko koristijo, če to dopušča delovni proces. Izkazano zadovoljstvo zaposlenih je bistvenega pomena za sam proces certificiranja.

Med zaposlenimi prevladuje mnenje, da je večina ukrepov namenjena tistim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke, kar pomeni, da bodo podjetja v prihodnje morala več pozornosti nameniti tudi drugim segmentom zaposlenih, predvsem starejšim zaposlenim. Glede na demografsko sliko Slovenije bo naslavljanje starajoče delovne sile v prihodnjih letih za podjetja še posebej velik izziv.

O samem izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je govorila več kot polovica zaposlenih, med njimi v največji meri moški, zaposleni z osnovo izobrazbo, zaposleni na vodilnih položajih, zaposleni z otroki ter zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Najvišje povprečne ocene podjetju kot »Družini prijaznemu podjetju« so podeljevali moški, zaposleni z višjo ali visoko izobrazbo, zaposleni na vodilnih položajih ter zaposleni v administraciji. Analiza lahko služi za razmislek o tem, kako še bolj vključiti ostale skupine zaposlenih.

Zanimivo je, da o večjem zadovoljstvu z uvedbo družini prijaznih ukrepov in o samem izboljšanju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja govorijo v večji meri moški kot ženske. Prav oni so tudi podeljevali najvišje povprečne ocene podjetju kot »Družini prijaznemu podjetju«. Lahko bi rekli, da so ženske še vedno bolj obremenjene z usklajevanjem zasebnih in poklicnih obveznosti.

Zadovoljstvo s koriščenjem ukrepov se razlikuje tudi po posameznih panogah podjetij, vključenih v analizo. Najbolj so zadovoljni zaposleni, ki delajo na področju oskrbe z vodo in ravnanjem z odpadki, zaposleni v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih ter zaposleni v trgovini. Zaposlenim v informacijskih in komunikacijskih dejavnostih se je usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja najbolj izboljšalo. Najnižja stopnja zadovoljstva je bila zaznana med zaposlenimi v finančnih in zavarovalniških dejavnostih, oskrbi z električno energijo, plinom in paro ter zdravstvu in socialnem varstvu, kar lahko morda razložimo z zahtevnimi delovnimi procesi in poslovnim okoljem.

Zaposleni pri koriščenju posameznih ukrepov večinoma niso naleteli na težave, oz. so se pojavljale manjše, lahko rešljive težave zaradi narave delovnega mesta in ker delovni proces ni omogočal koriščenja ukrepov. Omenjeni težavi sta bili tudi najpogostejši razlog, da zaposleni niso koristili nobenega ukrepa.

Eden izmed pomembnejših faktorjev, ki vplivajo na uspešno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, je odnos vodij do zaposlenih in njihovo predajanje informacij in podpore zaposlenim. Glede slednjega je stanje na podlagi rezultatov v podjetjih s certifikatom spodbudno. Tudi na tem področju so moški bolj zadovoljni od žensk.

Sodelavci so eden ključnih členov, ki hkrati z vodji doprinesejo k boljšemu usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih. Naša raziskava je potrdila, da si sodelavci med seboj pomagajo v primeru težav pri usklajevanju družinske in poklicne sfere, kar je zelo spodbuden podatek. Res pa je, da je približno polovica zaposlenih mnenja, da se sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, počutijo prikrajšane, ter da so sodelavci bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela zaposlenih, ki koristijo ukrepe.

Z analizo smo dobili tudi vpogled v zasebno sfero usklajevanja družine in poklica zaposlenih. Vodilni, zaposleni z otroki, zaposleni z višjo izobrazbo in zaposleni, ki delajo neposredno s strankami, so se bolj strinjali, da zaradi časa, ki ga porabijo za službene obveznosti, zamujajo družinske aktivnosti v primerjavi z ostalimi skupinami. Da pogosto pridejo iz službe tako čustveno izčrpani, da ne morejo prispevati k družinskemu življenju so v večji meri pritrjevale ženske, vodilni zaposleni, zaposleni z otroki, tisti z osnovno in višjo ali visoko izobrazbo ter zaposleni, ki delajo neposredno s strankami. Velika večina zaposlenih se ni strinjala, da zaradi časa, ki ga porabijo za družinske obveznosti, zamujajo aktivnosti v službi. Prav tako so povečini nasprotovali, da se zaradi stresnih družinskih obveznosti težko zberejo na delovnem mestu.

Zaposleni so poročali o veliki meri pomoči ter podpore s strani njihovega partnerja. Kljub temu, da so ženske deležne večje podpore partnerja na poklicnem področju v primerjavi z moškimi, pa smo ugotovili, da imajo ženske še vedno manjšo podporo partnerja pri

gospodinjskih opravilih in vzgoji otrok. Slaba petina zaposlenih vedno ali pogosto skrbi za enega ali več starejših družinskih članov, kar lahko predstavlja obremenitev pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja.

Ob vseh navedenih ugotovitvah, ki se pojavljajo v slovenskih podjetjih, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje, se nam zrcali slika o družbi, v kateri živimo. Le skupno sodelovanje vseh deležnikov - vodstva, vodilnih kadrov, zaposlenih in njihovih družin – lahko vodi v izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja zaposlenih, kar je osrednji namen certifikata Družini prijazno podjetje.

Pripravljenost podjetij za izvajanje ukrepov v okviru pridobitve certifikata je ena izmed dobrih praks, ki preko mehanizmov za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja vodi k enakosti spolov in uravnoveženosti vlog žensk in moških tako v zasebnem kot poklicnem življenju. Tako je upati, da bo zanimanje podjetij, skupaj z ostalimi dobrimi praksami v družbi, prispevalo k vzpostavitvi družbenih odnosov, ki bodo izboljšali pogoje za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja posameznikov.

Literatura

Bilbija, Milka. 2012. Integriteta vodij in njihova družbena odgovornost. Diplomsko delo. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska/pdfs/bilbija-milka.pdf> (3.6.2015).

Černigoj Sadar, Nevenka (2014) Interna dokumentacija, Ekvilib Inštitut, Ljubljana.

Fehmidah, Munir, Karina Nielsen, Anne H. Garde, Karen Albertsen, in Isabella G. Carneiro. 2012. Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management* 20(4): 512–21.

Fetterolf, Janell in L.A. Rudman. 2014. Gender Inequality in the Home: The Role of Relative Income, Support for Traditional Gender Roles, and Perceived Entitlement. *Gender Issues* 31 (3-4): 219–37.

Haar, Jarrod M., Marcello Russo, Albert Suñe in Ariane Ollier-Malaterre. 2014. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior* 85(3): 361–73.

Knaflič, Tadeja, Anja Svetina Nabergoj in Marko Pahor. 2010. Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and Business Review* 24 (1): 22–44.

Kulik, Liat, Sagit Shilo-Levin in Gabriel Liberman. 2015. Multiple Roles, Role Conflict, and Sense of Meaning in Life Among Working Parents. *Journal of Career Development* 42(4): 263–80.

Pivk, Mateja. 2015. Implementacija osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje v treh velikih podjetjih. Magistrsko delo. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/magistrska_dela_2/pdfs/mb22_pivk-mateja.pdf (3.6.2015).

Lauren, Simon S., Timothy A. Judge in Marie D.K. Halvorsen-Ganepola. 2010. In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior* 76(3): 534–46.

Sloan, Melissa M., Ranae J. Evenson Newhouse in Ashley B. Thompson. 2013. Counting on Coworkers: Race, Social Support, and Emotional Experiences on the Job. *Social Psychology Quarterly* 76(4): 343–72.

Raholin, Andreja. 2009. Uvajanje certifikata »Družini prijazno podjetje« v prakso. Diplomsko delo. Dostopno prek: http://dk.fdv.uni-lj.si/diplomska_dela_1/pdfs/mb11_raholin-andreja.pdf (3.6.2015).

Švab, Alenka in Živa Humer. 2013. "I Only Have to Ask Him and He Does It..." Active Fatherhood and (Perceptions of) Division of Family Labour in Slovenia. *Journal of Comparative Family Studies* 44(1): 57–78.

Priloge

Tabela: Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec sem zadovoljen

	Z družini prijaznimi ukrepi, ki jih nudi delodajalec sem zadovoljen.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	18,528	0,001	4152
Področje dela	71,42	0,000	4129
Vodilni položaj	35,428	0,000	4116
Starševstvo	2,839	0,585	4080
Izobrazba	27,807	0,001	4183

Tabela: Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces.

	Ukrepe lahko koristi večina zaposlenih, če to dopušča delovni proces.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	9,145	0,058	4217
Področje dela	49,242	0,000	4189
Vodilni položaj	53,153	0,000	4182
Starševstvo	4,485	0,344	4146
Izobrazba	13,822	0,087	4244

Tabela: Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke.

	Večina ukrepov je namenjenih zaposlenim, ki imajo predšolske in šoloobvezne otroke.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	19,155	0,001	4192
Področje dela	30,055	0,003	4166
Vodilni položaj	6,75	0,150	4160
Starševstvo	7,231	0,124	4132
Izobrazba	9,467	0,304	4221

Tabela: Izboljšanje usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja

	Ali se je izboljšalo vaše usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja s koriščenjem družini prijaznih ukrepov v vašem podjetju?		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	35,575	0,000	4090
Področje dela	44,958	0,000	4072
Vodilni položaj	6,997	0,030	4060
Starševstvo	36,043	0,000	4024
Izobrazba	5,372	0,251	4117

Tabela: Ocena podjetja kot »Družini prijazno podjetje«

	Ocena podjetja kot »Družini prijazno podjetje«		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	21,204	0,000	4607
Področje dela	85,427	0,000	4580
Vodilni položaj	45,919	0,000	4561
Starševstvo	3,426	0,489	4533
Izobrazba	24,232	0,002	4635

Tabela: Težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti lahko zaupam svojemu vodji.

	Težave glede usklajevanja dela in družinskih obveznosti lahko zaupam svojemu vodji.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	15,476	0,004	4777
Področje dela	43,996	0,000	4746
Vodilni položaj	36,696	0,000	4733
Starševstvo	8,657	0,070	4700
Izobrazba	25,943	0,001	4807

Tabela: Z mojim neposrednim vodjem običajno najdeva način kako rešiti probleme usklajevanja.

	Z mojim neposrednim vodjem običajno najdeva način kako rešiti probleme usklajevanja.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N

Spol	24,849	0,000	4763
Področje dela	22,372	0,034	4730
Vodilni položaj	34,063	0,000	4718
Starševstvo	1,86	0,761	4684
Izobrazba	12,912	0,115	4791

Tabela: Vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.

	Vodstvo upošteva in podpira reševanje problemov, ki so povezani z usklajevanjem dela in družinskih obveznosti.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	30,784	0,000	4551
Področje dela	50,607	0,000	4521
Vodilni položaj	45,6	0,000	4511
Starševstvo	12,654	0,013	4475
Izobrazba	12,632	0,125	4580

Tabela: Sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki.

	Sodelavci brez otrok razumejo težave, ki jih imajo sodelavci z otroki.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	28,581	0,000	4601
Področje dela	29,021	0,004	4568
Vodilni položaj	12,473	0,014	4559
Starševstvo	173,977	0,000	4531
Izobrazba	27,302	0,001	4633

Tabela: Sodelavci mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti.

	Sodelavci mi nudijo podporo pri usklajevanju dela in družinskih obveznosti.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	28,029	0,000	4681
Področje dela	67,056	0,000	4649
Vodilni položaj	28,959	0,000	4636
Starševstvo	13,372	0,010	4602
Izobrazba	50,945	0,000	4710

Tabela: S sodelavci si priskočimo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed nas ne more izpolniti delovnih nalog.

	S sodelavci si priskočimo na pomoč, kadar zaradi družinskih obveznosti kdo izmed nas ne more izpolniti delovnih nalog.
--	--

Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	15,598	0,004	4764
Področje dela	45,659	0,000	4732
Vodilni položaj	21,51	0,000	4719
Starševstvo	18,295	0,001	4687
Izobrazba	35,951	0,000	4794

Tabela: Sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, se počutijo prikrajšane.

Sodelavci, ki ne morejo koristiti ukrepov, se počutijo prikrajšane.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	47,637	0,000	4110
Področje dela	48,321	0,000	4086
Vodilni položaj	34,651	0,000	4075
Starševstvo	8,188	0,085	4046
Izobrazba	13,889	0,085	4135

Tabela: Sodelavci so bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe.

Sodelavci so bolj obremenjeni zaradi prevzemanja dela sodelavcev, ki koristijo ukrepe.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	42,636	0,000	4444
Področje dela	51,111	0,000	4424
Vodilni položaj	2,637	0,620	4403
Starševstvo	11,531	0,021	4374
Izobrazba	16,445	0,036	4472

Tabela: Partner podpira moje udejstvovanje na poklicnem področju.

Partner podpira moje udejstvovanje na poklicnem področju.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	11,063	0,026	4213
Področje dela	112,034	0,000	4192
Vodilni položaj	36,117	0,000	4172
Starševstvo	12,33	0,015	4157
Izobrazba	133,243	0,000	4242

Tabela: S partnerjem si enakovredno deliva gospodinjska opravila in skrb za dom.

S partnerjem si enakovredno deliva gospodinjska opravila in skrb za dom.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N

Spol	38,653	0,000	4187
Področje dela	10,877	0,539	4160
Vodilni položaj	9,102	0,059	4143
Starševstvo	9,197	0,056	4131
Izobrazba	29,819	0,000	4211

Tabela: Partner je aktivno vključen/a v vzgojo in skrb za otroke.

	Partner je aktivno vključen/a v vzgojo in skrb za otroke.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	48,459	0,000	3676
Področje dela	38,834	0,000	3661
Vodilni položaj	34,914	0,000	3642
Izobrazba	52,952	0,000	3703

Tabela: Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.

	Zaradi časa, ki ga porabim za službene obveznosti, zamujam družinske aktivnosti.		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	4,172	0,383	4803
Področje dela	157,274	0,000	4777
Vodilni položaj	13,817	0,008	4762
Izobrazba	74,902	0,000	4834

Tabela: Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan, da ne morem prispevati k družinskemu življenju.

	Pogosto pridem iz službe tako čustveno izčrpan, da ne morem prispevati k družinskemu življenju		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	52,109	0,000	4798
Področje dela	86,172	0,000	4769
Vodilni položaj	1,495	0,828	4756
Izobrazba	50,46	0,000	4828

Tabela: Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti, zamujam aktivnosti v službi

	Zaradi časa, ki ga porabim za družinske obveznosti, zamujam aktivnosti v službi		
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	15,833	0,003	4777
Področje dela	46,734	0,000	4748

Vodilni položaj	7,454	0,114	4736
Starševstvo	16,823	0,002	4697
Izobrazba	22,112	0,005	4806

Tabela: Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu.

Ker sem pogosto pod stresom zaradi družinskih obveznosti, se težko zberem na delovnem mestu.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	20,707	0,000	4783
Področje dela	31,994	0,001	4753
Vodilni položaj	20,262	0,000	4738
Starševstvo	22,116	0,000	4700
Izobrazba	17,108	0,029	4811

Tabela: Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti.

Od mene se v službi pričakuje več kot sem sposoben narediti.			
Kriterij	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Spol	3,639	0,457	4759
Področje dela	55,221	0,000	4727
Vodilni položaj	21,219	0,000	4713
Starševstvo	7,473	0,113	4674
Izobrazba	37,763	0,000	4788

Tabela: Vloga družine in prijateljev glede na spol

	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Pri skrbi za otroke mi pomagajo sorodniki	54,622	0,000	3451
Za predšolske otroke uporabljam plačano pomoč ali javno varstvo	43,106	0,000	2778
Skrbim za enega ali več starejših družinskih članov	5,998	0,199	3481
Pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom mi pomagajo sorodniki	22,190	0,000	3970
Za pomoč pri gospodinjskih opravilih in skrbi za dom najemam plačano pomoč	1,393	0,845	3976
Prijateljice mi priskočijo na pomoč, ko ima kdo od nas težave	27,082	0,000	4044

Tabela: Poraba časa za različne aktivnosti glede na spol

	Hi kvadrat	Signifikanca	N
Poklicno delo	11,539	0,021	4682
Dodatna strokovna usposabljanja in izobraževanja	25,493	0,000	4666
Prosti čas	72,547	0,000	4718
Vzgoja in skrb za otroke	60,52	0,000	3735
Gospodinjstva in hišna opravila	80,774	0,000	4687
Skrb za starejše	17,368	0,002	3793
Spanje	5,837	0,212	4724