

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo**

**ANALIZA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN  
DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V IZBRANEM  
ZDRAVSTVENEM DOMU**

**Urša Svetič**

**Ljubljana, april 2018**



**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo

**ANALIZA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA  
ŽIVLJENJA V IZBRANEM ZDRAVSTVENEM DOMU**

Kandidatka: Urša Svetič  
Vpisna številka: 04042950  
Študijski program: visokošolski strokovni študijski program Uprava 1. stopnja  
Mentorica: doc. dr. Tatjana Kozjek

Ljubljana, april 2018



## IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisana Urša Svetič, študentka visokošolskega strokovnega študijskega programa 1. Stopnja z vpisno številko 04042950, sem avtorica diplomskega dela z naslovom: Analiza usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v izbranem zdravstvenem domu.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbela, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisala v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorski in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatorstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Tanja Hladnik, dipl. jezikovna posredovalka in mag. poslovnih ved.

Ljubljana, 23. 4. 2018

Podpis avtorice:



## POVZETEK

Vedno pogostejše je zaposlovanje obeh partnerjev, s tem pa se tudi začnejo pojavljati težave, kako uskladiti poklicno in družinsko življenje. Mladi si želijo ustvariti družino, vendar pa je pri tem prisotnega preveč strahu, da za njo ne bi imeli dovolj časa zaradi službe ali pa celo, da ne bi imeli dovolj financ. Posamezniki oz. mladi pari se začnejo srečevati z vprašanji, kdo bo pazil na otroke? Kako uskladili delovni čas z obveznostmi, ki jih ima otrok v vrtcu oz. šoli? Ali nam bo uspelo priti finančno skozi mesec? Kdo bo skrbel za bolne starše? Večina mladih ima jasne želje ter trdno postavljene cilje za prihodnost. Vsi si želimo trden partnerski odnos, dobre delovne pogoje ter zaposlitev za nedoločen čas ter navsezadnje tudi lastno stanovanje.

Namen diplomskega dela je bil proučiti dve področji človekovega življenja in sicer poklicno življenje ter družinsko življenje zaposlenih v Zdravstvenem domu Hrastnik. Želelo se je ugotoviti, kakšno je stanje na teh dveh področjih ter kako uspešno zaposleni usklajujejo obe področji. Cilji diplomskega dela so bili ugotoviti, ali obstajajo razlike med moškimi in ženskami glede zadovoljstva z delovnim časom, ugotoviti, ali imajo zaposleni občutek, da zaradi delovnega časa trpi družinsko življenje, ugotoviti, ali so zaposleni zadovoljni z ukrepi pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter na podlagi ugotovitev podati predloge za izboljšanje stanja na področju usklajevanje družinskega in poklicnega življenja. Raziskava je bila izvedena z metodo anketiranja. Ugotovljeno je bilo, da večini zaposlenim primanjkuje časa za družino ter da ima več kot polovica zaposlenih vsaj enkrat tedensko težave pri usklajevanju dela in družine. Večina zaposlenih ima otroke v varstvu v vrtcu ali pa pri starih starših. Večina zaposlenih pa je zadovoljna tudi z delovnimi prostori ter z vodstvom organizacije. Za boljše zadovoljstvo zaposlenih bi organizacija morala pridobiti certifikat družini prijazno podjetje, kar pa se je v raziskavi ugotovilo, da zaenkrat v organizaciji o tem še ne razmišljajo.

**Ključne besede:** zaposleni, družina, poklic, usklajevanje, otroci, zadovoljstvo zaposlenih

## SUMMARY

### **ANALYSIS COORDINATING FAMILY LIFE AND PROFESSIONAL CAREER IN A SELECTED HEALTH HOME**

The employment of both partners is becoming more and more frequent, as well as difficulties in combining professional and family life. Young people want to create a family, but there are too many fears of not having enough time due to work or even not having enough money. Individuals or young couples start to question themselves who will look after the children? How to adjust the working time with the obligations of a child in the kindergarten or school? Will they manage to get financially through the month? Who will care for sick parents? Most young people have clear wishes and firmly set goals for the future. We all want a strong partnership, good working conditions and permanent employment, and ultimately, our own housing.

The diploma thesis was to study two areas of human life: professional and family life of employees at the Health Center Hrastnik. The goal was to examine the situation in these two areas and how successful employees are combining both. The aim of the diploma thesis was to determine whether there are differences between men and women regarding satisfaction with working time, whether the employees feel that due to working hours their family life suffers, whether the employees are satisfied with the measures in combining family and professional life, and to make suggestions on the basis of the findings to improve the situation in the field of combining family and professional life. The empirical part was carried out using the survey method. The results states that the majority of employees lacked time for their family and that more than half of the employees had difficulties in combining work and family at least once a week. Most employees have children in kindergarten or with their parents. Most of them are also satisfied with the working premises and with the leadership of the organization. For better employee satisfaction the organization would have to obtain a family-friendly company certificate, which based on the survey the organization is not planning yet.

**Keywords:** employee, family, profession, coordination, children, employee satisfaction.



## KAZALO

1 UVOD .....	9
2 SPLOŠNO O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA .....	11
3 NAJPOGOSTEJŠI PROBLEMI PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA .....	18
4 UKREPI IN POSLEDICE USKLAJENOSTI POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA.....	20
5 RAZISKAVA NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V IZBRANEM ZDRAVSTVENEM DOMU .....	28
5.1 SPLOŠNO O ZDRAVSTVENEM DOMU HRASTNIK .....	28
5.2 PREDSTAVITEV RAZISKAVE IN VZOREC SODELUJOČIH V RAZISKAVI.....	29
5.3 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE .....	33
5.4 PREVERJANJE HIPOTEZ, UGOTOVITVE IN PREDLOGI IZBOLJŠAV .....	39
6 ZAKLJUČEK .....	41
LITERATURA IN VIRI .....	42
PRILOGA.....	46
PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK .....	46

## KAZALO PONAŽORITEV

### KAZALO GRAFIKONOV

Grafikon 1: Spol sodelujočih.....	30
Grafikon 2: Starost sodelujočih .....	30
Grafikon 3: Zakonski stan .....	31
Grafikon 4: Zaposlitveni status.....	31
Grafikon 5: Število otrok .....	32
Grafikon 6: Povprečno število ur v službi .....	32
Grafikon 7: Varstvo otrok .....	33
Grafikon 8: Čas namenjen družini .....	33
Grafikon 9: Pogostost težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja .....	34
Grafikon 10: Najpogostejše težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ..	36
Grafikon 11: Storitve usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki jih nudi organizacija.....	38

### KAZALO TABEL

Tabela 1: Povprečne vrednosti in standardni odkloni .....	35
Tabela 2: Zadovoljstvo sodelujočih .....	37

# 1 UVOD

Težko je opredeliti, kaj pomeni uravnoteženo življenje. Vsak od nas ima obdobje, ki je zanj še posebej zahtevno z vidika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja – enkrat smo bolj predani družini, drugič pa karieri, ki velikokrat zahteva, da v delo vložimo veliko časa (Hartman, 2013). Skupina IRI Ljubljana je za organizacije pripravila program usklajevanje dela in zasebnega življenja, pri tem pa navajajo: »Meja med delom in družino mora biti jasna: usklajevanje dela in zasebnega življenja je pogosto težavno predvsem zaradi tega, ker nam časa za vse obveznosti primanjkuje. Čas za obveznosti se vzame v lastnem prostem času, ki se namenja partnerju in drugim članom družine ali v času za prijatelje« (Skupina IRI Ljubljana, 2017).

Namen diplomskega dela je bil proučiti dve področji človekovega življenja, in sicer poklicno življenje zaposlenih v Zdravstvenem domu Hrastnik in njihovo zasebno življenje ter ugotoviti, če uspešno usklajujejo obe področji. Na podlagi tega se je skušalo poiskati ustrezne rešitve, kako lažje uskladiti njihovo zasebno in poklicno življenje.

Cilji diplomskega dela so bili ugotoviti, ali obstajajo razlike med moškimi in ženskami glede zadovoljstva z delovnim časom, ugotoviti, ali imajo zaposleni občutek, da zaradi delovnega časa trpi družinsko življenje, ugotoviti, ali so zaposleni zadovoljni z ukrepi pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja ter na podlagi ugotovitev podati predloge za izboljšanje stanja na področju usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.

V okviru diplomskega dela so se proučevale naslednje hipoteze:

- hipoteza 1: zaposleni so v splošnem zadovoljni z usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja;
- hipoteza 2: zaposleni menijo, da jim zaradi dela primanjkuje časa za otroke in partnerja;
- hipoteza 3: zaposleni so zadovoljni glede reševanja težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in raziskovalnega dela. Prvi del je teoretični, oblikovan je bil s pomočjo domače in tuje strokovne literature in virov, drugi del pa je raziskovalni, kjer je bilo s pomočjo anketiranja proučeno stanje glede tematike v izbrani organizaciji. Anketni vprašalnik so izpolnili zaposleni v izbrani organizaciji v fizični obliki.

V teoretičnem delu so predstavljeni problemi, s katerimi se srečujejo starši pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, kako lahko organizacije v čim večji meri pomagajo svojim zaposlenim za lažjo uskladitev obeh področji, predstavljeni so tudi različni statistični

podatki o zaposlovanju v Sloveniji in tudi drugje v Evropi ter certifikat družini prijazno podjetje. V raziskovalnem delu je predstavljena raziskava o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v Zdravstvenem domu Hrastnik. Ugotavljalo se je, kdo so zaposleni v ZD Hrastnik, ali so na splošno zadovoljni z usklajenostjo poklicnega in družinskega življenja, ali jim primanjkuje časa za partnerje in otroke ter ali so zadovoljni glede reševanja težav pri usklajevanju dela in družine. Podatki so predstavljeni v obliki grafov. Na podlagi rezultatov raziskave so podane ugotovitve in predlogi za uvedbo sprememb.

## 2 SPLOŠNO O USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Ravnotežje med poklicnim in družinskim življenjem je koncept, ki podpira prizadevanja zaposlenih, da delijo svoj čas in energijo med delom in drugimi pomembnimi vidiki njihovega življenja. Ravnovesje med delom in družino je vsakodnevno prizadevanje, da se poleg zahtev na delovnem mestu zagotovi tudi dovolj časa za družino, prijatelje, udeležbo v skupnosti, samooskrbo ter druge osebne in tudi družinske dejavnosti (Heathfield, 2018).

Posebej težko je, kadar nikakor ni mogoče uskladiti urnika v službi in obveznosti v zasebnem življenju, saj se velikokrat zgodi, da večino časa, energije in pozornosti potrebujeta služba in družina hkrati. Vse to privede do nezadovoljstva v službi, prav tako pa tudi v zasebnem življenju. To škoduje zdravju, saj smo ljudje pod velikim stresom, ker se časa, ki se ga nameni službi, ne da nameniti družini ali obratno. Poleg tega pa nezadovoljstvo vpliva tudi na učinkovitosti oz. neučinkovitost pri opravljenem delu (Skupina IRI Ljubljana, 2017).

Sadarjeva (Ekvilib Institut, 2003) trdi, da »človek deluje kot celota ne glede na preference, ki jih ima za posamezna področja življenja, ali pa ga v to prisili aktualna življenjska situacija. V mnogih primerih povzroča probleme dolg delavnik in številni stresorji na delovnem mestu. Vse to vpliva na to, ali se zaposleni znajo postaviti za svoje pravice ali ne. In glede tega smo ljudje v Sloveniji dokaj pasivni s prevladujočim prepričanjem, da se nič ne da storiti«.

Nauert (2013) trdi, da starševstvo ni enostavno ter da je skrb za otroka pravi izziv. Partnerji, ki načrtujejo družino, se morajo zavedati, da je prehod v starševstvo novo obdobje v življenju, ki se mu je treba prilagoditi.

Mlada generacija doživlja predvsem negativne spremembe na trgu dela (Milakovič Fajnik, 2017):

- brezposelnost – čeprav se je v zadnjem času precej zmanjšala;
- zaradi nestabilnosti organizacij je vse več zaposlitev za določen čas in je večja negotovost zaposlitve;
- neustrezen delovni čas – veliko je organizacij, ki imajo dvoizmenski ali celo triizmenski delovnik;
- neuskladen delovni čas vrtca ter lastnega delovnega časa;
- slabi odnosi delodajalcev do svojih zaposlenih.

Ule, Kuhar (2003, str. 74) trdita, da na trgu dela obstaja veliko tveganje za mlade, da bodo dolgo čakali na prvo službo, da bodo dobili le začasno zaposlitev ali celo da se bodo morali zaposliti na nižjih poklicnih položajih in v drugi stroki.

Vse več mladih se odloča vedno kasneje za družino, saj večino svojega napora vlagajo v kariero – osem ali pa več urni redni delovni čas, vsa pogostejša in obvezna pa so tudi izobraževanja. Arnett (2013) pa trdi, da mlajši dolgo časa odlašajo z odhodom od doma, ker so čustveno navezani na družino. Vse to se posledično odraža tudi na družinskem življenju, višajo se starostne meje starševstva in upadanje števila otrok. Ule, Kuhar (2003) navajata, da dobro plačane službe zahtevajo visoko izobrazbo, zato mladi odlašajo s poroko in dlje časa živijo pri starših, ker hodijo v šolo. Poleg tega pa so razlogi, zakaj ostajajo mladi dlje časa doma pri starših tudi nizke plače, visoka brezposelnost ter negotovost zaposlitve. Kanjuo, Sadar (2007) dodajata, da se večina mladih odloči za starševstvo takrat, ko najde ustreznega delodajalca. Addati, Cassirer, in Gilchrist (2014) trdijo, da nekatere države ščitijo ženske že, ko so noseče. Tako določene države, kot je npr. Belgija, prepovedujejo nosečim ženskam opravljanje nadur, druge države, kot je npr. Japonska, pa to zgolj odsvetujejo.

Raziskave so pokazale, da mej med mladostjo in odraslostjo skoraj ni več. Večina mladih podaljšuje svojo mladost. Ta pojav se lahko opazi skoraj povsod po Evropi, kaže se, da (Ule, Kuhar, 2003, str. 63);

- se večina mladih dlje izobražuje; več let hodijo v šolo, kot so v preteklosti; še vedno obstaja povezava med trajanjem izobraževanja in tem, da večji status, kot ima družina, dlje bo zato trajalo šolanje otroka;
- čim več časa, ki ga namenijo šolanju, kasneje se zato zaposlijo, skoraj nemogoče je, da se takoj, ko pridejo iz šole zaposlijo;
- je na področju zaposlovanja vse več povezav med izobraževanjem oz. vseživljenjskim učenjem ter brezposelnostjo;
- mladi vse pozneje zapustijo dom staršev;
- se je povprečna starost mladoporočencev začela dvigovati;
- je vse večje število mladih samskih ter mladih, ki živijo izven zakonskih skupnosti;
- so ob rojstvu prvega ali celo edinega otroka ljudje vse starejši.

Hartman (2013) meni, da se s prihodom novih družinskih članov in s tem novimi starševskimi obveznostmi prej ustaljeni ritem poruši, kar pomeni, da se urniki staršev začnejo prilagajati otroku (delovnim časom vrtca oz. šole ter obšolskih dejavnostih). Vse težje je usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, saj se nekoč postavljene meje med poklicnim in družinskim življenjem bolj brišejo. Vse več je služb, kjer se ljudje lahko vedno manj odklopijo od službe, današnja tehnologija sicer omogoča, da se lahko ljudje skoraj kjerkoli priklopijo na službeno elektronsko pošto oz. javijo na službeni mobilni telefon. Pri tem pa je najbolj pomembno, da si znamo ljudje v zasebnem življenju postaviti meje (npr. da na dopustu ne bomo ves čas pregledovali službeno elektronsko pošto in službenega telefona). Pri usklajevanju obveznosti v službi in doma je pomembno, da se ljudje naučijo postavljati prioritete ter da jih znajo spreminjati oz. prilagajati službenim ali družinskim obveznostim. Ko so postavljene prioritete, je lažja tudi organizacija dejavnosti in s tem se delo ne kopiči (Skupina IRI Ljubljana, 2017).

Mihalič (2008) navaja, da je zaposlen uspešen pri svojem delu le, če je zadovoljen. Hartman (2013, str. 11) pa dodaja, »da sta zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih bistvenega pomena za uspešen razvoj in rast organizacije. Dodano vrednost organizacije ustvarjajo zaposleni, ki morajo biti produktivni, zavzeti in naklonjeni ter ustrezno motivirani. Če se zaposlen na delovnem mestu ne počuti dobro in je pod nenehnim stresom ter nezadovoljen z odnosi, ne bo mogel izkoristiti vseh svojih potencialov. Slabe prakse, kot so dostopnost 24 ur dnevno, samoumevnost neplačanih nadur ter pričakovanje hvaležnosti zaposlenih, da sploh imajo službo, ne gradijo temeljev za ustvarjanje dodane vrednosti organizacije« Kanjuo, Sadar (2007, str. 135) dodajata, da morajo v Sloveniji delodajalci zaznavati potrebe staršev ter ustvariti delovno okolje skupaj z družini prijazno politiko in poskušati preprečiti konfliktnost starševske vloge in vloge zaposlenega.

Mihalič (2008, str.4) »zadovoljstvo zaposlenih opredeli kot izrazito pozitivno emocionalno stanje posameznika, ki je rezultat načina doživljanja dela, pojmovanja in ocenjevanja stanja delovnega okolja, izkušenj pri delu ter načina občutenja vseh elementov dela in delovnega mesta. Zadovoljstvo pri delu in na delovnem mestu opredeli kot občutek, ki prevzame posameznika, na osnovi katerega se z veseljem odpravi na delo, se veseli novih delovnih izzivov, se rad vrača med sodelavce, se dobro počuti pri opravljanju dela in podobno«.

»Upravljanje zadovoljstva zaposlenih je koncept, ki ga lahko in tudi mora izvajati vsak vodja, vsaka organizacija, vsak delodajalec, vključen mora biti vsak zaposlen, vsak član tima, vsak delojemalec. Zadovoljstvo zaposlenega je tako zelo pomembno, da je nedopustno, če organizacija za to ne skrbi«, pravi (Mihalič, 2008, str. 12).

Do konfliktov v organizacijah največkrat pride zaradi zaposlenih, ki niso zadovoljni s položajem, konflikti lahko nastanejo tudi v skupinah zaradi slabe medsebojne komunikacije oz. razumevanja ali pa slabega medsebojnega sodelovanja. Vzroki, ki največkrat pripeljejo do konfliktov, so, da so zaposleni nezadovoljni z delovnimi pogoji ali plačilom za opravljeno delo, nestrinjanje z vodjo ali sodelavci, slabo medsebojno informiranje in odsotnost povratnih informacij, neupoštevanje idej, predlogov in želja. Medosebni konflikti v organizacijah so pogosti, vendar če se jih sproti rešuje, nudijo možnost za nadaljnji razvoj (Možina, 2002).

Stanje dandanes je takšno, da ljudje delajo vse več in vse več je tudi neplačanega dela. Za sodobna delavna mesta je značilna visoka fleksibilnost, velika nestabilnost in spremenljive delovne ure. Veliko zaposlenih je v skrbeh, da bi izgubili službo, če se ne bodo dovolj izkazali na delovnem mestu. Zaradi slabih razmer na trgu, se ljudje prilagajajo tako, da se izogibajo potencialnim bremenom kombiniranja plačanega dela in družine. To se kaže predvsem v prelaganju nosečnosti, po drugi strani pa želijo starši preživeti čim več časa s svojimi otroki (Ule in Kuhar, 2003 str. 125).

V letu 2016 je bilo v Sloveniji 915.000 delovno aktivnih, od tega je bilo 57 % predstavnikov srednje generacije. Zaposlitev za določen čas so imeli večino mladi (15 – 29 let), in sicer

53 % vseh zaposlitev za določen čas. 62 % vseh zaposlitev za nedoločen čas pa so imele osebe stare od 30 do 49 let. Stopnja brezposelnosti v letu 2016 je bila med ženskami 8,6 %, med moškimi pa 7,5 % (SURS, 2017).

»Na statističnem uradu Republike Slovenije navajajo, da je leta 2015 stopnja delovne aktivnosti med 15 – 64 let starim prebivalstvom v EU-28 znašala 65,6 %. Najvišja je bila na Švedskem (75,5 %), najnižja v Grčiji (50,8 %). Slovenija se je po vrednosti tega podatka uvrstila med preostalimi članicami EU-28 na sredino (65,2 %). Stopnja brezposelnosti je bila v 3. četrtletju 2016 najvišja v Grčiji (22,6 %), najnižja v Češki republiki in Nemčiji (v vsaki 4 %). V Sloveniji je bila nižja od povprečja v celotni EU-28 (Slovenija: 7,4 %, EU28: (8,2 %). Stopnje brezposelnosti med mladimi so bile višje od povprečja; v 2015 je bila stopnja brezposelnosti med mladimi najvišja v Grčiji in Španiji (skoraj 50 %), v Sloveniji je znašala 16,3 %. Po višini povprečne bruto plače za plačano uro se je Slovenija v 2014 uvrstila med države z nižjimi plačami (8,84 EUR, povprečje v celotni EU-28: 15,35 EUR). Najvišje povprečne bruto plače za plačano uro so imeli na Danskem (27,61 EUR), najnižje, in to skoraj dvanajstkrat nižje, pa v Bolgariji« (2,34 EUR) (SURS, 2017).

Raziskave kažejo, da so zaposleni bolj srečni, ko so hodili v službe (ali za polni delovni čas ali pa za polovični delovni čas), kot pa potem, ko so se upokojili (Nikolova, Graham, 2014). Davies (2013) trdi, da je bilo v letu 2011 kar 22 % zaposlenih nezadovoljnih z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja.

Kar zadeva zaposlitev v Sloveniji, ima 66 % oseb, starih med 15 – 64 let plačano delovno mesto, kar je malo pod povprečjem OECD, ki znaša 67 %. Približno 69 % moških ima plačano delo, v primerjavi z ženskami, ki jih ima samo 63 % plačano delo. V Sloveniji ima 87 % oseb starih med 25 – 64 let zaključeno srednješolsko izobrazbo, kar je malo več od povprečja OECD, ki ima zaključeno srednjo šolo 74 % prebivalstva. Slovenci smo na splošno manj zadovoljni z življenjem kot OECD. Slovenci so na vprašanje, kako bi ocenili zadovoljstvo z življenje, odgovorili v povprečju 5,8, OECD pa 6,5 (OECD, 2017 Slovenija).

Leta 2015 je bil povprečni delovni čas v Sloveniji za moške 42,1 ur na teden, v primerjavi z EU, ki je bil cca. 42,4 ure na teden za zaposlene, ki so opravljali polni delovni čas. Za ženske, ki so bile zaposlene za polni delovni čas v Sloveniji, je delovni čas obsegal 41,1 ur na teden, v EU pa 40 ur na teden. Zaposleni danes na delovnem mestu preživijo več časa, kot so ga v preteklosti, kar seveda močno vpliva na zasebno življenje (Humer idr., 2016).

Goleman (1998) trdi, da je edina in prava vrednota, ki jo velja upoštevati v delovnih odnosih odvisna od tega, kako obvladati in se razumeti z ljudmi ter kako se ravna v skupini ali na vodilnem položaju.

Organizacija »Zdravje« je ena največjih javnih zdravstvenih organizacij v Sloveniji. Večina oseb, ki so sodelovali v raziskavi, je zaposlenih na oddelku »Mavrica«, kjer je zaposlenih več kot 200 ljudi. Večina zaposlenih na tem oddelku so medicinske sestre oz. zdravstveni tehniki



ter diplomirane medicinske sestre. Na tem oddelku se zahteva veliko telesne in psihične kondicije. Medsebojni odnosi ter vzdušje v organizaciji so razmeroma dobri. Predstavnica menedžmenta "Mavrica" je mnenja, da naj delodajalec po zakonu ne bi bil obvezan pomagati staršem, izpolnjevati mora zgolj obveznosti, ki izhajajo iz zakona o delovnih razmerjih. Toda v organizaciji menijo, da je prijaznost do sodelavcev pomembna. Zaposleni v organizaciji Mavrica se veliko izobražujejo, korak naprej pa so naredili tudi v komunikaciji« (Kanjuo, Sadar 2007 str. 67-72).

Najpogostejše težave zaposlenih v organizaciji Mavrica so pri usklajevanju zaradi dela v turnusih, dela ob koncih tedna ter zaradi nadur. V tej organizaciji prožni delovni čas ne obstaja, ker poteka delo v treh izmenah. Zaradi majhnega kadra ter zaradi porodniških/starševskih in bolniških dopustov imajo zaposlenih veliko nadur. Veliko zaposlenih pa si zaradi nizke plače želi delati nadure. V Mavrici je možno po predhodnem dogovoru tudi delo s skrajšanim delovnim časom, zaposleni v organizaciji z izjemo ene delavke, ki ima delo za določen čas, ocenjujejo delo kot dokaj varno. Zaposlenim brez otrok praktično ni treba delati nič več kot tistim, ki imajo družino, toda nekateri od njih to vseeno pričakujejo. Tisti, ki v kratkem nameravajo ustvariti družino, pričakujejo, da bodo imeli težave glede na zahteven urnik, hkrati pa upajo, da jim bodo pri skrbi pomagali partnerji ali celo starši. Nekaj zaposlenih v organizaciji želi zamenjati delovno mesto, ker menijo, da zaposlitev v zdravstvu za starševstvo ni primerna. Zaposlen v organizaciji je celo predlagal, da bi za starše, ki imajo predšolske otroke, prepovedali nočno delo, vendar se z njim niso vsi strinjali (Kanjuo, Sadar, 2007 str. 67-72).

Poleg tega pa so (Kanjuo, Sadar, 2007 str. 67-72) v raziskavi ugotovili tudi, da se večina zaposlenih na delovno mesto vozi iz različnih krajev ter da za to porabijo več kot eno uro v eno smer, ob konicah pa tudi več. Zaradi tega je izredno težko pri usklajevanju delovnih obveznostih ter otroku, ki hodi v vrtec, zato jim morajo vsakodnevno pomagati starši in partnerji. Poleg tega pa se morajo dogovarjati v vrtcih za varstvo zaradi spremenljivih urnikov.

Da bi prihranili čas in pozitivno energijo zaposlenih, je vse več takšnih organizacij, ki razumejo težave svojih zaposlenih pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja in jim v ta namen ponujajo prilagodljiv delovni čas z izbiro prihoda in odhoda, časovne bonuse, ki zaposlenim z otroki omogočajo dodatne proste dneve (npr. prvi dan vrtca ali šole), možnost dela od doma (Skupina IRI Ljubljana, 2017).

Podpora zaposlenim pravzaprav pomeni, da vodja na vsakem koraku vsakemu zaposlenemu nudi podporo ne glede na to, kaj zaposleni storijo. Tako se posameznik zaveda, da mu bo vodja v vsaki odločitvi stal ob strani in ga podpiral pri njegovem delu, projektu in učenju. Vendar pa se takšno zaupanje lahko doseže le, če se zaposlenim s strani vodje večkrat pokaže takšna podpora. Za zaposlene to pomeni, da so bolj samozavestni,

odločni ter hkrati tudi bolj uspešni. Vedeti morajo tudi, da lahko za pomoč zaprosijo vodje kadarkoli bodo imeli težave, tudi izven dela (Mihalič, 2008).

Mihalič (2008) navaja, da mora biti sklenjeno partnerstvo med zaposlenimi in vodjo, tako imenovano partnerstvo za uspeh. Da bi organizacija uspešno dosegala skupne cilje, morajo tako zaposleni kot vodje enakomerno in aktivno sodelovati na takšen način, da vsak prispeva svoj delež znanja, prizadevanj, truda in idej.

Kanjuo, Sadar (2007) navajata, da so starši svoje delodajalce ocenili bolj pozitivno kot mladi, ki še nimajo otrok. Največje razlike pri mladih se pojavljajo pri pozitivnih ocenah, ki so pri moških povezane tudi z življenjskim obdobjem. Tretjina staršev (35 %) je delodajalce ocenila z najvišjo oceno, mladih, ki še nimajo otrok, pa je bilo takih le četrtina (26 %). Večina takih, ki so dodelili najvišjo oceno, so bili očetje (47 %), le petina moških brez otrok pa je z najvišjo oceno ocenila delodajalce. V skupini žensk, ki že imajo otroke, in tiste, ki nimajo otrok, je bil rezultat izenačen in sicer 31 %. Najslabše so delodajalce ocenile matere z otroki (9 %), sledijo jim ženske brez otrok ter očetje, ki so imeli isti rezultat (6 %) ter moški brez otrok (5 %).

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja je velik stres, s katerim se srečuje čedalje več ljudi. Peterson (2014), je poudaril pet nasvetov za lažje usklajevanje dela in družine:

- obvesti se sodelavce, da se odhaja na dopust ter da se navede od kdaj do kdaj bomo odsotni, da v tem času žal ne bomo dosegljivi na telefon ali e-mail;
- da tisti čas, ko smo ljudje z dela odsotni, smo dejansko odsotni, tudi če ne gremo daleč stran od doma in ne zahajajmo na delovno mesto;
- da na svojem e-mailu ustvarimo avtomatsko sporočilo, slednje sodelavcem oz. poslovnim partnerjem sporoči, do kdaj bomo odsotni ter na koga se lahko obrnejo, če bodo potrebovali pomoč. Obenem pa se jim v elektronski pošti tudi sporoči, kdaj se vrnemo z dopusta in bomo ponovno dosegljivi;
- da se odstrani skušnjava. To se stori tako, da izklopimo vsa opozorila in obvestila, ki bi nas "priganjala" k službenim obveznostim na svojem mobilniku, ponovno pa jih vklopimo, ko se vrnemo z dopusta;
- zelo pomemben nasvet je, da se ceni čas, ki ga imamo na voljo za družino in prijatelje. Odložimo mobilne telefone na mesto, kjer ga ne bomo imeli ves čas na dosegu roke. Pomembno je, da čim več časa, ki ga imamo na dopustu posvetimo družini oz. prijateljem, saj bo tako najbolje izkoriščen čas.

Večina mladih od države pričakuje bolj prožen delovni čas vrtcev ter nižje cene storitev in otroške opreme v vrtcih, bolj naklonjeno davčno zakonodajo za starše, pomoč države pri reševanju stanovanjskega problema, nadzor nad uresničevanjem zakonov, ki so povezani s starševstvom, poostren nadzor delodajalcev v zasebnem sektorju. Mladi starši od države pričakujejo bolj pravično finančno obremenitev pri plačevanju javnega otroškega varstva

ter da bi bil kriterij za družino starost otroka in ne starost staršev. Mladi se bodo pri usklajevanju dela ter družine zanašali predvsem na pomoč staršev (Kanjuo, Sadar, 2007).

V vsaki organizaciji je nujno potrebno tudi, da se vsakodnevno skrbi za prijetno vzdušje, zagotoviti je potrebno kratke odmore med delom, občasno je potrebna sprostitev in rekreacija, odpraviti je potrebno monotonost med delom ter poskrbeti za humor na delovnem mestu (Mihalič, 2008).

### 3 NAJPOGOSTEJŠI PROBLEMI PRI USKLAJEVANJU POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Konflikt med poklicnim in družinskim življenjem je eden najpogostejših vzrokov stresa pri zaposlenih starših. V času, v katerem živimo, je vedno več ljudi, ki težko zadovoljijo svojo vlogo doma ter na delovnem mestu. Vse pogosteje zaposleni ne morejo najti točke ravnovesja med svojo kariero in svojo družino, saj ima eno področje vedno prednost pred drugim. Pomembno je, da določimo, kateri ukrepi so sprejemljivi in kateri nesprejemljivi (Heissman, 2016).

Pri usklajevanju zahtev družinskega in poklicnega življenja se ločijo tri vrste konfliktov (Černigoj Sadar 2002):

- časovni konflikt, ki pomeni težave z razporejanjem časa, energije in možnosti med poklicne in družinske vloge; problem nastane pri oblikovanju urnika, ker so zahteve in s tem povezano obnašanje neuskklajene;
- konflikt napetosti, pride do prenosa napetosti ali čustvenega stanja, ki se ustvarja v eni vlogi na izvajanje druge vloge;
- vedenjski konflikt nastane zaradi neuskklajenosti družine in dela. Pogoste težave imajo ženske, ki se težko "preklopijo" iz ene vloge v drugo. Takšne konflikte ženske rešujejo na različne načine. Ene namenijo prednosti delu in družini, druge delu, tretje pa rešujejo to tako, da sploh nimajo družine.

Problemi, s katerimi se srečujejo starši pri usklajevanju dela in družine, so (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2004, str. 25):

- največkrat se težave pri iskanju zaposlitve pojavijo zaradi starševskih obveznosti oz. načrtovanega starševstva;
- rojstvo najmlajšega otroka prinesejo negativne izkušnje, ki so povezane s kariero: onemogočeno je napredovanje, dodeljeno nižje delovno mesto, dolg delovnik ali pa dodatne delovne obremenitve;
- zaradi starševskih odnosov po rojstvu najmlajšega otroka se lahko poslabšajo odnosi na delovnem mestu s svojimi sodelavci ali celo nadrejenimi;
- zaradi nevdržnih razmer na delovnem mestu zaradi najmlajšega otroka lahko pripelje celo do prekinitve delovnega razmerja s strani delodajalca ali pa delavcev samih.

Največkrat se s težavami pri usklajevanju plačanega dela in skrbi za otroke srečujejo tisti očetje, ki si starševsko vlogo ter skrb za otroke enakomerno delijo s partnerkami. Do težav pride zaradi nenapovedanih dodatnih službenih obveznosti (10 - 14 ur dnevno). Zaradi tega pa velikokrat pride tudi do konflikta med partnerjema, saj namenijo očetje prednost plačanemu delu (Kaufman, 2013).

Eden bistvenih problemov, s katerim se bo morala družinska politika soočiti, je tudi skrb za starejše. V Sloveniji je namreč skrb za starejše večinoma domena socialne politike, vsi pa se zavedamo, da večinoma za starejše osebe skrbijo družinski člani (Švab, 2003).

Več kot 40 ur na teden v povprečju dela okoli 70 % Slovencev, od tega skoraj 9 % več kot 50 ur na teden. Vsak peti zaposlen je v letu 2016 opravil več kot 170 nadur, kar pomeni, da je delal skoraj 13 mesecev. Na koncu leta skoraj 78 % zaposlenih ni dobilo plačanih nadur, ki so jih naredili (Dernovšek, 2017).

Dervnšek, (2017) navaja, da so na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) izvedli anketo, kjer so želeli izvedeti, kako so zaposleni zadovoljni z delovnim časom ter kako ta vpliva na njihovo počutje. Ugotovili so, da se skoraj 69 % sodelujočih na delovnem mestu počuti »preganjenih in pod časovno prisilo«, približno 60 % je odgovorilo, da velikokrat svoj prosti čas namenijo delu, da bi opravili vse delovne naloge, 36 % anketirancev pravi, da imajo zaradi delovnega časa premalo časa za družino in zase. Več kot 25 % anketirancev pravi, da zaradi delovnega časa nimajo dovolj počitka in posledično trpi njihovo zdravje, 7 % pravi, da morajo vzeti bolniški dopust zaradi prevelikega izčrpanja. Odgovori anketirancev niso veliko presenečenje, saj so Eurofoundove Evropske raziskave o delovnih razmerjih pokazale, da imamo v Sloveniji bolj zahteven, neugoden delovni čas ter da so slovenski delavci bolj pod pritiskom kot drugje v Evropi

Za doseganje dobrega ravnovesja med delom in družino je treba oceniti, kakšno vlogo pripisujemo družini, skupnosti in prostemu času ter kako delo vpliva na fizično in psihično zdravje. Poleg tega pa se je potrebno zavedati posledic, katere so povezane z delom in kariero ter kako vplivajo na družinsko življenje (Greenhaus idr., 2010, str. 311-312). Beate (2008) ugotavlja, da niso zgolj organizacije tiste, ki se zavedajo problematike usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, ampak so se tega začele zavedati tudi vlade, predvsem v Veliki Britaniji, Kanadi in Novi Zelandiji, kjer so začele kampanje v sodelovanju z različnimi organizacijami.

Več časa, ki ga namenimo službi, pomeni, da manj časa preživimo doma. Margherita, O'Dorchai in Bosch (2009) so v raziskavi ugotovili, da je povprečen zaposlen v Evropski uniji v letu 2009 delal 41,9 ur. Očetje se velikokrat počutijo, da imajo omejen čas, ki ga lahko preživijo z družino, zlasti tisti očetje, ki so po poklicu npr. gasilci, policisti, zdravstveni delavci, ki delajo tudi v 24-urnih izmenah. To pomeni, da lahko ostanejo doma kakšen vikend, ali pa so daleč stran od doma en dan ali več. Nekateri očetje pa za potrebe organizacije opravljajo nadure, to pa velikokrat pomeni negativne posledice, saj povečuje spor med delom in družino (Kaufman, 2013).

## 4 UKREPI IN POSLEDICE USKLAJENOSTI POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

Največ problemov se pojavi pri porabi in delitvi časa, pri uveljavljanju enakih možnosti spolov ter upoštevanju in usklajevanju potreb družinskega življenja. Na podlagi tega je država posredovala ukrepe, ki usklajujejo razmerje med delom in družino. Med te ukrepe sodijo plačan starševski dopust, možnost polne ali delne odsotnosti z dela v času dopusta zaradi nege in varstva otroka, odprta vrata glede dogovarjanja staršev o izrabi starševskega dopusta ter skrajšan delovni čas. To pomeni, da učinkoviti ukrepi usklajevanja poklicnega in družinskega življenja pomagajo zmanjšati razlike med spoloma, izboljšajo kvaliteto delovnega okolja ter rešujejo probleme demografskega trenda. Cilj tega je, da se omogoči ženskam, da bodo pogosteje rojevale, dobro skrbele za dom in družino ter bodo hkrati aktivne na trgu delovne sile (Hrženjak, 2007).

Kot ukrep za preprečevanje izgorelosti svojih zaposlenih je nemško ministrstvo za delo svojim zaposlenim prepovedalo pošiljanje e-pošte ali klicanje zaposlenih izven njihovega delovnega časa, dovoljeno je le v res nujnih primerih (Vasagar v: Ekvilib Inštitut, 2013). V organizaciji Volkswagen pa so zablokirali strežnike za pošiljanje e-pošte svojim zaposlenim, tako da izven delovnega časa sploh ne prejema e-sporočil na svoje mobilne telefone. To pa so naredili zaradi tega, ker mora biti določena meja med zasebnim in poklicnim življenjem (Eyder v: Ekvilib Inštitut, 2011).

Zaposleni lahko predvsem spremenijo način svojega mišljenja, iščejo informacije in se seznanijo s svojimi pravicami in obveznostmi. Da zaposleni uspešno ohranijo ravnovesje med delom in družino, obstaja več strategij. Za nekatere je prioriteta družina, prizadevanje za uspešno partnerstvo (podpora, sodelovanje, spoštovanje), vzdrževanje mej v odnosu (koliko časa in energije porabimo za službo ter koliko za druge obveznosti), v delu pa se vidi smisel in pomen, osredotočenost ter produktivnost pri samem delu. Pomembno pa je tudi uživanje v času z družino, proaktivno sprejemanje odločitev ter cenjenje časa, ki ga ima družina skupaj na voljo (Kanjuo, Sadar, 2004, str. 15).

Organizacija v največji meri pomaga svojim zaposlenim pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja s tem, da Hartman (2015):

- jih seznanijo o njihovih pravicah, ki so povezana s možnostjo usklajevanja poklicnega in družinskega življenja;
- organizacija ustvarja organizacijsko kulturo, ki omogoča zaposlenim koriščenje pravic;
- zaposleni lahko koristijo ugodnosti ter uvajanje dobre prakse;
- vodilni v organizaciji morajo podpirati usklajevanje dela in družine;
- spodbujajo pozitivne spremembe prek konkretnih vzgledov.

Hartman (2015) dodaja, da organizacija z naštetimi ukrepi svojim zaposlenim jasno sporoča, da jim ni vseeno za njihovo počutje na delovnem mestu. Posledično pa se zaposlenim poveča zadovoljstvo, hkrati pa tudi pripadnost zaposlenih. Ukrepi so namenjeni vsem zaposlenim, ne le zaposlenim z majhnimi otroki, zato je pri tem pomembno, da organizacija izbere takšne ukrepe, da lahko vsak od zaposlenih najde nekaj zase.

Uspešnost usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja je odvisna od prepletanja dejavnikov na treh ravneh (Knaflič in drugi, 2010):

- družbena raven (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir);
- organizacijska raven (prakse in politike delodajalcev);
- individualna raven (strategije zaposlenih).

Usklajevanje plačanega dela in družine ni odvisno samo od posameznikovih želja, ampak je odvisno tudi od države, ki z družinsko politiko in politiko zaposlovanja določa zakonske možnosti ter pravice zaposlenih (očetovski in starševski dopust, dopust za nego otroka, možnost krajšega delovnika) ter od socialnih partnerjev, delodajalcev oz. sindikatov ter uvajanja družini prijaznih ukrepov (Humer idr., 2016).

Vprašati se je treba, kako lahko ljudje ustvarimo pozitivno notranje delovno okolje ter s tem izboljšamo produktivnost in ustvarjalnost. Notranje delovno okolje se lahko izboljša na tri načine, in sicer (Zdravi zaposleni uspešna organizacija, 2016):

- prvi način je ta, da se opazi in hkrati proslavi majhne zmage ali korake do napredovanja na delovnem mestu;
- drugi način je, da se spodbudi dejavnosti, ki podpirajo delo (npr. pomoč sodelavcem), hkrati pa se posveti pozornost dogodkom, s katerim se izraža spoštovanje do njih;
- tretji način pa je ta, da se začne pisati dnevnik in se s tem lažje prepozna vzorce ter vidi način dela in odnosov med sodelavci.

Veščine, ki jih človek potrebuje za učinkovito porabo prostega časa so, da si postavi načrte in cilje za prihodnost ter določi naloge, ki so mu prioriteta, poleg tega pa se je treba zavedati, za kaj se porabi čas ter koliko se ga porabi. Ko se začne z odlašanjem nalog pomeni, da človek slabo upravlja s svojim časom, kar pa pomeni da ima težave s samokontrolo (Psychology Today, 2015).

»V Sloveniji kljub povečanju časa, ki ga moški namenjajo gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, ženske namenijo tem opravilom skoraj dvakrat toliko časa kot moški. Da je skrb za otroke še vedno predvsem naloga žensk, odražajo tudi podatki o koriščenju dopusta za nego otroka in varstvo otrok, delo s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otrok in odsotnosti z dela zaradi nege družinskega člana oziroma članice. Razveseljiv pa je podatek, da večina očetov koristi pravico do očetovskega dopusta« (MDDSZ, 2017).

Zaposleni ne morejo pričakovati, da bodo država ter delodajalci težave reševali sami od sebe, zato morajo delodajalcem povedati svoje želje, predloge in potrebe. Ključni razlogi za

usklajeno delo in družino so medsebojna komunikacija, skupno postavljanje in doseganje ciljev, dolgoročna motivacija zaposlenih, države in združbe (Bergant idr., 2012 str. 31)

Delodajalci si prizadevajo, da v organizaciji vladajo dobri medčloveški odnosi, zato od svojih zaposlenih želijo, da pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja izrazijo svoje potrebe in želje. Večina zaposlenih tega ne stori, saj se bojijo, da bo to slabo vplivalo na njihovo zaposlitev ali napredovanje (Kozjek, Tomaževič, 2012, str. 9).

Delodajalci se zavedajo, da je uspeh organizacije v največji meri odvisen od zaposlenih, zato do njih izkazujejo vse več družbene odgovornosti, to pa se kaže tudi v zagotavljanju enakih možnosti in omogočanju lažjega usklajevanja dela in družine. V Sloveniji se je usklajevanje dela in družine začelo vse pogosteje uvrščati na seznam prioritarnih nalog organizacij. Rešitev je pridobitev certifikata družini prijazno podjetje, od katere imata korist tako delodajalec kot tudi zaposleni. Raziskave so pokazale, da imajo zaposleni v organizacijah z družini prijazno politiko boljši odnos do dela in do organizacije, bolj so zadovoljni ter manj so izpostavljeni stresu. Zaposleni so bolj produktivni in prizadevni do dela, manj je bolniške odsotnosti, to pa pomeni, da organizaciji ni potrebno iskati novih sodelavcev (Knaflič idr., 2010).

Večina dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih, so vezani na sodelavce, delovno okolje, fizične pogoje dela, možnosti napredka in razvoja, načina dela ter navsezadnje tudi na plačo. Med splošne kriterije zadovoljstva zaposlenih sodijo (Mihalič, 2008, str. 5):

- odprta komunikacija zaposlenih;
- spodbujanje posameznikove sposobnosti;
- spodbujanje zdrave konkurenčnosti med zaposlenimi;
- motiviranje zaposlenih;
- opredelitev pričakovanj ter predstavitev ciljev delovne organizacije;
- pohvala za dosežke pri delu;
- razvijanje prijateljstev v medosebnih poslovnih odnosih.

Najnovejše raziskave kažejo, da so tisti, ki enakovredno cenijo svoje poklicno iz družinsko življenje, bolj zadovoljni s svojim življenjem nasploh ter najdejo boljše ravnovesje med svojimi vlogami ter niso toliko čustveno izčrpani (Knaflič idr., 2010).

S projektom družini prijazno podjetje želijo prispevati k dolgoročnemu in uspešnemu procesu spreminjanja standardov v organizacijah. Posameznike in organizacije želijo ozavestiti, da je mogoče uspešno kariero in družino združiti ter do so ključ do uspeha vsake organizacije zadovoljni zaposleni (Kopač Mrak, 2015). Tomše (2014) pa dodaja, da morajo biti ukrepi, ki jih sprejmejo nato formalizirani z zapisom v podjetniške interne akte.

V Sloveniji je bil po navedbah (Kanjuo, Sadar 2007, str. 147) namen uvedbe certifikata družini prijazno podjetje, da se oblikuje orodje za javno nagrajevanje organizacij, ki imajo pozitiven, hkrati pa tudi aktiven odnos do starševstva na delovnem mestu, poleg tega pa



morajo biti organizacije pripravljene uvajati spremembe, ki bodo vsem zaposlenim omogočile kakovostno delo ter dober medsebojni odnos vseh zaposlenih različnih generacij. Dodajata še, da imata od družini prijazne politike korist delodajalec in delojemalec. Korist za delojemalca pomeni, da lažje usklajuje delo in družino, korist pri delodajalcu pa so boljši poslovni rezultati.

Pozitivni ekonomski učinki certifikata družini prijazno podjetje so (Hartman, 2015):

- produktivnost zaposlenih se poveča, saj so bolj zbrani na delovnem mestu;
- organizacija dela je boljša ter zmanjšajo se stroški, povezani z fluktuacijo zaposlenih;
- organizacija pridobi na ugledu v širši javnosti ter med poslovnimi partnerji;
- individualna raven (strategije zaposlenih).

Zaposleni, ki ne čutijo razumevanja in podpore s strani organizacije pri usklajevanju dela in družine, uporabljajo različne pristope za reševanje težav (Stare idr., 2012, str. 41-42):

- prekinitev zaposlitve;
- menjava službe;
- bolniška odsotnost;
- prisotnost – kljub slabemu počutju so prisotni na delovnem mestu, vendar niso popolnoma zbrani;
- reševanje konfliktov s sodelavci in družinskimi člani;
- šport.

V organizacijah je treba upoštevati ukrepe zaposlenih glede družine ter usklajevanja plačanega dela, zato morajo ukrepi ustrezati potrebam zaposlenih. Ukrepi, ki veljajo za organizacijo, morajo biti na voljo vsem zaposlenim ne glede na obliko zaposlitve (Humer in drugi, 2016).

Ker mnogi zaposleni doživljajo osebno, strokovno in denarno potrebo, je ravnotežje med poklicnim in družinskim življenjem velik izziv. Delodajalci lahko zato zaposlenim pomagajo pri iskanju ravnotežja med delom in družino z različnimi ukrepi. (Heathfield, 2018). Najpogostejši ukrepi za katere se organizacije odločijo so prožnejši delovni čas, varstvo otrok zaposlenih, podpora zaposlenih pri skrbi za stare starše, dodatni prosti dnevi za starše, ki imajo majhne otroke, dnevi odprtih vrat za družinske člane (Tešnjak, 2009).

»Certifikat družini prijazno podjetje je svetovalni in revizorski postopek, ki pomaga delodajalcem uvajati ukrepe za boljše ravnanje z zaposlenimi s poudarkom na usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.« Certifikat družini prijazno podjetje ima že več kot 240 organizacij v Sloveniji (Ekvilib Inštitut, 2017).

V okviru projekta certifikata družini prijaznega podjetja so bile izvedene raziskave, v katerih se je pokazalo, da je v Sloveniji veliko diskriminacije zaradi starševstva na delovnih mestih. Pri diskriminaciji so najbolj na udaru matere oz. ženske, ki še niso matere, pa so za to najbolj potencialne, in moški, ki želijo izkoristiti starševske pravice. Zato je glavni cilj certifikata

družini prijazno podjetje, da se zmanjšajo diskriminacije pri iskanju zaposlitve zaradi starševstva (Poslovni bazar, 2008).

»Katalog ukrepov za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja obsega 76 ukrepov, ki so razdeljeni na 8 področij (Ekvilib Inštitut, 2017):

- delovni čas – gre za ukrep, ki omogoča zaposlenim prožnost delovnega časa, predvsem prihoda in odhoda z dela, dodatne dneve dopusta, skrajšani delovni čas bodisi zaradi otroka ali pa drugih družinskih obveznosti, organizacija nadomeščanj in dežurstva, načrtovanje letnega dopusta in fleksibilni delovni odmori. Sem spada tudi ukrep za katerega se organizacije največ odločajo in to je otroški časovni bonus, ki daje dodatne proste dneve za starše (npr. ko gre otrok prvič v vrtec ali šolo, informativni dan);
- organizacija dela – gre za organizacijske vidike delovnih procesov, kjer se skušajo prilagoditi tako, da zaposleni lažje usklajujejo delovno in zasebno življenje, določijo se pravila in timsko delo. Gre za vzpostavitev timov za usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, kjer je prvotna naloga, da člani zbirajo, obravnavajo in uvajajo nove in boljše metode dela za boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Sem pa sodijo še organizacija timskega dela, službenih poti in sistemi nadomeščanja.
- delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta) – gre za prostorsko prožnost delovnega mesta, in sicer delo na daljavo oz. delo od doma. V nekaterih organizacijah je vseeno, kje zaposleni opravljajo delo, nekje pa je potrebna stalna prisotnost zaposlenih v organizacijah ali na terenu. Ta ukrep v veliki meri zahteva obojestransko zaupanje. Ta ukrep je precej zahteven, saj je potrebno upoštevati vse zakonodaje, ki so vezane na delo.
- politika informiranja in komuniciranja – iz tega izhajajo trije obvezni ukrepi: komuniciranje z zaposlenimi, komuniciranje z zunanjimi javnostmi in raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine. V tem sklopu je potrebno upoštevati še ukrep vključevanje dlje časa odsotnih sodelavcev v komunikacijo organizacije. Najbolj priljubljen ukrep v tem sklopu pa je uvedba posebnega pooblaščenca oz. pooblaščenke za vsa vprašanja usklajevanja poklica in družine, ki opravlja naloge kontaktne osebe za vsa vprašanja s področja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja. Pomemben pa je tudi ukrep neformalno druženje med zaposlenimi za organizacijo različnih dogodkov;
- večšine vodstva (strategija/filozofija vodenja) – gre za ukrep, ki je eden najpomembnejših, saj je ključno, da vodstvo organizacije ukrepe podpira ter jih vodi z zgledom. Najpomembnejši ukrep na tem področju je izobraževanje vodij na področju dela in družine. Drugi ukrepi pa so vezani na socialne veščine vodstva ter na ocenjevanje vodij pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.
- razvoj kadrov – gre za ukrep, ki organizaciji pomaga pri načrtovanju kadrovske strategije, načrtovanje kariernega razvoja ključnih zaposlenih ter zavzetost zaposlenih. Eden pomembnejših ukrepov na tem področju je ponovno vključevanje po

daljši odsotnosti, namenjen je spodbujanju različnih družbenih skupin (ženske, mladi, ...). Sem pa spada še ukrep individualnega načrta kariernega razvoja, ki vključuje tematiko usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore ter korporativno prostovoljstvo.

- struktura plačila in nagrajevani dosežki – gre za sklop ukrepov, ki imajo finančne posledice, kot so obdaritev novorojenčkov, ponudba za prosti čas (npr.: organizacija organizira aktivnosti za zaposlene in njihove družinske člane), štipendije za otroke zaposlenih, pomemben ukrep na tem področju pa je tudi psihološko svetovanje in pomoč, kjer zaposlenim nudijo anonimno psihološko pomoč za težave, ki so povezane z delovnim in družinskim življenjem.
- storitve za družine – gre za ukrep, ki je namenjen otrokom zaposlenih. Različne oblike dnevnega varstva, ki ga lahko organizira organizacija, počitniško varstvo otrok, zaposleni lahko za krajši čas ob posebnih priložnostih na delovno mesto pripeljejo otroke.

Glavna prednost, ki jo prinaša politika usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, je jasno sporočilo organizacije, da so zaposleni za njih pomembni ter jim ni vseeno za njihovo počutje v službi. S tem se poveča zadovoljstvo zaposlenih ter pripadnost organizacij. Zaposleni zato lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, poveča pa se tudi njihova produktivnost in motivacija ter niso toliko pod stresom (Hartman, 2015).

Kranjc Kušlan, (2016) trdi, da se ukrepe v grobem razdeli v dve skupini – tiste, ki imajo neposredni vpliv na izboljšanje trenutne situacije, ter ukrepe, ki delujejo bolj na področju osveščanja ali na daljši rok. Pri prvih skupinah ukrepov so pozitivni učinki vidni že takoj. Prehod s fiksnega na fleksibilni delavnik ima na primer takojšnji učinek na zaposlene, saj pridobijo večjo svobodo pri usklajevanju vseh svojih obveznosti. Drug sklop ukrepov pa vpliva na organizacijsko kulturo – ker se ta navadno ne spremeni čez noč tudi rezultati niso takojšnji. Namen certifikata je, da se s celotnim naborom ukrepov ustvarjajo pogoji, v katerih bodo zaposleni delali bolj zavzeto, bolj motivirano, bodo bolj zadovoljni, bolj zvesti svoji organizaciji in posledično seveda bolj produktivni in uspešnejši pri svojem delu. Večina zaposlenih navaja, da se je usklajevanje dela in družine izboljšalo.

»Principe delovanja, ki so bili uporabljeni na delovnem mestu, se lahko uporabi tudi v svojem zasebnem življenju ter se tako celostno uskladi« (Zdravi zaposleni uspešna organizacija, 2016):

- čas, ki se ga posveti enemu in drugemu področju življenja;
- stopnjo predanosti določenemu področju življenja;
- zadovoljstvo z opravljeno vlogo v poklicnem in zasebnem življenju«.

Družini prijazni ukrepi imajo v organizacijah pozitivne učinke, to so pokazale številne raziskave in analize (Kanjuo, Sadar, 2007, str. 175), in sicer:

- za zaposlene in njihove družine: lažje uskladijo poklicno in družinsko življenje, hkrati pa se to pozna pri bolj kakovostnem in manj stresnem življenju. Predvsem ženskam se omogoči boljšo delovno kariero ter boljše možnosti za poklicni razvoj in napredovanje;
- za organizacije: imajo nižje stroške kadrovanja, poslovno so bolj uspešni, večja konkurenca na trgu dela in storitev ter pozitivne neto finančne učinke;
- za gospodarstvo: na podlagi višje stopnje zaposlenosti, večjim številom delovnih ur ter povečanim obsegom človeškega kapitala se povečuje proizvodnji potencial narodnega gospodarstva, ki vpliva na višjo rast;
- za državo: organizacije jo podpirajo pri uresničevanju ciljev, poleg tega ima nižje izdatke za zdravstveno varstvo in socialno varstvo;
- za družbo kot celoto: problemi v družinah negativno vplivajo na skupnost, zato preprečujejo nastajanje novih težav; tovrstni ukrepi pa prispevajo k večjemu številu rojstev.

Eden izmed zdravstvenih domov v Sloveniji, ki že ima certifikat družini prijazno podjetje, je Zdravstveni dom Ljubljana. Vodstvo zdravstvenega doma pravi, da so v želji po čim večjem doprinosu k zadovoljstvu svojih zaposlenih pridobili certifikat družini prijazna organizacija. S temi ukrepi želijo izboljšati upravljanje delovnih procesov ter kakovost delovnega okolja z namenom boljšega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih (Vodstvo ZD Ljubljana, 2015).

V Sloveniji je v zdravstveni negi zaposlenih največ žensk, ki so stare 50 let ali več in imajo za seboj že več kot 30 let delovne dobe, to pomeni več kot 30 let dela z bolnimi, prizadetimi, ranjenimi ter občutljivimi ljudi. Delo v zdravstvu poteka 24 ur na dan in 365 dni v letu, tudi med vikendi in prazniki ter podnevi in ponoči. Poleg tega pa zdravstveni delavci opravljajo tudi delo starša, žene oz. moža, skrbijo za svojo družino ter za svoje gospodinjstvo. Po toliko letih dela vse pogosteje prihaja do obolenja hrbtenice in ramenskega obroča zaposlenih. Čedalje težje in fizično naporno je obračanje pacientov, čeprav so postelje dvizne, delo ni lažje (Zupanič, 2017).

Potrebno je izboljšati delovne razmere kot vrednotenje dela medicinskih sester. Za takšno delo je ponižujoče, da je plača v takšnih organizacijah 670 evrov, saj je pri takem delu zelo veliko nepredvidljivih situacij, ki od vseh zaposlenih zahtevajo velik napor. Po podatkih Svetovne zdravstvene organizacije po vsem svetu primanjkuje okoli 18 milijonov zdravstvenih delavcev, od tega vsaj 9 milijonov medicinskih sester (Zupanič, 2017).

V raziskavi, ki je bila izvedena v okviru projekta Čili za delo, ki ga je izvajal Univerzitetni klinični center Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, je bilo ugotovljeno, da je zdravstveno stanje zaposlenih dobro oz. delo dobro, zelo malo jih meni, da je njihovo zdravstveno stanje slabo, ugotovili so, da so zaposleni na splošno bolj zadovoljni s splošnim vzdušjem med sodelavci v organizaciji kot pa z druženjem, ki ga

organizira organizacija. Zaposleni so na splošno kar zadovoljni s tem, da dobijo dovolj informacij s strani vodje za dobro opravljeno delo, zaposleni pa so zadovoljni tudi s tem, da jim nadrejeni radi prisluhnejo. Ugotovljeno je bilo tudi, da so zaposleni zadovoljni s komunikacijo med seboj, niso pa zadovoljni z obveščanjem o pomembnih dogodkih v organizaciji, kar je presenetljivo, da so zaposleni ocenili komunikacijo kot dobro, dobro pa so ocenili tudi možnost izražanja svojega mnenja. Zaposleni so na splošno tudi bolj zadovoljni z medsebojnimi odnosi kot pa z odnosi s svojimi nadrejenimi. V raziskavi je dokazano, da komunikacijska klima v organizaciji vpliva na zdravje zaposlenih. Večji poudarek v organizacijah bi moral biti na komunikaciji med zaposlenimi in nadrejenimi, da bi se zaposleni na delovnem mestu boljše počutili. Pomembno je tudi, da se v organizacijah vsak dan zavedajo, da je zdrav in zadovoljen delavec tisti, ki vpliva na večjo produktivnost ter uspeh organizacije (Štih, Ferjan, 2014).

## **5 RAZISKAVA NA PODROČJU USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA V IZBRANEM ZDRAVSTVENEM DOMU**

Raziskava je bila izvedena v Zdravstvenem domu Hrastnik, in sicer so v raziskavi sodelovali samo zaposleni, ki že imajo otroke. V raziskavi je sodelovalo 23 zaposlenih, od tega je sodelovalo 5 moških, kar predstavlja 22 % in 18 žensk, kar pa predstavlja 78 %. Namen diplomskega dela je bilo ugotoviti, ali so zaposleni zadovoljni z usklajenostjo poklicnega in družinskega življenja v Zdravstvenem domu Hrastnik ter ali so zadovoljni z reševanjem težav, ki jih imajo pri usklajevanju dela in družine, poleg tega pa nas je zanimalo tudi, ali imajo dovolj prostega časa, ki ga namenjajo svoji družini.

### **5.1 SPLOŠNO O ZDRAVSTVENEM DOMU HRASTNIK**

Temeljni cilj delovanja zdravstvenega doma je zagotavljanje kakovosti zdravljenja, zdravstvene nege ter drugih storitev za doseganje učinkovitega zdravljenja zavarovancev. Poleg tega pa je pomemben cilj organizacije tudi to, da poslujejo pozitivno. Za organizacijo je pomembno, da v času zdravljenja dosežejo zadovoljstvo uporabnikov z dostopnostjo zdravstvenega varstva ter ponudbo zasebnih storitev. Strokovnost dela skušajo zagotavljati z vlaganji v sodobno medicinsko opremo in informatiko ter v strokovno izobraževanje zaposlenih. Temeljni predpogoj za strokovnost dela ter prijaznost in zadovoljstvo uporabnikov je zadovoljstvo zaposlenih. Najbolj pomembno za dobre rezultate organizacije je, da imajo zaposleni zagotovljene ustrezne pogoje za delo (Poslovno poročilo ZD Hrastnik, 2016).

»Obstoječi obseg dejavnosti je treba ohraniti, ker predstavlja predpogoj za uspešno poslovanje in nemoteno organiziranje zdravstvenega varstva v vseh dejavnostih, ki omogoča (Poslovno poročilo ZD Hrastnik, 2016):

- spremljanje zdravstvenega stanja prebivalcev in predlaganje ukrepov za varovanje, krepitev in izboljšanje zdravja ter preprečevanje, odkrivanje, zdravljenje ter rehabilitacijo bolnikov in poškodovancev;
- zdravstveno vzgojo ter svetovanje za ohranitev in krepitev zdravja;
- preprečevanje, odkrivanje in zdravljenje ustnih in zobnih bolezni ter rehabilitacijo otrok in mladostnikov;
- patronažne obiske, zdravstveno nego, zdravljenje in rehabilitacijo bolnikov na bolnikovem domu ter oskrbovancev v socialnovarstvenem zavodu;
- neprekinjeno nujno medicinsko pomoč;
- preventivne, obdobjne preglede delavcev in športnikov v dispanzerju za medicino dela, prometa in športa z analizo in zdravstveno oceno delovnih mest;

- ugotavljanje začasne nezmožnosti za delo;
- laboratorijsko diagnostiko in terapevtske storitve fizioterapije;
- opravljanje nujnih, ne nujnih in sanitetnih reševalnih prevozov.

V zdravstvenem domu Hrastnik organizirajo in opravljajo naslednje storitve (Poslovno poročilo za leto 2016 ZD Hrastnik, 2016):

- storitve osnovnega zdravstvenega varstva odraslih, šolarjev in mladine ter žensk;
- ocenjujejo sposobnosti za delo in izvajajo oceno sposobnosti za voznike in športnike;
- nudijo 24-urno nujno medicinsko pomoč;
- izvajajo patronažno oskrbo in nego bolnikov na domu;
- izvajajo osnovno zdravstveno varstvo stanovalcev v Domu starejših Hrastnik;
- nudijo fizioterapevtske in laboratorijske storitve;
- opravljajo zdravstveno-vzgojno delo ter reševalne prevoze;
- opravljajo osnovno zobozdravstveno varstvo za odrasle in šolsko mladino ter
- izvajajo meritve mineralne kostne gostote.

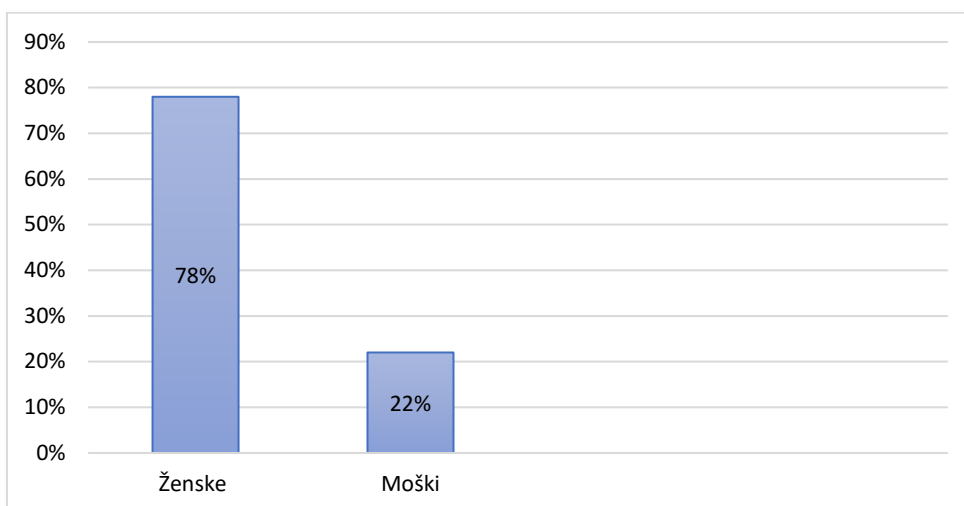
V zdravstvenem domu Hrastnik je zaposlenih 46 ljudi. Od tega je 36 zaposlenih za nedoločen čas in 10 za določen čas. Zdravstveni dom Hrastnik zaposluje 7 zdravnikov ali zobozdravnikov, 7 diplomiranih medicinskih sester, izmed katerih ena opravlja tudi delo pomočnice direktorice za zdravstveno nego, 2 diplomirani inženirki laboratorijske biomedicine ter specialistko laboratorijske biomedicine, ki je zaposlena za 4 ure tedensko, 2 fizioterapevтки, 15 delavcev s srednjo izobrazbo medicinske smeri (medicinske sestre, zobne asistentke, zdravstveni tehniki v reševalni službi) in 3 pripravnike zdravstvene tehnike, 1 laboratorijskega tehnika, 2 delavca v reševalni službi brez srednje medicinske izobrazbe, 3 delavce tehničnih služb, 3 delavce v računovodstvu in kadrovske službi ter direktorico zavoda (Poslovno poročilo za leto 2016 ZD Hrastnik, 2016).

## **5.2 PREDSTAVITEV RAZISKAVE IN VZOREC SODELUJOČIH V RAZISKAVI**

Namen raziskave je bil ugotoviti, ali so zaposleni v Zdravstvenem domu Hrastnik zadovoljni z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja, ali so zadovoljni z nadrejenimi glede reševanja težav pri usklajevanju dela in družine. Ugotoviti pa sem želela tudi, če zaposlenim v Zdravstvenem domu Hrastnik v zasebnem življenju primanjkuje časa za družino.

Raziskava je bila izvedena s pomočjo anketnega vprašalnika, ki je bil razdeljen med zaposlene v Zdravstvenem domu Hrastnik, in sicer med 12. 3. 2018 in 14. 3. 2018. Anketni vprašalnik je bil popolnoma anonimen za vse zaposlene, sestavljen pa je bil iz 14. vprašanj zaprtega in odprtega tipa. V raziskavi so sodelovali samo zaposleni, ki že imajo otroke. V zdravstvenem domu Hrastnik je trenutno zaposlenih 46 ljudi, od tega je anketni vprašalnik izpolnilo polovica zaposlenih, polovica zaposlenih nima otrok ali pa imajo v Zdravstvenem domu Hrastnik zasebno ambulanto.

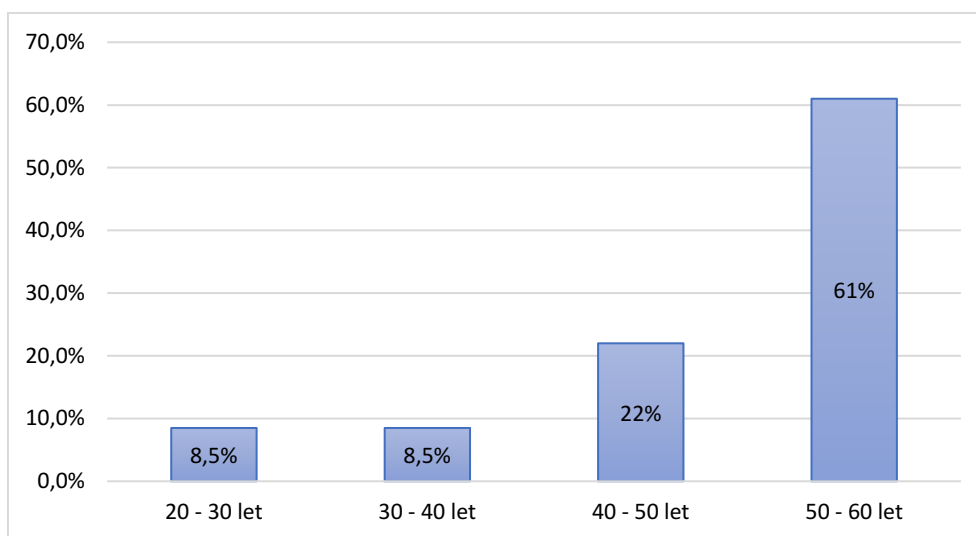
**Grafikon 1: Spol sodelujočih**



Vir: lasten

Grafikon 1 prikazuje, da je v raziskavi sodelovalo 23 zaposlenih iz Zdravstvenega doma Hrastnik, od tega je 78 % predstavnic ženskega spola ter 22 % predstavnikov moškega spola.

**Grafikon 2: Starost sodelujočih**

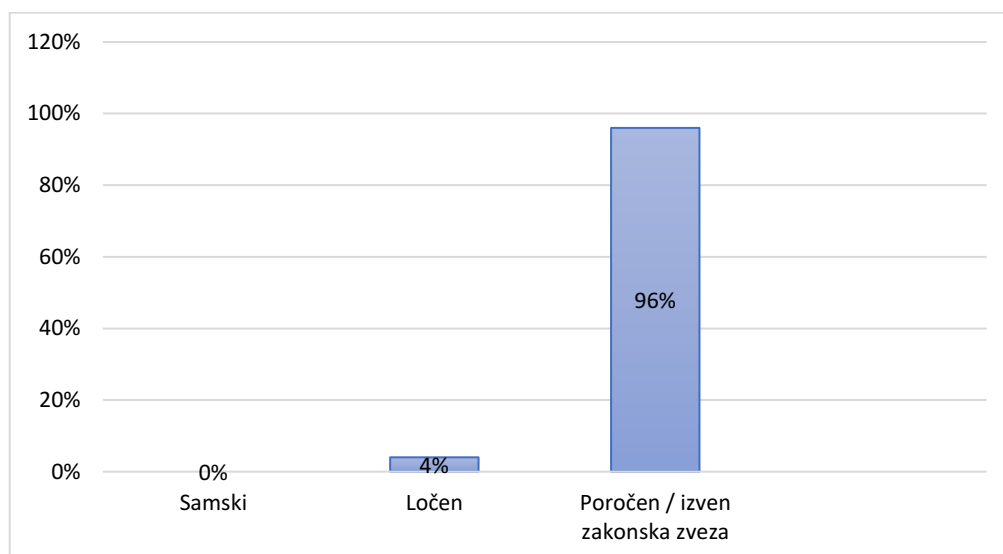


Vir: lasten

Grafikon 2 prikazuje, da je v raziskavi sodelovalo največ zaposlenih starih med 50 in 60 let, in sicer 61 %, nato jim sledijo sodelujoči stari med 40 in 50 let, katerih je sodelovalo 22 %. Med 30 in 40 letom starosti je v raziskavi sodelovalo 8,5 % zaposlenih, tudi 8,5 % je starih med 20 in 30 let.



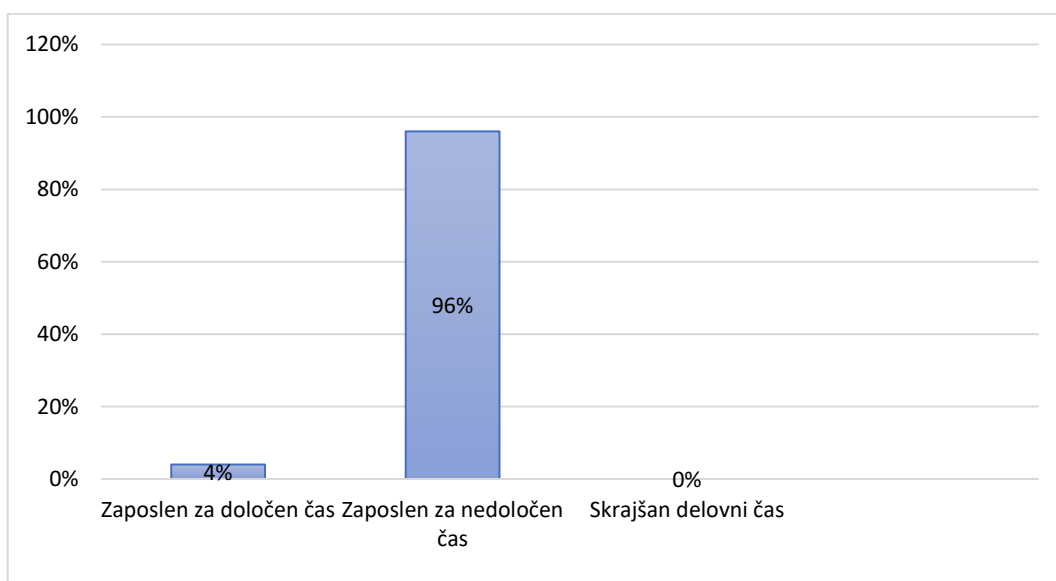
**Grafikon 3: Zakonski stan**



Vir: lasten

Grafikon 3 prikazuje, da je skoraj večina sodelujočih, in sicer kar 96 % poročenih oz. v izven zakonski zvezi. Eden oz. kar prikazuje 4 % je odgovoril, da je ločen, nihče od zaposlenih pa ni samski.

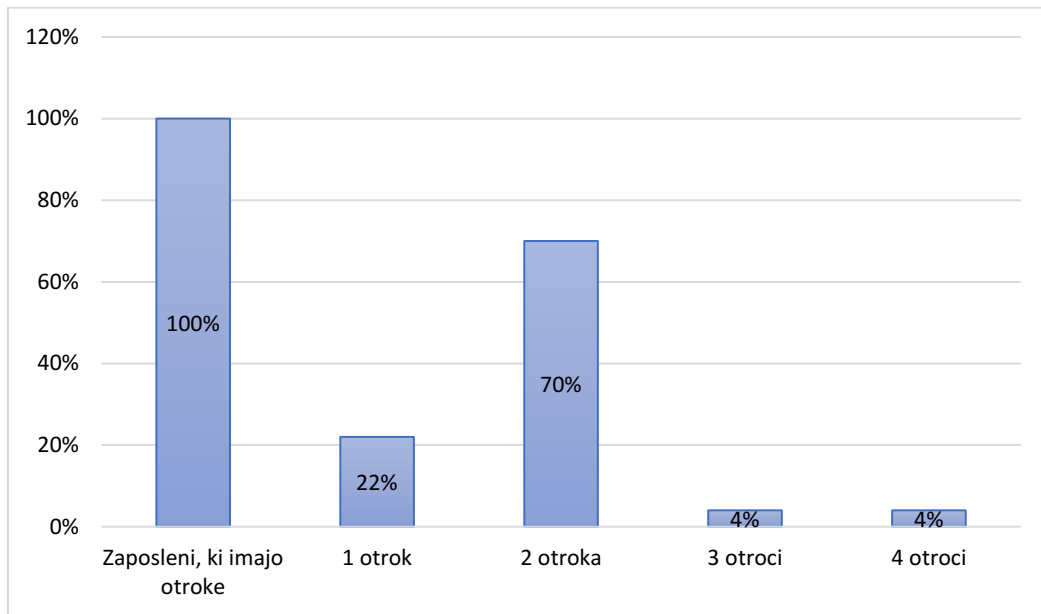
**Grafikon 4: Zaposlitveni status**



Vir: lasten

V grafikonu 4 je predstavljeno, da je večina sodelujočih zaposlenih za nedoločen čas, kar predstavlja 96 %. Za določen čas je zaposlenih 4 %, noben od sodelujočih pa ni zaposlen za skrajšan delovni čas v Zdravstvenem domu Hrastnik.

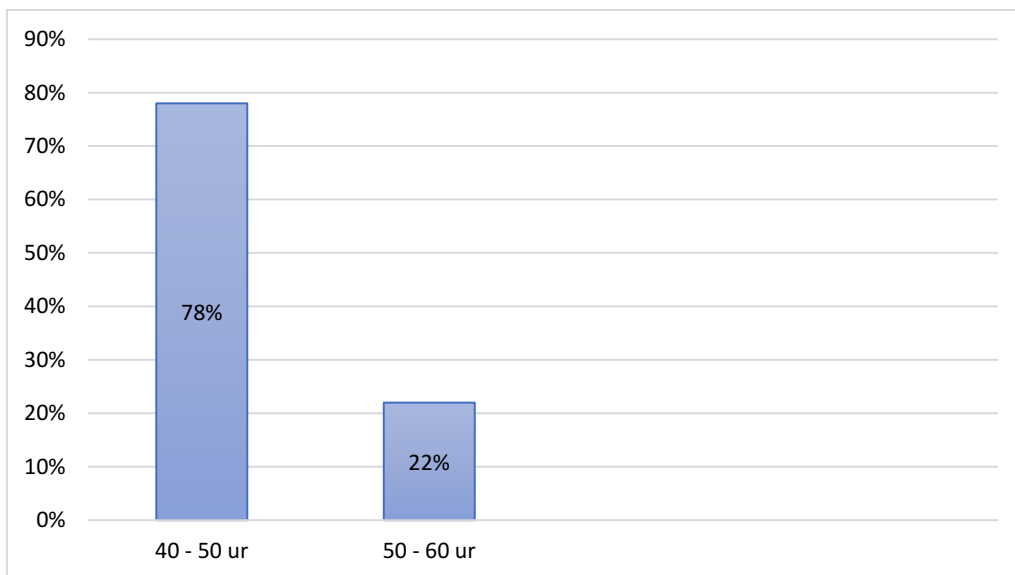
**Grafikon 5: Število otrok**



Vir: lasten

Grafikon 5 prikazuje, da imajo vsi zaposleni, ki so sodelovali v raziskavi, otroke. Večina sodelujočih, in sicer kar 70 % je odgovorilo, da ima dva otroke. Enega otroka ima 22 % sodelujočih, 4 % pa predstavljajo sodelujoče, ki imajo tri oz. štiri otroke.

**Grafikon 6: Povprečno število ur v službi**

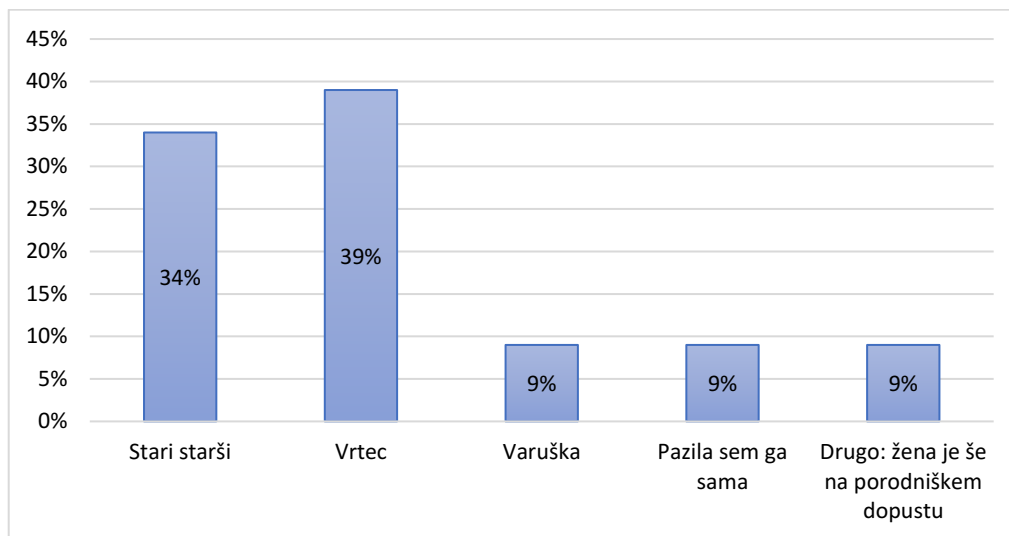


Vir: lasten

Grafikon 6 prikazuje, da 78 % sodelujočih v ZD Hrastnik na teden v službi preživi od 40 do 50 ur, 22 % sodelujočih pa v službi na teden preživi kar med 50 in 60 ur.

### 5.3 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE

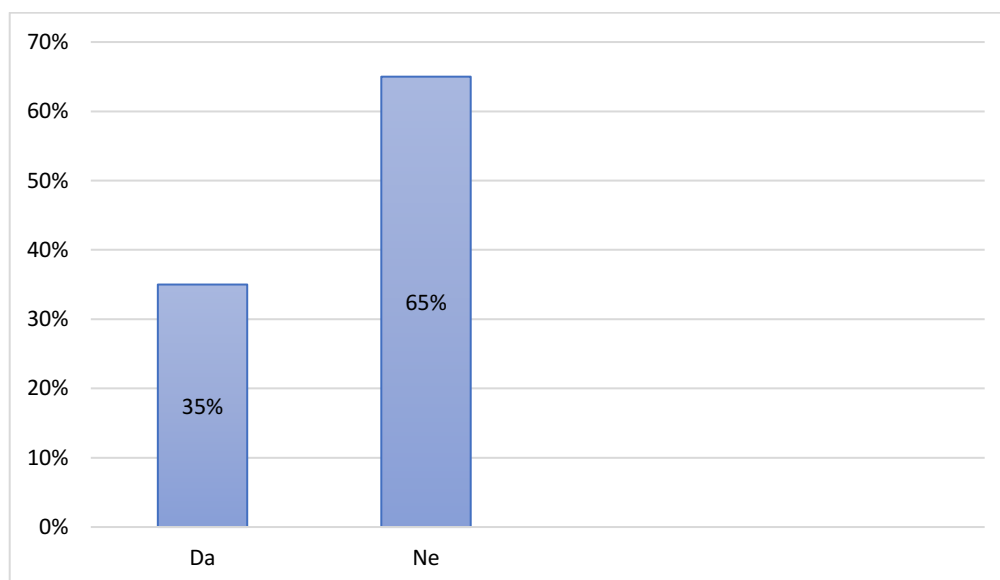
Grafikon 7: Varstvo otrok



Vir: lasten

V grafikonu številka 7 je prikazano, da je 39 % sodelujočih za varstvo otrok izbralo vrtec, 34 % sodelujočih so otroke, ko so potrebovali varstvo, pustili pri starih starših. 9 % sodelujočih je odgovorilo, da je na otroke pazila varuška, prav tako 9 % sodelujočih pravi, da so na otroke pazili kar sami, 9 % sodelujočih pa je odgovorilo, da je žena še na porodniškem dopustu in ona pazi na otroke.

Grafikon 8: Čas namenjen družini

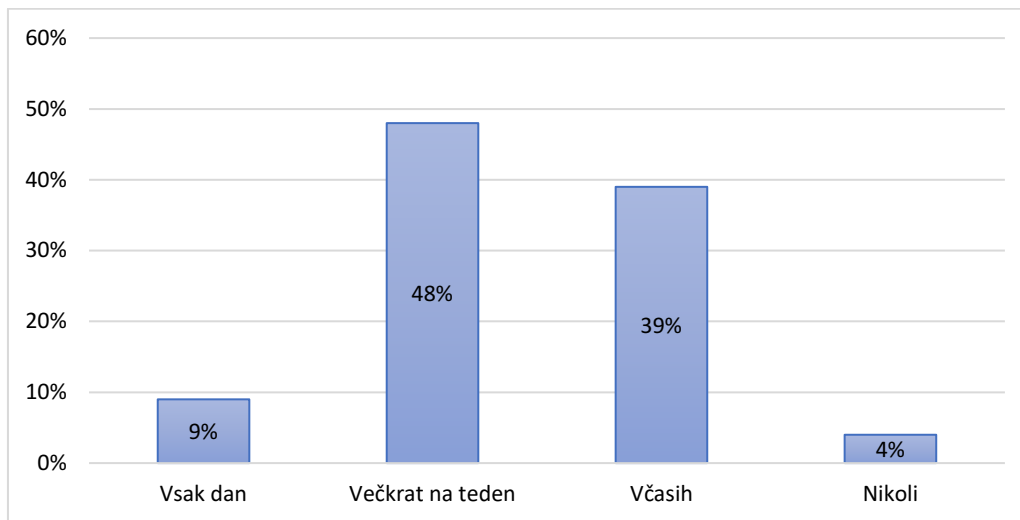


Vir: lasten

Iz grafikona 8 je razvidno, da večina sodelujočih, in sicer kar 65 % meni, da zaradi službenih in zasebnih obveznosti nimajo dovolj časa za otroke in partnerja. 35 % sodelujočih pa se s

trditvijo strinja in menijo, da imajo kljub vsem obveznostim dovolj časa, da se posvetijo družini.

**Grafikon 9: Pogostost težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja**



Vir: lasten

V grafikonu 9 je prikazano, da ima skoraj polovica sodelujočih, in sicer kar 48 % večkrat na teden težave pri usklajevanju dela in družine, nato jim sledi 39 % sodelujočih, ki so odgovorili, da imajo težave pri usklajevanju samo včasih. Iz grafikona je razvidno tudi, da ima skoraj večina sodelujočih vsaj enkrat na teden težave, kako uskladiti delo in družino. 9 % sodelujočih pa je odgovorilo, da imajo težave pri usklajevanju vsak dan, le 4 % sodelujočih v raziskavi pa z usklajevanjem nima težav. Rezultati kažejo, da ima večina zaposlenih v Zdravstvenem domu Hrastnik zagotovo vsaj enkrat na teden težave, kako uskladiti poklicno in družinsko življenje. V raziskavi so sodelujoči, ki so stari od 20 do 30 let, kar predstavlja 8,5 %. Na vprašanje, kako pogosto imajo težave z usklajevanjem poklicnega in družinskega življenja, so odgovorili, da imajo težave vsak dan (4 %) oz. večkrat na teden (4 %). Sodelujoči, ki spadajo v starostno skupino od 30 do 40 let, kar predstavlja 8,5 %, je na to vprašanje odgovorilo, da imajo težave pri usklajevanju večkrat na teden (4 %) oz. samo včasih (4 %). Sodelujoči, ki so stari od 40 do 50 let, kar predstavlja 22 %, je odgovorilo, da imajo težave večkrat na teden (9 %) oz. samo včasih (13 %). Največ sodelujočih je starih od 50 do 60 let, in sicer 61 %, ki so na vprašanje odgovorili, da imajo težave pri usklajevanju večkrat na teden (26 %), samo včasih (26 %), eden od sodelujočih pravi, da ima težave vsak dan (4 %), en pa je odgovoril, da težav pri usklajevanju nima (4 %). Večina moških, ki jih je v raziskavi sodelovalo, predstavljajo 22 %, in so na to vprašanje odgovorili, da imajo težave vsak dan (8,5 %) oz. večkrat na teden (8,5 %), samo eden pa je odgovoril, da ima težave včasih (4 %). Ženske, ki predstavljajo kar 78 %, so na to vprašanje v večini odgovorili, da imajo težave pri usklajevanju samo včasih (39 %) oz. večkrat na teden (35 %), samo ena pa je odgovorila, da težav pri usklajevanju nima (4 %).

**Tabela 1: Povprečne vrednosti in standardni odkloni**

V tabeli 1 so predstavljeni odgovori zaposlenih, ki so ocenjevali svoje zadovoljstvo v organizaciji z lestvico od 1 do 5 (1-pomeni, da s trditvijo sploh niso zadovoljni, 5-pomeni, da so s trditvijo zelo zadovoljni).

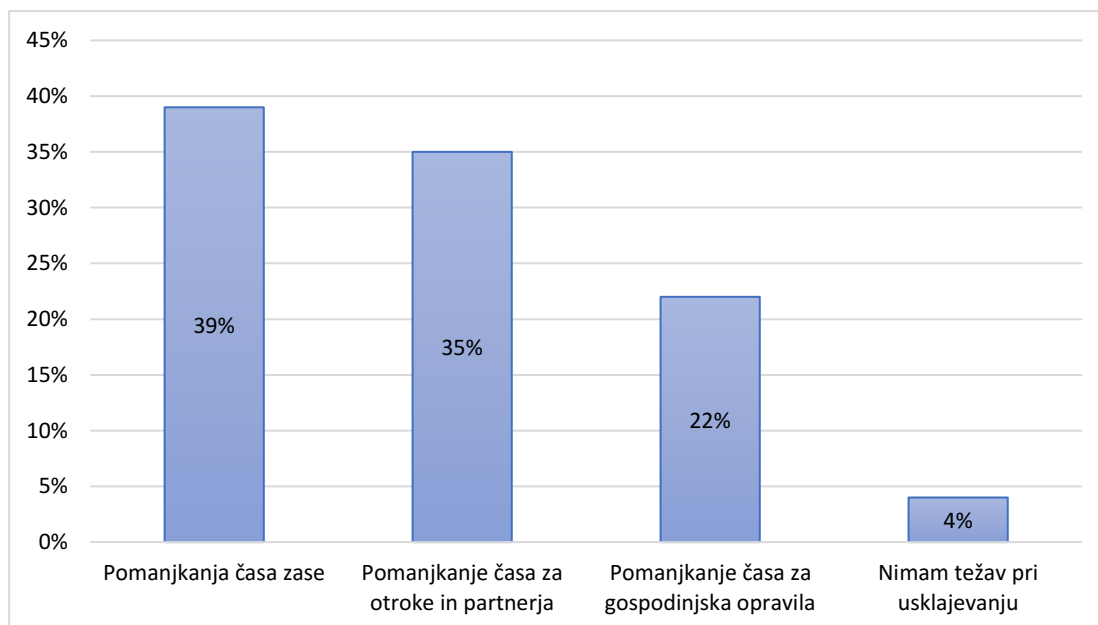
<b>TRDITEV</b>	<b>POVPREČNA VREDNOST</b>	<b>STANDARDNI ODKLON</b>
Delovni čas, ki mi je določen.	3,52	0,97
Plačilo za delo, ki ga prejemam.	3	1,02
Količina del in nalog, ki jo prejemam.	3,21	1,03
Delovni prostor v katerem delam.	3,43	0,78
Zadovoljen/a sem z vodstvom podjetja.	3,04	0,80
Oblike motiviranja, ki sem jih deležen/a.	2,47	0,71
Zadovoljen/a sem s časom, ki ga preživim z družino.	3,43	1,28
Etičnost in profesionalnost v organizaciji.	3,26	0,67
Možnost razvoja kompetenc, ki jih imam.	3,13	0,79
Komunikacija in odnosi med zaposlenimi in vodstvom.	3,43	0,77
Reševanje problemov pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v organizaciji.	2,30	0,96
Medsebojni odnosi, ki vladajo v organizaciji.	3,21	0,83
Splošno zadovoljstvo z delom v organizaciji.	3,21	0,79
Možnosti za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja zaposlenih.	3,21	0,77
Odnosi z nadrejenimi.	3,39	0,87
Usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja na splošno.	3,52	0,93
Skrb za dobro počutje v organizaciji.	2,78	0,98

Vir: lasten

Glede na rezultate v zgornji tabeli ugotovimo, da so zaposleni Zdravstvenega doma Hrastnik, ki so sodelovali v raziskavi, najbolj zadovoljni s trditvama »Delovni čas, ki mi je določen«, katera povprečna ocena sodelujočih znaša 3,52, kar pomeni, da so sodelujoči zadovoljni s to trditvijo, standardni odklon pa je 0,97, in »Usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja«, katera povprečna ocena sodelujočih prav tako znaša 3,52, kar pomeni, da so sodelujoči zadovoljni z usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja, standardni odklon pa je 0,93. Poleg tega pa so sodelujoči iz Zdravstvenega doma Hrastnik zadovoljni tudi s trditvijo »Delovni prostor v katerem delam«, kjer je povprečna ocena sodelujočih 3,43, odstopanje od povprečne ocene pa znaša 0,78. Zadovoljni so tudi s trditvijo »Zadovoljen/a sem s časom, ki ga preživim z družino«, kjer je povprečna ocena

prav tako 3,43, kar pomeni, da so zadovoljni s časom, ki ga imajo na voljo za družino, standardni odklon pa znaša 1,28. Povprečna ocena 3,43 pa znaša tudi pri trditvi »Komunikacija in odnosi med zaposlenimi in vodstvom«, kar pomeni, da so sodelujoči zadovoljni s komunikacijo med seboj, odstopanje od povprečne ocene pa znaša 0,77. Sodelujoči pa so najmanj zadovoljni s trditvijo »Reševanje problemov pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v organizaciji«, kjer je povprečna ocena 2,30, kar pomeni, da zaposleni, ki so sodelovali v raziskavi, niso zadovoljni z reševanjem problemov, ki jih imajo pri usklajevanju dela in družine, standardni odklon pa znaša 0,96. Najslabše je ocenjena tudi trditev »Oblike motiviranja, ki sem jih deležen/«, kjer je povprečna ocena 2,47, kar pomeni, da sodelujoči z motiviranjem niso zadovoljni, standardni odklon pa znaša 0,71.

**Grafikon 10: Najpogostejše težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja**



Vir: lasten

Iz grafikona 10 je razvidno, da večini sodelujočim v Zdravstvenem domu Hrastnik primanjkuje časa zase, in sicer kar 39 % sodelujočim. 35 % sodelujočih je odgovorilo, da imajo največje težave pri usklajevanju dela in družine, ker jim primanjkuje časa za otroke in partnerja. 22 % sodelujočih meni, da jim primanjkuje časa za gospodinjstva opravila, 4 % pa je odgovorilo, da pri usklajevanju dela in družine nima težav. Kot lahko vidimo iz grafa, skoraj večini sodelujočim v raziskavi primanjkuje časa v zasebnem življenju bodisi za otroke in partnerja, za gospodinjstva opravila ali pa zase. Ugotovljeno je bilo, da imajo sodelujoči, ki so stari od 20 do 30 let, kar predstavlja (8,5 %), največkrat težave zaradi pomanjkanja časa za otroka in partnerja. Sodelujoči stari od 30 do 40 let, kar predstavlja (8,5 %), imajo pogosto težave pri pomanjkanju časa za otroka in partnerja. Sodelujoči stari od 40 do 50 let, kar predstavlja 22 %, so odgovorili, da imajo največkrat težave zaradi pomanjkanja časa

za otroka in partnerja (8,5 %) oz. gospodinjska opravila (8,5 %), eden od sodelujočih pa pravi, da mu primanjkuje časa zase (4 %). Sodelujoči, ki so stari od 50 do 60 let, kar predstavlja 61 %, pa so odgovorili, da imajo težave, ker jim primanjkuje časa za otroka in partnerja (26 %) oz. zase (22 %). Težave pri usklajevanju imajo tudi zaradi tega, ker jim primanjkuje časa za vsa gospodinjska opravila (8,5 %), eden od sodelujočih pa pravi, da težav pri usklajevanju nima (4 %). Moških je v raziskavi sodelovalo skupaj 22 %, na to vprašanje je večina moških odgovorilo, da imajo težave, ker jim primanjkuje časa za otroka in partnerico (17 %), eden pa je odgovoril, da mu primanjkuje časa zase (4 %). Žensk je v raziskavi sodelovalo 78 %. Večina žensk je na to vprašanje odgovorilo, da jim primanjkuje časa za otroka in partnerja (35 %) oz. da jim primanjkuje časa zase (30 %). Da imajo težave, ker jim primanjkuje časa za gospodinjska opravila, je odgovorilo (8,5 %), ena od sodelujočih pa pravi, da težav pri usklajevanju nima.

**Tabela 2: Zadovoljstvo sodelujočih**

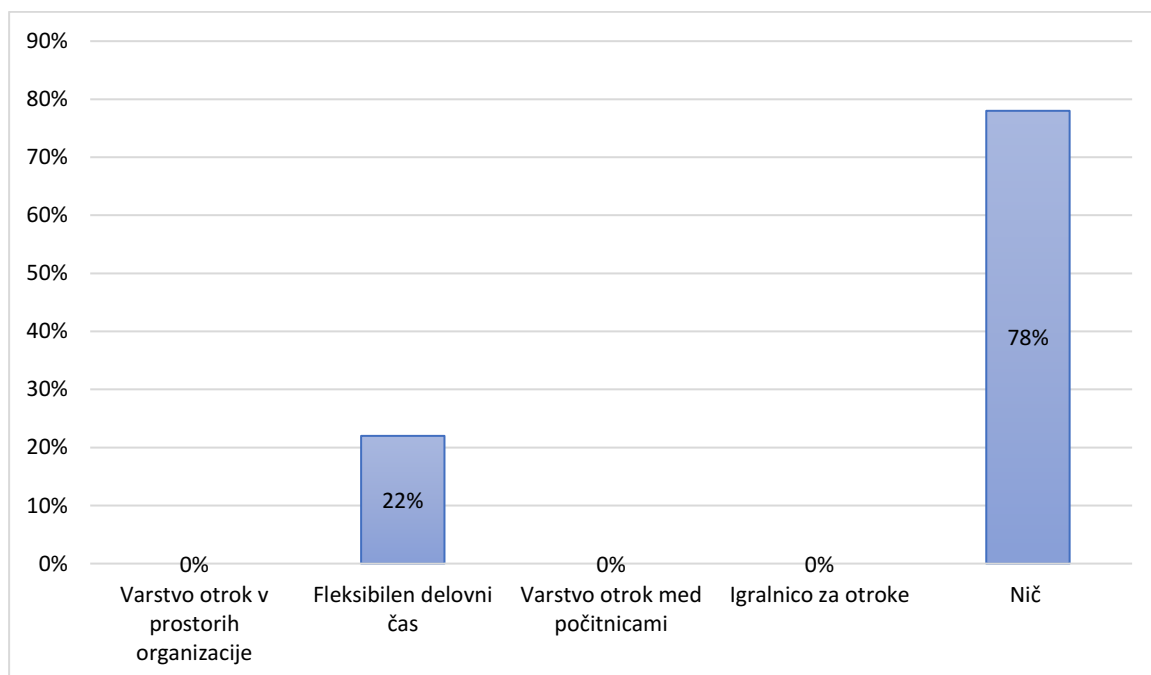
<b>TRDITEV</b>	<b>POVPREČNA VREDNOST</b>	<b>STANDARDNI ODKLON</b>
Zadovoljen/a sem z razpoložljivim časom, ki ga lahko preživim z otroki in partnerjem.	2,95	1,30
Nadrejeni razume težave pri usklajevanju dela in družine.	3,04	1,23
Odpiralni čas vrtca/šole, ki ga obiskuje otrok je ustrezen.	2,17	1,66
V organizaciji imamo organizirano varstvo otrok.	0,13	0,33
Organizacija, v kateri sem zaposlen/a, se zanima za certifikat družini prijazno podjetje, da bi lažje uskladili delo in družino.	1,17	1,24
Z nadrejenim vedno najdem rešitev, kako rešiti težave pri usklajevanju dela in družine.	2,86	1,33
Velikokrat sem preutrujen/a zaradi službe.	3,08	1,25
Moji nadrejeni v organizaciji so zelo razumevajoči glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.	2,78	1,21
Imam dobre odnose z vodstvom organizacije.	3,30	1,03
Zaradi dela trpi moje družinsko življenje.	2,91	1,15
Nadrejeni opazijo in pohvalijo dobro opravljeno delo.	2,60	1,09

Vir: lasten

V tabeli 2 so predstavljeni odgovori, na katere so zaposleni Zdravstvenega doma Hrastnik odgovarjali z lestvico od 0 do 5 (0 – pomeni, da otrok ne obiskuje vrtca oz. šole, 5 pa pomeni,

da se s to trditvijo popolnoma strinjajo). V raziskavi je bilo ugotovljeno, da so sodelujoči iz Zdravstvenega doma Hrastnik najbolj zadovoljni s trditvijo »Imamo dobre odnose z vodstvom organizacije«, kjer je povprečna vrednost 3,30, kar pomeni, da so zaposleni, ki so sodelovali v raziskavi, zelo zadovoljno s vodstvom v organizaciji, standardni odklon pa znaša 1,03. Iz tabele lahko vidimo tudi, da se zaposleni strinjajo tudi s trditvijo »Velikokrat sem preutrujen/a zaradi službe«, kjer je povprečna vrednost 3,08, odstopanje od povprečne vrednosti pa je 1,25. Sodelujoči pa se najmanj strinjajo s trditvijo »V organizaciji imamo organizirano varstvo otrok«, povprečna ocena znaša 0,13, tu lahko sklepamo glede na to, da nima organizacija certifikata družini prijazno podjetje, organizacija res nima organiziranega varstva, standardni odklon pa znaša 0,33. Najmanj pa so zadovoljni tudi s trditvijo »Organizacija, v kateri sem zaposlen/a se zanima za certifikat družini prijazno podjetje, da bi lažje uskladili delo in družino«, kjer je povprečna vrednost 1,17, kar pomeni, da se organizacija verjetno ne zanima za certifikat družini prijazno podjetje, odstopanje od povprečja pa znaša 1,24.

**Grafikon 11: Storitve usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, ki jih nudi organizacija**



Vir: lasten

V grafikonu 11 je prikazano, kaj sodelujočim nudi organizacija. Skoraj večina, in sicer 78 % je odgovorilo, da jim organizacija ne nudi praktično nič, 22 % sodelujočih pa pravi, da jim organizacija omogoča fleksibilen delovni čas. S certifikatom družini prijazno podjetje, bi lahko organizacija s svojimi ukrepi močno olajšala usklajevanje poklicnega in družinskega življenja svojim zaposlenim.



## 5.4 PREVERJANJE HIPOTEZ, UGOTOVITVE IN PREDLOGI IZBOLJŠAV

V raziskavi je bilo ugotovljeno, da ima več kot polovica zaposlenih v Zdravstvenem domu Hrastnik, ki so sodelovali v raziskavi, zagotovo vsaj enkrat tedensko težave pri usklajevanju dela in družine, kar pa za organizacijo predstavlja slabost, saj so zaposleni nenehno pod stresom, kako in kje bodo organizirali varstvo otrok ter če jih bodo pravočasno lahko prišli iskati v vrtec ali drugo varstvo. Edina prednost za zaposlene je ta, da jim organizacija omogoča fleksibilen delovni čas. Če bi se organizacija kdaj v prihodnosti odločila za certifikat družini prijazno podjetje, bi zaposlenim v Zdravstvenem domu Hrastnik s svojimi ukrepi (npr. s skrajšanim delovnim časom zaradi otroka do otrokovega vstopa v šolo, z dodatnimi prostimi dnevi, varstvom otrok v organizaciji oz. v bližini organizacije, psihološka pomoč zaposlenim, ki imajo težave z usklajevanjem dela in družine), močno olajšala vsakodnevno usklajevanje dela in družine, poleg tega pa bi organizacija pokazala svojim zaposlenim, da jim ni vseeno za njihovo počutje.

Po rezultatih raziskave so zaposleni v Zdravstvenem domu Hrastnik srednje zadovoljni s plačilom, ki ga prejemajo za opravljeno delo, prav tako so srednje zadovoljni z reševanjem problemov, ki jih imajo pri usklajevanju dela in družine ter usklajenostjo poklicnega in družinskega življenja. Večina zaposlenih je zadovoljnih z delovnim prostorom, v katerem delajo, poleg tega pa menijo, da imajo dobre odnose z vodstvom organizacije.

V raziskavi je bilo ugotovljeno, da več kot polovica zaposlenih v službi preživi od 40 do 50 ur na teden, nekaj malega, in sicer 22 % zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, pa na teden v službi preživi tudi od 50 do 60 ur, zato je tudi večina zaposlenih mnenja, kar 65 %, da nimajo dovolj časa, da se posvetijo svoji družini. Poleg tega pa je raziskava pokazala, da samo eden od sodelujočih v raziskavi nima težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, ostalim zaposlenim pa primanjkuje časa bodisi zase, za družino ali gospodinjska opravila. Največ zaposlenih je na vprašanje, kdo je pazil na njihove otroke, ko so potrebovali varstvo, odgovorilo, da so bili otroci v vrtcu ali pa da so na njih pazili stari starši.

Ključni predlog v Zdravstvenem domu Hrastnik je zagotovo certifikat družini prijazno podjetje. Ukrepi, ki bi bistveno pripomogli k boljšemu zadovoljstvu zaposlenih so, da bi zaposleni delali s skrajšanim delovnim časom zaradi otroka do otrokovega vstopa v šolo, dodatni prosti dnevi za prvi dan, ko gre otrok v šolo oz. vrtec, individualni karierni razvoj, ki je vključen v letni razgovor med nadrejenim in zaposlenim glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, poleg tega pa je tudi pomembno, da se nadrejeni izobražujejo na področju usklajevanja dela in družine, saj je za zaposlene usklajevanje čedalje težje ter bolj pomembno. Ukrepi iz certifikata družini prijazno podjetje samo dobro vplivajo na organizacijo, ker jim omogočijo in pomagajo, da lažje vsakodnevno uskladijo svojo službo z varstvom oz. obveznostmi svojih otrok. Poleg tega bi bili zaposleni na delovnem mestu bolj mirni ter manj pod stresom. S tem certifikatom bi organizacija zaposlenim nudila proste dneve, ko gredo otroci prvič v šolo oz. vrtec, organizacija bi lahko med šolskimi oz. poletnimi

počitnicami organizirala različne aktivnosti, ki bi jih lahko koristili tudi družinski člani zaposlenih (npr. bazeni, kino, smučanje, adrenalinski športi, razne delavnice za otroke, ...), čedalje bolj pomemben ukrep je tudi štipendiranje otrok zaposlenih, poleg tega pa bi lahko organizacija v bližini delovnega mesta zaposlenih organizirala varstvo, če bi se za to odločilo dovolj zaposlenih ter svoje otroke prijavilo za organizirano varstvo s strani organizacije med počitnicami ali pa dnevno varstvo otrok zaposlenih. Pridobitev certifikata bi zagotovo pripomoglo k lažjemu vsakodnevnu usklajevanju dela in družine zaposlenih.

V diplomskem delu so se preverjale tri hipoteze. Hipoteza 1: *Zaposleni so v splošnem zadovoljni z usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja.* Hipoteza je potrjena. V raziskavi je bilo ugotovljeno, da je večina sodelujočih zadovoljnih z usklajenostjo poklicnega in družinskega življenja, kar je prikazano tudi v tabeli 1, ki je povprečna ocena odgovora na vprašanje, če so zadovoljni z usklajenostjo poklicnega in družinskega življenja 3,52. Čeprav je bilo ugotovljeno, da ima večina sodelujočih vsak enkrat na teden težave glede usklajevanja dela in družine.

Hipoteza 2: *Zaposleni menijo, da jim zaradi dela primanjkuje časa za otroke in partnerja.* Hipoteza je potrjena. Rezultati raziskave so pokazali, da ima več kot polovica zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, premalo časa za partnerja in otroke, poleg tega pa nekaterim zaposlenim primanjkuje tudi časa zase ali pa za gospodinjska opravila.

Hipoteza 3: *Zaposleni so zadovoljni glede reševanja težav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.* Hipoteza je zavrnjena. Večina sodelujočih je sicer na to vprašanje odgovorilo, da so srednje zadovoljni z reševanjem težav v organizaciji, vendar pa povprečna vrednost kaže, da niso zadovoljni. Poleg tega pa se večina sodelujočih ne strinja tudi s tem, da so nadrejeni zelo razumevajoči pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja.

## 6 ZAKLJUČEK

Pri usklajevanju dela in družine je pomembno, da si ljudje postavimo prioritete, kaj je za nas v določenem trenutku bolj pomembno ter si znamo te prioritete glede na čas in dogodke prilagoditi delu v službi ter družini. Konflikti med partnerji največkrat nastanejo zaradi neustreznega ravnovesja med časom, ki je namenjen delu in družini.

Raziskave kažejo, da so ljudje, ki enakovredno cenijo svoje poklicno kot tudi družinsko življenje v splošnem bolj zadovoljni s svojim življenjem. Delo v zdravstvu je zahtevno. Zdravstveno osebje mora biti v Zdravstvenem domu prisotno 24 ur na dan vsak dan v letu. Delavnik zdravstvenih delavcev je raznolik.

Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja predstavlja velik stres, s katerim se danes srečuje že čedalje več ljudi, saj se velikokrat zgodi, da pozornost in čas potrebujejo v službi in doma. Organizacija je uspešna le, če so zaposleni zadovoljni in učinkoviti. Če zaposlen pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja ne čuti podpore, razumevanja in motivacije s strani organizacije, pogosto najde različne razloge, da je dlje časa bolniško odsoten oz. da prekine zaposlitev.

V raziskavi, ki je bila izvedena v Zdravstvenem domu Hrastnik s pomočjo anketnega vprašalnika, je bilo ugotovljeno, da v organizaciji nimajo organiziranega varstva otrok, poleg tega pa v organizaciji zaenkrat niti ne strmijo k temu, da bi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za zaposlene pridobili certifikat družini prijazno podjetje. Večina zaposlenih ima zato otroke v varstvu v vrtcu ali pa pri starih starših ter je zadovoljnih z delovnimi prostori in z vodstvom organizacije.

K boljšemu zadovoljstvu zaposlenih pri usklajevanju dela in družine bi vsekakor pripomogel certifikat družini prijazno podjetje, ki bi z njihovimi ukrepi vsakodnevno pripomogel k lažjemu, kvalitetnejšemu ter manj stresnemu usklajevanju dela in družine. Organizacija lahko izbere različne ukrepe, ki jih ponuja certifikat. Ključni ukrepi, ki bi jih morali uvesti v organizaciji, so: zaposleni lahko koristijo dodatne proste dneve za prvi dan, ko gre otrok v šolo oz. vrtec ter tudi takrat, ko se otrok odloča za vstop v srednjo šolo, da ga lahko starši pospremijo na informativni dan; individualni karierni razvoj zaposlenih, ki je vključen v letni razgovor med nadrejenim in zaposlenim glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja; poleg tega pa je tudi pomembno, da se nadrejeni izobražujejo na področju usklajevanja dela in družine, saj je za zaposlene to čedalje težje ter bolj pomembno; varstvo otrok, ki bi ga organizirala organizacija, poleg tega pa bi organizacija nudila tudi različne aktivnosti tako za zaposlene kot tudi njihovo družino (npr. pikniki, izleti, bazeni, adrenalinski športi, različne delavnice in športne igre za otroke zaposlenih).

## LITERATURA IN VIRI

### LITERATURA

- Arnett, J. J. (2013). *Adolescence and emerging adulthood a cultural approach*. Boston: Pearson.
- Bregant, M., Boštjančič, E., Buzeti, J., Ceglar Ključevšek, M., Hiršl, A., Klun, M., Kozjek, T., Tomaževič, N., & Stare, J. (2012). *Izboljševanje delovnega okolja z inovativnimi rešitvami*. Ljubljana: Združenje delodajalcev Slovenije.
- Goleman, T. (1998). *Čustvena inteligenca na delovnem mestu* (str. 16, 23). Ljubljana, Založba Mladinska knjiga.
- Greenhaus, J.H., Jefferrey, H., Gerard, A., & Godshalk, V. (2010) *Career management, fourth edition*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Hrženjak, M. (2007). *Nevidno delo* (str. 34). Ljubljana : Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Kanjuo Mrčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2004). *Starši med delom in družino* (str. 25). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Marčela, A. & Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina – s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja* (str. 39, 135, 175). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
- Kaufman, G. (2013). *Superdads: how fathers balance work and family in the 21st century*. New York, London: New York University Press.
- Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih* (str. 4, 12, 22). Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Nikolova, M. & Graham, C. (2014). *Employment, late - life work, retirement, and well-being in Europe and the United States*. IZA Journal of European Labor Studies.
- Tomaževič, N. (2012). *Vsi aspekti delovnega okolja. Konferenca v okviru projekta INODEL*. Ljubljana: Gospodarska zbornica Slovenije.
- Ule, M. & Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo* (str. 40, 74). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

### VIRI

- Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work, Law and practice across the world*. Geneva: International Labour Office. [online]. Pridobljeno s : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)

- Beate, L. (2008). *Work life balance – catchword or catalyst for sustainable work? Institute for Advanced Studies, Vienna*. Pridobljeno s: <https://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs85.pdf>
- Certifikat družini prijazno podjetje. (2003). *O certifikatu* [online]. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>
- Certifikat družini prijazno podjetje. (2003). *Katalog ukrepov* [online]. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
- Černigoj Sadar, N. (2002). *Stres na delovnem mestu*. Pridobljeno s: <http://dk.fdv.uni-lj.si/tip/tip20021CernigojSadar.PDF>
- Davies, R. (2013). *Work - life balance, Measures to help reconcile work, private and family life. Library Briefing, Library of the European Parliament*. Pridobljeno s: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM\\_BRI%282013%29130549\\_REV1\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI%282013%29130549_REV1_EN.pdf)
- Dernovšek, I. (22. 4. 2017). Skoraj 70 odstotkov Slovencev dela več kot 40 ur na teden, vsak peti pa opravi za cel mesec nadur. *Časopis Dnevnik*. Pridobljeno s: <https://www.dnevnik.si/1042769699/slovenija/skoraj-70-odstotkov-slovencev-dela-vec-kot-40-ur-na-teden-vsak-peti-pa-opravi-za-cel-mesec-nadur>
- Ekvilib inštitut. (2015). *Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v praksi* [online]. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
- Ekvilib inštitut. (2017). *Certifikat družini prijazno podjetje* [online]. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/priznanje-dpp-za-mikro-podjetja/>
- Ekvilib inštitut (2017). *Katalog ukrepov* [online]. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
- Ekvilib Inštitut. (2015). *Pravila in postopek za pridobitev osnovnega in polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«* [online]. Pridobljeno s: [http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/pravila\\_2015\\_2.1.pdf](http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/pravila_2015_2.1.pdf)
- Eyder, P. (2011). *Usklajeno zasebno in poklicno življenje – koncept od katerega imajo koristi vsi. »V« P. Hartman (ur.), Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi (str. 11)*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
- Fajnik Milakovič, T. (22. 5. 2017). Mladi starši: Šefov večinoma ne zanimajo matere in očetje. *Revija Večer*. Pridobljeno s: <https://www.vecer.com/sefov-vecinoma-ne-zanimajo-matere-in-ocetje-6264072>
- Heathfield, S. M. (2018). *Work - life balance. Employers Assist Employee to Achieve Work-Life Balance with Flexible Policies*. Pridobljeno s: <https://www.thebalance.com/work-life-balance-1918292>

- Heissman, K. (2016). *Secrets to balancing work and family life* [online]. Pridobljeno s: <https://www.graphic.com.gh/lifestyle/secrets-to-balancing-work-family-life.html>
- Humer, Ž., Poje, A., Frelih, M., & Štampfelj, I. (2016). *Ukrepi za usklajevanje plačanega dela in družine*. Pridobljeno s: [http://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2016/06/Prirocnik\\_ODA.pdf](http://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2016/06/Prirocnik_ODA.pdf)
- Knaflič, T., Svetina Nebergov, A., & Pahor, M. (2010). *Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja*. Pridobljeno s: [http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/analiza\\_prijaznega\\_delovnega\\_okolja.pdf](http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/analiza_prijaznega_delovnega_okolja.pdf)
- Kranjc Kušlan, A. (2016). *Ukrepi za lažje usklajevanje dela in družine*. Pridobljeno s: <http://www.zdravi-in-uspesni.si/wp-content/uploads/2016/06/newsletter-8.pdf>
- Margherita, A., O'Dorchai, S., Bosch, J. (2009). EUROSTAT Statistical books. V J. Bosch (ur.), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*. Pridobljeno iz: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5705547/KS-78-09-908-EN.PDF/6180b5e6-e482-4d5f-a681-6a9bce05d733>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) 2015a. *Certifikat družini Prijazno podjetje* [online]. Pridobljeno s: [http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/analiza\\_prijaznega\\_delovnega\\_okolja.pdf](http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/analiza_prijaznega_delovnega_okolja.pdf)
- Možina, S. (2002). *Odnosi med zaposlenimi v organizaciji*. [online]. Pridobljeno s: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID020123.doc>
- Nauert, R. (2013). *Shared Responsibilities Can Improve Marriage*. Pridobljeno s: <https://psychcentral.com/news/2013/04/09/shared-responsibilities-can-improve-marriage/53595.html>
- OECD. (2017). *OECD Economic Surveys SLOVENIA* [online]. Pridobljeno s: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-slovenia-2017\\_eco\\_surveys-svn-2017-en#.WkOQnN-nEuW#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/economics/oecd-economic-surveys-slovenia-2017_eco_surveys-svn-2017-en#.WkOQnN-nEuW#page1)
- Peterson, C. (2014). *5 Ways to Really Get Away From Work During the Holidays*. Pridobljeno s: <https://www.entrepreneur.com/article/241153>
- Poslovno poročilo za leto 2016 zdravstveni dom Hrastnik. (2016) [online]. Pridobljeno s: <http://sl.zd-hrastnik.si/sitedata/172/upload/File/POSLOVNO%20POROCILO%20ZD%20HRASTNIK%202016.pdf>
- Poslovni bazar. (2008). *Podjetje – prijazno družini*. Pridobljeno s: <http://www.poslovni-bazar.si/?mod=articles&article=111>
- Skupina IRI Ljubljana. (2017). *Delo in zasebno življenje – le kako ju uskladiti?* [online]. Pridobljeno s: <http://www.iri-lj.si/gradivo/clanki/68-delo-in-zasebno-zivljenje-le-kako-ju-uskladiti>
- Statistični urad Republike Slovenije (SURS). *Boljši, slabši, povprečni – Statistični portret Slovenije v mednarodni skupnosti 2017* [online]. Pridobljeno s: <http://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9467>

- Statopis - statistični pregled Slovenije. (2017)* [online]. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno s: <http://www.stat.si/StatWeb/File/DocSysFile/9743>
- Štih, A. & Ferjan, M. (2014). *Obzornik zdravstvene nege*, 48(1), pp. 30-39. *Komunikacija na delovnem mestu in njen vpliv na zdravje zaposlenih v javnem zdravstvenem zavodu*. Pridobljeno s: <http://www.obzornikzdravstvenenege.si/2014.48.1.30>
- Švab, A. (2003). *Skrb med delom in družino. Koncept usklajevanja dela in družinskih obveznosti v družinski politiki. Teorija in Praksa, 2003, str. 1118*. Pridobljeno s: <http://dk.fdv.uni-lj.si/db/pdfs/tip20036svab.PDF>
- Tomše, J. (16. 5. 2014). *Kako lahko postanete družini prijazno podjetje. Siol/NET*. Pridobljeno s: <https://siol.net/novice/slovenija/kako-lahko-postanete-druzini-prijazno-podjetje-11615>
- Vasagar, J. (2013). *Usklajeno zasebno in poklicno življenje – koncept od katerega imajo koristi vsi. »V« P. Hartman (ured.), Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi (str. 11)*. Ljubljana: Ekvilib Inštitut. Pridobljeno s: <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
- Zupanič, M. (25. 11. 2017). *Medicinska sestra mora zdržati vse, da prehrani družino. Delo. si*. Pridobljeno s: <https://www.delo.si/sobotna/medicinska-sestra-mora-zdrzati-vse-da-prehrani-druzino.html>

# PRILOGA

## PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK

Sem Urša Svetič, študentka Fakultete za upravo. V okviru priprave diplomskega dela z naslovom Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v izbranem Zdravstvenem domu, sem pripravila anketni vprašalnik. Lepo vas prosim, da si vzamete nekaj minutk časa in odgovorite na vprašanja.

Anketni vprašalnik je povsem anonimen, podatke pa bom uporabila zgolj za raziskavo v okviru diplomskega dela.

Za vaš čas in iskrene odgovore se vam že vnaprej zahvaljujem.

1. **Spol:**    Ž            M

2. **Starost:** \_\_\_\_\_

3. **Kakšen je vaš zakonski stan?**

- a) samski
- b) ločen
- c) poročen / izven zakonska zveza

4. **Kakšen je vaš zaposlitveni status?**

- a) zaposlen za določen čas
- b) zaposlen za nedoločen čas
- c) skrajšan delovni čas
- d) drugo(prosim,navedite):\_\_\_\_\_

5. **Ali imate otroke?**      DA      NE

6. **Koliko imate otrok, če jih imate?** \_\_\_\_\_

7. **Povprečno koliko ur na teden ste v službi?** \_\_\_\_\_

8. **Kdo pazi oz. je pazil na otroke ko ste potrebovali varstvo?**

- a) stari starši
- b) vrtec
- c) varuška
- d) pazila sem ga sama
- e) Drugo(prosim,navedite):\_\_\_\_\_



**9. Ali menite, da imate dovolj časa, da se posvetite partnerju in otroku?**

- a) Da
- b) Ne

**10. Kako pogosto imate težave pri usklajevanju dela in družine?**

- a) vsak dan
- b) večkrat na teden
- c) včasih
- d) nikoli

**11. Ocenite svoje zadovoljstvo s spodaj navedenimi trditvami**

5 - zelo sem zadovoljen/a

4 - zadovoljen/a sem

3 - srednje zadovoljen/a

2 - nisem zadovoljen/a

1 - sploh nisem zadovoljen/a

<b>Trditev</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Delovni čas, ki mi je določen.					
Plačilo za delo, ki ga prejemam.					
Količina del in nalog, ki jo prejemam.					
Delovni prostor, v katerem delam.					
Zadovoljen/a sem z vodstvom podjetja.					
Oblike motiviranja, ki sem jih deležen/a.					
Zadovoljen/a sem s časom, ki ga preživim z družino.					
Etičnost in profesionalnost v organizaciji.					
Možnost razvoja kompetenc, ki jih imam.					
Komunikacija in odnosi med zaposlenimi in vodstvom.					
Zadovoljen/a sem z reševanjem problemov pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v organizaciji.					
Medsebojni odnosi, ki vladajo v organizaciji.					
Na splošno sem zadovoljen/a z delom v svoji organizaciji.					
Vedno lahko uskladim delo in družino.					
Z nadrejenimi imam dober odnos.					
Zadovoljen sem z usklajenostjo svojega poklicnega in družinskega življenja.					
Skrb za moje počutje, ki sem ga deležen/a.					

**12. Katere so vaše najpogostejše težave pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja?**

- a) pomanjkanje časa zase
- b) pomanjkanje časa za otroke in partnerja
- c) pomanjkanje časa za gospodinjska opravila
- d) Drugo (prosim, navedite) \_\_\_\_\_

**13. Ocenite svoje strinjanje s spodaj navedenimi trditvami:**

- 0 - otroci ne obiskujejo vrtca / šole
- 1 - sploh se ne strinjam,
- 2 – se ne strinjam,
- 3 – niti se strinjam niti se ne strinjam,
- 4 – strinjam se,
- 5 – popolnoma se strinjam.

Trditev	0	1	2	3	4	5
Zadovoljen sem z razpoložljivim časom, ki ga lahko preživim z otroki in partnerjem.						
Nadrejeni razume težava, pri usklajevanju dela in družine.						
Odpiralni čas vrtca/šole ki ga obiskuje otrok, je ustrezen.						
V organizaciji imamo organizirano varstvo otrok						
Organizacija v kateri sem zaposlen/a se zanima za certifikat družini prijazno podjetje, da bi lažje uskladili delo in družino.						
Z nadrejenim vedno najdem rešitev, kako rešiti težave pri usklajevanju dela in družine.						
Velikokrat sem preutrujen/a zaradi službe.						
Moji nadrejeni v organizaciji so zelo razumevajoči glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja.						
Imam dobre odnose z vodstvom organizacije.						
Zaradi dela trpi moje družinsko življenje.						
Nadrejeni opazijo in pohvalijo dobro opravljeno delo						

**14. Označite kaj od navedenega vam nudi vaša organizacija? (lahko obkrožite več odgovorov)**

- a) varstvo otrok v prostorih organizacije
- b) fleksibilen delovni čas
- c) varstvo otrok med počitnicami
- d) igralnico za otroke
- e) drugo(prosim,navedite): \_\_\_\_\_