

# Usklajevanje družinskih in poklicnih odgovornosti enostarševskih družin

*Katarina Kastelic, Karmen Novak in Iris Poklar*

*Poglavje izpostavlja pomen podporne socialne mreže pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti staršev iz enostarševskih družin. V raziskavo smo vključili devet žensk iz treh različnih slovenskih regij, katerih povprečna starost je bila 41,6 let. Vse so bile do trenutka izvajanja intervjuja brez partnerja vsaj dve leti. Uporabile smo raziskovalno metodo polstrukturiranega intervjuja, po narejeni transkripciji pa smo podatke obdelale po pristopu dolge mize. Rezultati kažejo, da so najpomembnejša neformalna socialna opora udeleženk starši. Ti jim pomagajo pri varstvu otrok, spremstvu otrok v šolo ali vrtec in iz njega ter drugih obveznostih. Udeleženke svoj prosti čas najraje posvetijo druženju z otroki. Na delovnem mestu se občasno srečujejo z oteževanjem dela po vrnitvi iz bolniške, načeloma nimajo prednosti pri načrtovanju dopusta in imajo nefleksibilen urnik dela. Opazna je razlika med javnim in zasebnim sektorjem, saj je v zasebnem otrok lahko tudi ovira pri napredovanju. Zaključimo lahko, da se enostarševske družine soočajo s specifičnimi izzivi, na katere so predvsem delodajalci včasih premalo pozorni, zato smo zanje navedle še nekaj konkretnih napotkov.*

## Uvod

V raziskavi smo se ukvarjale z vprašanjem usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti ter odgovornosti znotraj enostarševskih družin. Področje smo raziskovale na kvalitativen način, in sicer z izvedbo polstrukturiranih intervjujev. Izhajale smo iz dejstva, da število enostarševskih družin v Sloveniji narašča. V Sloveniji je bilo 1. januarja 2011 25,2 % enostarševskih

družin: večino teh družin sestavljajo matere z otroki, in sicer 21,1 % (SURs, 2011). Strokovnjaki ocenjujejo, da bodo enostarševske družine najbolj spreminljiva in hkrati tudi najpogostejša družinska oblika prihodnosti (Rener, 2003, v: Komljenović, 2013). Navkljub povečevanju deleža enostarševskih družin o tovrstnih oblikah družine ni dovolj raziskav.

Raziskovanje problematike usklajevanja časa enostarševskih družin je pomembno, ker matere samohranilke postajajo v vseh razvitih in industrializiranih državah vse pomembnejša skupina prebivalstva in ker imajo enostarševske družine večjo potrebo po usklajevanju družinskih in poklicnih obveznosti, hkrati pa se trendi družinskega življenja in trg dela nenehno spreminjajo. Prav tako se ustvarja napačna slika o starših samohranilcih, kar lahko vpliva na samozavest in njihovo samospoštovanje. Pri zagotavljanju sprejemljivih razmer je takim družinam treba zagotoviti kakovostne in cenovno sprejemljive storitve otroškega varstva in jim omogočiti okolje, ki jim bo olajšalo skrb za otroka in opravljanje službenih obveznosti.

Namen naše raziskave je bil pripomoči k ozaveščanju potreb enostarševskih družin in prikazati situacijo teh družin v Sloveniji. Sam koncept usklajevanja družinskih in poklicnih odgovornosti je precej širok, me pa smo osvetlile predvsem del, ki se nanaša na pomen podporne mreže in same organizacije.

## **Zakonska podlaga**

V 7. odstavku Zakona o socialnovarstvenih prejemkih (ZSVarPre) je enostarševska družina definirana kot skupnost enega od staršev z otroki, kadar je drugi od staršev umrl oziroma je neznan, če mu je bila odvzeta roditeljska pravica ali poslovna sposobnost. V naši raziskavi pa smo v vzorec vključile tudi ločene osebe, ki najmanj 2 leti živijo same z otrokom. Enostarševske družine so ena izmed ranljivejših družbenih skupin, saj jih ne glede na zavzemanje socialne politike, da bi izboljšala življenje enostarševskih družin, še zmeraj veliko živi na robu revščine.

Pravno gledano je lahko definicija enostarševske družine zapletena, saj je bila v prejšnji zakonodaji precej drugače opredeljena: po Družinskem zakoniku (DZ, 2017) družino pogojuje otrok; če ni otroka, ni družine. Za pojem družine pa ni potrebno, da gre za življenjsko skupnost otroka z obema staršema. Glede na to gre sklepati, da enostarševsko družino predstavlja po družinskem pravu življenjska skupnost otroka in enega roditelja oziroma posvojitelja.

Zakon o socialnem varstvu (v nadaljevanju ZSV, 2006) ni posebej opredeljeval enostarševskih družin. Za pridobitev posebnih ugodnosti oziroma za zvišanje minimalnega dohodka glede na osnovni znesek minimalnega dohodka je zadoščalo, da sta starša s potrdilom upravne enote o stalnem prebivališču dokazovala, da živita ločeno, ali vsaj v ločenih gospodinjstvih in da je bila pravno urejena preživnina za otroka oziroma so bile vsaj izrabljene vse pravne možnosti za njeno uveljavitev.

Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (v nadaljevanju ZSDP-1, 2014) je v 66. členu določal, da je enostarševska družina skupnost enega od staršev z otroki, kadar roditeljsko pravico, skladno s posebnim zakonom, izvršuje sam. Tem družinam je priznaval 10-odstotno zvišanje otroškega dodatka, centri za socialno delo (v nadaljevanju CSD) pa so od Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve dobili navodila, da se od 1. 9. 2009 ta dodatek prizna le tistim upravičencem, ki na podlagi 66. člena ZSDP in glede na določbe ZZZDR izpolnjujejo pogoje. To pomeni, da so bile do 10-odstotnega zvišanja otroškega dodatka upravičene le tiste enostarševske družine, kjer drugi od staršev ni več živ ali znan, če mu je bila odvzeta roditeljska pravica oziroma poslovna sposobnost ali v primeru, da je bil dlje časa odsoten. Ta definicija pa je veljala le pri določanju otroškega dodatka. Zaradi različnega zakonskega pojmovanja enostarševske družine je v praksi prihajalo do mnogih težav, saj so različni zakoni različno opredeljevali tovrstne družine.

### **Značilnosti enostarševskih družin**

Raziskava *Kvaliteta življenja v Sloveniji* iz leta 1994 je pokazala, da imajo otroci enostarševskih družin, kljub večinoma dobri izobraženosti staršev, najslabše življenjske pogoje. Sicer imajo urejene stanovanjske razmere, vendar jim primanjkuje dohodkov (Vojnovič, 1996).

Življenje in usklajevanje dela v enostarševski družini je lahko zelo stresno – raziskave so tovrstne družine povezale z visoko stopnjo stresa, ki je posledica opravljanja vseh vlog, ki jih imajo starši samohranilci (Thiagarajan, 2007). Hornberger (2010) omenja avtorja, ki dodata, da imajo tovrstne družine celo dvakrat bolj stresno okolje kot dvostarševske družine. Raziskave so pokazale, da bi kar nekaj žensk raje delalo manj, da bi se lahko bolj posvetile svojim otrokom, pa jim pomanjkanje denarja tega ne omogoča (Bakker in Karsten, 2013). W. Bakker in L. Karsten (2013) sta ugotovili, da največ mater samohranilk svoje predšolske otroke daje v zasebno neformalno varstvo svojim staršem, bivši tašči pa tudi sosedom.

Slovenske raziskave kažejo, da se nekateri posamezniki, ko preidejo v enostarševsko družino, začasno vrnejo v gospodinjstva svojih staršev, saj so osebe, ki prebivajo v istem gospodinjstvu, glede na geografsko oddaljenost najbolj razpoložljiv vir opore (Dremelj, 2012). Sorodniki naj bi tudi bili najpomembnejša opora v segmentu neformalnih socialnih mrež, saj nudijo čustveno oporo, pomagajo pa tudi materialno in finančno ter v primeru bolezni. Tudi prijatelji imajo veliko vlogo opore za enostarševske družine, predvsem pri zadovoljevanju potrebe po druženju, nekaj manj, a še vedno veliko opore pa tem družinam nudijo starejši otroci (Dremelj, 2003).

Starši v enostarševskih družinah so v primerjavi s starši drugih družinskih skupnosti v slabšem položaju predvsem glede obvladovanja problemov vsakdanjega življenja. Veliko jih nima družbenih stikov v prostem času, so bolj nezadovoljni z življenjem, ki ga živijo, in imajo bolj pogosto občutek, da ne obvladujejo življenja (Černigoj Sadar, 1996, v: Komljenović, 2013). Osebe, ki živijo v enostarševskih družinah, imajo v primerjavi z drugimi tipi družin manjša omrežja materialne opore, lahko se obrnejo po pomoč na manj ljudi kot osebe, ki živijo v drugih tipih družin. Isto velja tudi za čustveno oporo in oporo v primeru bolezni, pri kateri se osebe najpogosteje obračajo na svojega partnerja, kar pa ne velja za osebe iz enostarševskih družin, saj ta vir ni na voljo (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013).

Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Zato se družinsko življenje prilagaja zahtevam trga dela (Žakelj in Švab, 2009, v: Komljenović, 2013).

Narat in drugi (2011) so v raziskavi ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo.

Delež enostarševskih družin se v današnjem času povečuje (SURs, 2011), pa vendar o tovrstnih družinskih oblikah ni dovolj raziskav. Zato nas je zanimalo, kako organizacije pomagajo zaposlenim pri usklajevanju družine in poklica in kako matere v enostarševskih družinah usklajujejo svoje družinske in poklicne obveznosti, kakšna je njihova socialna opora, kako poskrbijo za varstvo otrok, ko so odsotne, predvsem pa, kako usklajujejo svoje poklicne in družinske obveznosti.

Ker so Narat in sodelavci (2011) ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo

za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo, smo se osredotočile na vlogo organizacij pri enostarševskih družinah: ali udeleženkam omogočajo napredovanje, jim plačujejo izobraževanja, da lahko napredujejo, jim omogočajo delo od doma ...

Zanimalo nas je tudi, kakšno in kolikšno vlogo imajo širša družina in prijatelji pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja enostarševskih družin, saj je raziskava (Narat idr., 2011) v Sloveniji pokazala, da imajo enostarševske družine na voljo manj oseb, na katere se lahko obrnejo, kadar potrebujejo pomoč, saj je njihovo družbeno omrežje številčno manjše. Zato se je drugo raziskovalno vprašanje glasilo: »Kakšna je podporna mreža enostarševskih družin?«

## Metoda

### Udeleženci

Večino udeležencev smo dosegle preko spletnega portala medover.net, kjer smo na forumu prosile potencialne kandidate za raziskavo, naj vzpostavijo stik z nami ter vzpostavile stik s svojimi socialnimi mrežami. Za sodelovanje smo prosile 25 udeležencev, dejanske intervjuje pa izvedle z 9 udeleženkami, ki so izpolnjevale vse pogoje in že vsaj 2 leti živijo same s svojim otrokom oziroma otroki. Povprečna starost udeleženk je bila 41,6 let ( $SD = 8,1$ ). Šest udeleženk je za kraj bivanja navedlo osrednjeslovensko regijo, ena je navedla pomursko regijo, dve pa koroško regijo. Tri udeleženke imajo končano V. stopnjo izobrazbe, tri VI. stopnjo izobrazbe in tri VII. stopnjo izobrazbe. Pet udeleženk je zaposlenih v javnem sektorju in štiri v zasebnem.

### Pripomočki

Uporabile smo raziskovalno metodo polstrukturiranega intervjuja. Vprašanja smo razdelile na več področij: sprejemanje odsotnosti z dela zaradi bolezni otroka s strani delodajalca in sodelavcev, nosečnost in posredovanje informacije o nosečnosti, varstvo otrok, vrtec in šola, organizacija dela glede družinskih obveznosti, napredovanje in individualni karierni razvoj, letni dopust, spremembe na ravni organizacije, urnik dela, čas zase.

## Postopek

Intervjuje so potekali na domovih udeleženk, trajali so od 25 do 45 minut, pri čemer so bili vsi moteči dejavniki med intervjuji odstranjeni. Da bi intervjuji potekali čim bolj tekoče, smo se (ob privolitvi udeleženk) odločile, da bomo pogovore snemale in doma naredile transkripcijo.

Prvi korak pri analizi zbranih informacij je bila transkripcija pridobljenih intervjujev. Pri tem smo spremenile imena udeleženk in vse druge informacije, na podlagi katerih bi bilo mogoče odkriti njihovo identiteto. Drugi korak je bilo delo s podatki, ki je bilo izvedeno po pristopu dolge mize (Krueger in Casey, 2000, v: Šmintič, 2016). Namen obdelave podatkov je bila identifikacija tem in kategorij rezultatov s pomočjo primerjanja in razlikovanja. Med analizo smo ugotovile, da so udeleženke odgovore v zvezi z določenim vprašanjem ponekod navajale pri katerem drugem vprašanju. V tretjem koraku smo pomembne dele besedila med seboj primerjale in jih razvrstile v skupine po podobnosti. Tako smo lahko prepoznale ključne informacije. Iz urejenih skupin smo nato izluščile temo oziroma kategorijo, ki smo jo poskušale čim bolj ustrezno poimenovati.

## Rezultati in razprava

Naslednje ugotovitve je potrebno interpretirati z določeno previdnostjo – zaradi eksploratorne raziskovalne naravnosti namreč nismo postavljale hipotez, ampak rezultati temeljijo na podlagi dveh raziskovalnih vprašanj, ki ne temeljita na vnaprej določenem teoretičnem modelu.

### Podporna mreža enostarševskih družin

Z raziskovalnim vprašanjem o podporni mreži enostarševskih družin smo želele ugotoviti, kako podporna mreža, ki jo imajo starši v enostarševskih družinah, vpliva na zaznano kakovost življenja, ki ga imajo in kako je podporna mreža sestavljena. Odgovor na to vprašanje smo dobile s pomočjo odgovorov na vprašanja, kdo jim pomaga pri varstvu otrok, katerih oblik varstva otrok se poslužujejo, ali se jim zdi varstvo dostopno, koga prosijo za pomoč, kadar so v časovni stiski in kdo jim pomaga usklajevati obveznosti.

Vse udeleženke v raziskavi so kot prvo obliko varstva oziroma pomoči pri varstvu otroka izpostavila vrtec ( $N = 9$ ) in stare starše ( $N = 9$ ). Pogosto udeleženkam priskočijo na pomoč tudi prijatelji ter sestre in bratje ( $N = 7$ ). Raziskava je pokazala, da bi kar nekaj žensk delalo manj in bi se posvetile svojim otrokom, pa tega zaradi pomanjkanja denarja ne morejo storiti

(Bakker in Karstern, 2013). Ena od udeleženk je povedala: »*V službi veliko nadomeščam, učim, da dobim večjo plačo, da imava večji dohodek, želim ji nuditi čisto vse, kar nudijo moje kolegice, ki so poročene, svojim otrokom, ampak posledica vsega tega je, da mi zmanjkuje časa, tako da je hči zelo veliko sama doma.*«

Zaradi usklajevanja dela z družino in varstvom otrok se največ mater iz enostarševskih družin poslužuje varstva v zasebni sferi, torej pri starših, bivši tašči pa tudi sosedih in prijateljih (W. Bakker in L. Karsten, 2013).

Poleg varstva so udeleženske izpostavile tudi problematiko prihoda v šolo in iz nje, kjer jim ponovno pomagajo starši, ki spremljajo otroka v vrtec ali šolo. Sorodniki so namreč najpomembnejša opora izmed neformalnih socialnih mrež (Dremelj, 2003) in so, kot kažejo raziskave, najbolj razpoložljiv vir opore (Dremelj, 2012).

Visok delež staršev iz enostarševskih družin je brez družbenih stikov v prostem času. Imajo šibkejša omrežja materialne opore, lahko se obrnejo na manjše število oseb, kot osebe, ki živijo v drugih tipih družin (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013). To dejstvo je verjetno odvisno tudi od količine prostega časa, ki ga imajo ti posamezniki na voljo, in od tega, kako prosti čas izkoristijo. Večina udeleženk je omenila, da svoj prosti čas, ki ga je zelo malo, nameni druženju z otrokom ( $N = 8$ ). Navajamo besede ene izmed njih: »*Časa zase imam kljub 15-letni hčerki premalo, saj je ne morem pustiti same in iti.*« Druga pa pravi: »*Svoj prosti čas najraje porabim za druženje s sinom.*«

Sorodniki so najpomembnejša opora znotraj neformalnih socialnih mrež. Udeleženka raziskave pravi: »*Imam vzorne starše in brata. Starši sicer malo težje razumejo, brat pa se do hčere obnaša kot nadomestni oče.*« Nudijo jim čustveno oporo, prav tako pa jim pomagajo materialno in finančno ter tudi v primeru bolezni. Tudi prijatelji imajo veliko vlogo opore (»*Zelo veliko mi pomagajo sodelavci, pri selitvi na primer, fizično in psihično pomagajo, ne rabim psihologa, ker se imam s kom pogovoriti.*«), predvsem skozi druženje, nekaj manj, a še vedno veliko opore tem družinam pa nudijo tudi otroci (Dremelj, 2003).

### **Vloga organizacije kot pomoč zaposlenim pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja**

Raziskovalno vprašanje, kako organizacija pomaga zaposlenim pri usklajevanju družinskega in poklicnega življenja, smo si zastavile zato, ker menimo, da ureditev v organizaciji in tudi zakonska ureditev v veliki

meri vpliva na to, kakšne možnosti imajo starši enostarševskih družin pri usklajevanju svojih obveznosti. Odgovor na to vprašanje smo dobile tako, da smo udeleženke spraševale po tem, kako reagira organizacija, ko njihov otrok zboli, kakšne so možnosti fleksibilnega urnika, kako si lahko prilagajajo prihode in odhode v službo in kakšne so njihove prednosti pri načrtovanju dopusta.

Večina udeleženk je povedala, da o otrokovi bolezni oziroma bolniški obvesti delodajalca preko elektronske pošte ( $N = 6$ ), hkrati pa so poudarile, da po končani bolniški sledi šikaniranje na delovnem mestu ( $N = 5$ ) in oteževanje dela ( $N = 7$ ): *»Ko si se vrnil z bolniške, so ti dajali nočne, popoldanske, samo zato, da so ti nagajali in oteževali delo.«* Po drugi strani pa so udeleženke omenile, da jim v primeru bolniške naložijo delo za doma: *»Problem je pri boleznih, ki trajajo dlje časa (recimo norice). V tem primeru vskoči babica, saj me zasipajo z delom.«* Narat in drugi (2011) so v raziskavi ugotovili, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo za zaslužek, več kot polovica zaposlitev oziroma prezaposlitev in nekoliko manj izobraževanje oziroma prekvalifikacijo.

Menimo, da bi starši iz enostarševskih družin radi svojim otrokom omogočili kar najmanj stresno življenje, predvsem brez pomanjkanja, zato delajo toliko, kot jim naložijo. Predvsem v zasebnem sektorju je zaznati problem prekomernega dela, v javni upravi je teh težav manj. Zaradi eksistenčne odvisnosti od plačanega dela ostaja malo možnosti za tehtanje prioritet družinskega življenja in službenih obveznosti. Tudi zato se družinsko življenje staršev iz enostarševskih družin prilagaja zahtevam trga dela (Žakelj in Švab, 2009, v: Komljenović, 2013).

Zanimalo nas je tudi, ali je bilo ženske strah sporočiti delodajalcu, da so noseče. V večini primerov ni bilo težav, ko so povedale za nosečnost ( $N = 7$ ), v dveh primerih pa je prišlo do strahu in stresa ob tem: *»Ko sem povedala, da sem noseča, je bila opazna zamera. Računali so name po usposabljanju (moški kolektiv), ker sem imela takrat vodstveni položaj.«*

Starši v enostarševskih družinah so v primerjavi s starši drugih družinskih skupnosti v slabšem položaju predvsem pri obvladovanju problemov vsakdanjega življenja (Černigoj Sadar, 1996, v: Komljenović, 2013). Glede usklajevanja obveznosti na delovnem mestu in družinskih obveznosti pa je pomemben dejavnik, ki vpliva na to, tudi razumevanje organizacije glede družinskih obveznosti. Skoraj polovica udeleženk ( $N = 4$ ) je izpostavila razumevanje vodje in delo na daljavo ( $N = 5$ ). Ena od udeleženk



je povedala, da v organizaciji ne odobravajo predhodnih odhodov domov: *»Vodilni nimajo otrok in do družinskih obveznosti nimajo razumevanja. Vidi se, da jim greš na živce«. V primeru predhodnih odhodov morajo delati od doma, hkrati pa se soočajo še z nesramnimi komentarji sodelavcev (N = 3): »V javni upravi ti ne morejo nič, če moraš iti na bolniško, po uradni poti. So pa potem komentarji s strani sodelavcev in strani nadrejenih, da ona točno ve, zakaj plačuje zdravstveno zavarovanje, da si je vzela teden dni dopusta, ko so bili otroci bolni ipd.«*

Glede na to, da so raziskave pokazale, da bi skoraj tri četrtine enostarševskih družin za izboljšanje kakovosti življenja potrebovalo dodatno delo in zaslužek (Narat idr., 2011) in da imajo sicer urejene stanovanjske razmere, vendar jim primanjkuje dohodkov (Vojnovič, 1996), smo želele preveriti, ali je organizacijam v interesu dodatno usposabljanje in karierni razvoj zaposlenih staršev enostarševskih družin. Mnenja na tem področju so deljena. Predvsem smo opazile, da se odgovori razlikujejo glede na javni in zasebni sektor. V zasebnem sektorju otrok večkrat pomeni oviro pri napredovanju kot v javnem. Udeleženke so povedale: *»Vidi se, da zdaj, ko imam otroke, nimam več pomembnih projektov, ker kot prvo ne morem biti do 10. ure zvečer v podjetju, kot drugo pa si tega ne želim. In se opazi, da sem postavljena na stranski tir in delam druge stvari, čeprav sem pred tem delala na pomembnejših projektih.«; »Ker nisi bil toliko prisoten, ker nisi imel nadur, ne moreš napredovati; subjektivni občutek vodje je bil pomemben.«* V javnem sektorju pa je udeleženka poročala o drugačnem primeru: *»Šola v kateri delam, je dala proste dneve za izpit, nadomeščali so me. Podpirali so me pri izobraževanju in s to izobrazbo sem potem lahko tudi napredovala.«*

Udeleženke večinoma izpostavljajo, da nimajo prednosti pri letnem dopustu, da se med seboj dogovarjajo: *»Prednosti pri letnem dopustu nimam, med seboj se dogovarjamo, kdaj bomo šli na dopust. Veliko je takih, ki nimajo otrok in so deloholiki, in se potem lažje uskladimo, ker oni nimajo želje iti na dopust.«* Ena udeleženka pa je izpostavila, da ima zaradi otroka prednost pri načrtovanju letnega dopusta.

Življenje in usklajevanje dela v enostarševski družini je lahko zelo stresno – raziskave so tovrstne družine povezale z visoko stopnjo stresa, ki je posledica opravljanja vseh vlog, ki jih imajo starši, ki živijo v tovrstnih družinah (Thiagarajan, 2007). Menimo, da je izjemnega pomena to, kar naredi organizacija za večje in lažje usklajevanje obveznosti na poklicnem in družinskem področju. Udeleženke so izpostavile predvsem željo po dodatnih dnevih plačanega dopusta (N = 5): *»Dodatni dopust dobiš za otroka do 10 leta*

starosti. Mislim, da bi moral biti, dokler je otrok šoloobvezen. Poleg tega pa regres za dopust – morda še kakšen dodatek za otroka, ker sam ne boš šel na dopust in je to premalo denarja.« Sledi želja po urniku in redu dela v organizaciji ( $N = 4$ ): »Lahko bi razumeli, da imamo nekateri otroke in da želimo/moramo biti z njimi, jih it iskat v šolo in podobno. Menim, da bi se delo lahko bolj organiziralo in bi se stvari lahko naredile v doglednem času.« Predvsem pa pravijo, da je od šefa oziroma vodje odvisno, ali razume, da bo starš naslednji dan prišel na delovno mesto pozneje ali ne ( $N = 6$ ).

Večina udeleženk si želi fleksibilnejšega urnika ( $N = 5$ ): »Rada bi imela urnik od 9. do 15. ure, saj sem ugotovila, da si bolj produktiven, če imaš skrajšani delovnik, poleg tega pa bi mi to omogočalo, da bi normalno peljala otroke v vrtec in šolo in jih šla iskat«, druge pa se te možnosti izogibajo: »Fleksibilnega urnika si ne želim, ker se mi zdi, da se potem razležeš. Menim, da ob fleksibilnem urniku potrebuješ več samodiscipline.« Izpostavljajo tudi možnosti poznejšega prihoda na delovno mesto ( $N = 6$ ). Pravijo, da si v primeru tehtnega razloga lahko prilagodijo delavnik ( $N = 2$ ): »Delavnik si lahko prilagodim le občasno, če imam za to dobre razloge. Sumim, da ko bo otrok starejši, ne bo več tako. Torej, delavnik je za zdaj delno fleksibilen (včasih se pač ni mogoče prilagoditi – če ne najdem menjave).« Pet udeleženk pravi, da si ne more prilagajati odmorov na delovnem mestu, kot si želi. Moore in Vandivere (v: Hornberger idr., 2010) pravita, da imajo enostarševske družine celo dvakrat bolj stresno okolje kot dvostarševske. Tudi z vidika čustvene opore in opore v primeru bolezni, pri kateri se osebe najpogosteje obračajo na svojega partnerja, kar pa ne velja za osebe iz enostarševskih družin, saj ta vir ni na voljo (Nagode, 2003, v: Komljenović, 2013).

### **Omejitve pričujoče raziskave in priložnosti za nadaljnje raziskovanje**

Omejitev naše raziskave vidimo predvsem v omejenem vzorcu, saj bi za boljši uvid v problematiko potrebovale več udeležencev, prav tako pa bi bilo zelo zanimivo videti, kako poklicne in družinske obveznosti usklajujejo moški, glede na to, da je število enostarševskih družin, ki jih sestavljajo oče in otrok/otroci, v porastu. Sklepamo lahko, da se verjetno očetje spopadajo tudi z drugačnimi izzivi. Bržkone bi dobile tudi nekoliko drugačne podatke, če bi uporabile kakšno drugo metodo.

V prihodnje bi bilo zanimivo uporabiti metodo nestrukturiranega intervjuja, saj bi tako lahko videle, na katera težavna področja se bolj osredotočajo udeleženke (kaj je prva ovira, na katero pomislijo; kaj je prva rešitev, na katero pomislijo ipd.), tako pa smo jim z vprašanji že nekako nakazale

področje, ki nas poudarjeno zanima. Vseeno pa smo z opravljenimi intervjuji odkrile, kje se najpogosteje pojavljajo zapleti pri enostarševskih družinah. Opozorile pa bi tudi na več kot očitno pomembnost socialne opore oziroma na pomoč staršev. Problematika usklajevanja šele pridobiva na pomenu, delodajalci se mogoče še premalo zavedajo njene pomembnosti tako za zaposlene kot za njih same, zato bi bilo dobro, da se o tem opravi kar največ raziskav, saj se že s tem opozarja na pomembnost področja in prikaže pozitivne ter negativne vidike problematike.

## Zaključek in priporočila

Najpomembnejša (neformalna) socialna opora udeleženk so njihovi starši, ki jim pomagajo pri varstvu otrok, spremstvu otrok v šolo ali vrtec in iz njega ter pri drugih obveznostih. Na delovnem mestu se udeleženke občasno srečujejo z oteževanjem dela po vrnitvi z bolniškega dopusta, načeloma nimajo prednosti pri načrtovanju dopusta in imajo nefleksibilen urnik dela. Naši zaključki so uporabni predvsem za osebe, ki delajo z enostarševskimi družinami in lahko vplivajo na boljšo kvaliteto njihovega življenja. Zaključki so lahko sporočilo delodajalcem, centrom za socialno delo in tudi državi (politiki), ki lahko vplivajo na spremembe nekaterih zakonov za olajšanje življenja enostarševskim družinam. V Sloveniji je raziskav na tem področju premalo, zato je naša raziskava uporabna tudi za nadaljnje raziskovanje.

Z zaposlovanjem staršev, ki živijo sami z otroki, bi blažili razlike in neenakosti ter revščino, ki je vedno bolj pogosta pri ranljivih skupinah. Prav tako zaposlovanje katerekoli ranljive skupine spodbuja raznolikost na delovnem mestu. Pomembno je prepoznati in ugotoviti, kako lahko razlike in podobnosti med posamezniki mobiliziramo v dobro posameznika, organizacije in družbe. Delovni timi, ki so sestavljeni iz članov različnih spolov in okolij, so običajno kreativnejši od timov, ki jih sestavljajo osebe z nižjo stopnjo raznolikosti. Prednost zaposlenih iz enostarševskih družin bi lahko bila ta, da znajo bolje organizirati svoj čas ter delovne obveznosti. Predvidevamo, da zaradi pomanjkanja časa svoje delo opravijo hitreje in kvalitetnejše. Prav tako so cenjeni v kriznih situacijah, saj so bili v svojem življenju večkrat sami postavljeni pred ovire. Sposobni so hitrega in objektivnega odločanja, imajo veliko izkušenj, so vztrajni in ne obupajo. Prav tako jim je zaposlitev zelo pomembna, saj jim pomaga, da vzdržujejo svoje otroke. Njihova skrb je razpeta med službenimi obveznostmi in otroki, nimajo pa skrbi za partnerja in njegovo službo.

Potencial za zaposlovanje staršev, ki živijo sami z otroki, vidimo tudi v delu od doma oziroma delu na daljavo. Tako delo ima veliko prednosti, predvsem se v veliki meri znižajo stroški dela (na primer manj stroškov najemanja prostora, prevoza itd.). Staršem, ki živijo sami z otroki, bi tako delo pomagalo, saj bi lahko delo opravljali, ko je otrok v šoli, ali pa zvečer, ko otrok zaspi. Še vedno pa bi bili v tistem času, ko je otrok doma, skupaj z njim.

Enostarševske družine kot ranljiva družbena skupina potrebujejo posebno skrb pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja. Zato smo pripravile priporočila in konkretne ideje za delodajalce, ki so jim lahko v pomoč pri delu s to populacijo (tabela 1). Ta priporočila lahko pozitivno vplivajo tako na zaposlenega kot na delodajalca.

Tabela 1. *Priporočila delodajalcem in konkretne ideje za njihovo uresničevanje*

Priporočila	Konkretne ideje
Sprememba organizacijske kulture, ki na prvo mesto postavlja dobiček v smeri upoštevanja potreb zaposlenih	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpora najvišjega menedžmenta pri celovitem spreminjanju organizacije dela v smeri večje avtonomije zaposlenih pri določanju organizacije in poteka dela, večje časovne in prostorske prilagodljivosti ter sprememb upravljanja, ki ne temelji več na nadzoru, ampak na zaupanju.</li> <li>• Neoviranje delavca pri koriščenju materinskega, starševskega, očetovskega ali bolniškega dopusta.</li> </ul>
Nepodcenjevanje mladih mater ali očetov, ki imajo večjo potrebo po boljši usklajenosti poklicnega in družinskega življenja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skrb za strokovni in osebni razvoj in pogovori z zaposlenimi po koncu porodniškega (starševskega) dopusta oziroma po daljši odsotnosti zaradi nege družinskih članov.</li> <li>• Dolgoročni karierni načrti.</li> <li>• Realno ocenjevanje uspešnosti zaposlenih po prihodu s starševskega dopusta.</li> <li>• Dodeljevanje nalog glede na sposobnosti osebe.</li> <li>• Ne sme priti do prisilne dodelitve manj odgovornega dela z nižjo plačo ali do oviranja napredovanja in kariernega razvoja zaradi njihovega družinskega stanja.</li> </ul>

Priporočila	Konkretne ideje
Čim več inovativnih modelov delovnega časa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Starši si lahko sami načrtujejo svoj delovnik: fleksibilen začetek in konec.</li> <li>• Skrajšanje delovnega časa.</li> <li>• Delo na daljavo.</li> <li>• Delo od doma.</li> <li>• Fleksibilnost delovnega časa v primeru nujnih potreb družinskih članov.</li> <li>• Gibljiv delovni čas.</li> <li>• Zgoščen delovni teden.</li> <li>• Sodelovanje zaposlenih pri izdelovanju urnika.</li> </ul>
Odločanje zaposlenih o količini in mestu dela	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delitev delovnega mesta (lažje je, če starš ve, da je v času njegove bolniške odsotnosti ali dopusta na njegovem mestu nekdo, ki pozna delo in bo namesto njega uredil vse nujne zadeve; tako delo v času odsotnosti ne stoji, na delavca po dopustu ali zaključeni bolniški pa ne čaka kup neopravljenega dela).</li> <li>• Skrajševanje delovnika v določenem obdobju, možnost prekinitve zaposlitve za določen čas in zagotovljena vrnitev na delovno mesto.</li> </ul>
Plačana odsotnost staršev	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plačana odsotnost staršev na prvi šolski dan njihov prvošolca.</li> </ul>
Podpora pri organizaciji varstva otroka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V obliki vrtcev v okviru organizacij.</li> <li>• Zakup mest za varstvo otrok in finančna podpora.</li> <li>• Pomoč pri iskanju in plačevanju otroškega varstva.</li> <li>• Organiziranje varstva za predšolske otroke in po potrebi za šoloobvezne otroke.</li> <li>• Prednost staršev, ki živijo sami z otrokom, pri planiranju letnega dopusta.</li> <li>• Usklajenost delovnih ur staršev v enostarševskih družinah z delovnimi urami institucij otroškega varstva.</li> </ul>
Posveti s strokovnjaki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nudenje psihološke podpore zaposlenim.</li> <li>• Pogovor s socialno delavko.</li> <li>• Pogovor s pravnikom.</li> </ul>
Organizacija izobraževanj in usposabljanj, ki bi pomagala enostarševskim družinam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na področju učinkovite izrabe časa, obvladovanja stresa, konfliktov in drugih pristopov za ohranjanje in izboljševanje fizičnega in psihičnega zdravja.</li> <li>• Predavanja in delavnice za starše.</li> </ul>

Priporočila	Konkretne ideje
Možnost ohranjanja stikov z organizacijo v času starševskega dopusta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obveščanje zaposlenih na starševskem dopustu o dogajanju na delovnem mestu in v organizaciji.</li> <li>• Pomoč pri prevzemu nalog po daljši odsotnosti z dela zaradi starševskih obveznosti.</li> <li>• Zagotovljena vrnitev na delovno mesto po koncu porodniškega (starševskega) dopusta.</li> </ul>
Vključevanje družinskih članov v organizacijo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dan, ko lahko pripeljejo svoje otroke na delovno mesto.</li> <li>• Kosila za družinske člane – brezplačna ali za simbolično ceno.</li> <li>• Obdarovanje družinskih članov (dedek Mraz) subvencija/podpora oziroma plačane počitnice za otroke.</li> </ul>

Delodajalci bi z upoštevanjem vsaj nekaterih izmed navedenih predlogov močno olajšali življenje in zmanjšali stisko enostarševskih družin. Z izvedbo ukrepov, bi pridobili tudi delodajalci, saj bi s tem povečali zavzetost zaposlenih; le-to je eden pomembnejših faktorjev, ki doprinejejo k delovni učinkovitosti posameznika. Vpliv bo viden tudi pri drugih zaposlenih, saj bodo ti lahko videli, da nadrejeni enakopravno in pošteno obravnavajo vse posameznike, kar pripomore k občutku varnosti in zvestobi organizaciji. Prav tako pa je mogoče, da se bodo izboljšali medosebni odnosi med vsemi zaposlenimi.

## Literatura

- Bakker, W. in Karsten, L. (2013). Balancing paid work, care and leisure in post separation households: a comparison of single parents with co-parents. *Acta Sociologica*, 56(2), 173–187.
- Dremelj, P. (2003). Sorodstvene vezi kot vir socialne opore posameznikov. *Družboslovne razprave*, 19(43), 149–170.
- Dremelj, P. (2012). Viri pomoči in opore družinam v okoliščinah pozne moderne. *Socialno delo*, 51(4), 223–231.
- Družinski zakonik /DZ/, Uradni list RS, št. 15/2017.
- Hornberg, L. B., Ramon, B., Freeman, P. in Freeman, Z. (2010). Contributions of family leisure to family functioning among single-parent families. *Leisure Sciences* 32(2), 143–161.
- Komljenović, A. (2013). *Vsakdanje življenje enostarševskih družin*. (Diplomsko delo). Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

- Narat, T., Stropnik, N., Nagode, M., Dremelj, P., Boškić, R., Kovač, N. in Kobal Tomc, B. (2011). *Revščina in socialna izključenost enostarševskih družin* [končno poročilo]. Pridobljeno s [http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/revscina\\_soc\\_izkljucenost\\_enostarsevske\\_2011.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/revscina_soc_izkljucenost_enostarsevske_2011.pdf)
- Šmintič, M. (2016). *Soočanje gibalno oviranih mladih z vstopom na trg dela*. (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Thiagarajan, P., Subhra, Lueg, C. J. in Ronald D. T. (2007). Work-family role strain of single parents: the effects od role conflict and role ambiguity. *Marketing Management Journal* 17(1), 82–94.
- Vojnovič, M. (1996). *Situacijska analiza o položaju otrok in družin v Sloveniji*. Ljubljana: Slovenski odbor za Unicef. Zakon o socialnem varstvu /ZSV/, Uradni list RS, št. 54/1992 (56/1992 popr.), 42/1994 Odl. US: U-I-137/93–24.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih /ZSDP/, Uradni list RS, št. 97/2001.