



# OČETJE IN DELODAJALCI V AKCIJI

PRVA MEDNARODNA KONFERENCA  
“VARNA IN ZDRAVA DELOVNA MESTA V POLICIJI”

IZZIVI USKLAJEVANJA DELOVNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA ZA  
ZAPOSLENE OČETE V POLICIJI

VSE PRAVICE SO PRIDRŽANE.

GRADIVA NI DOVOLJENO RAZMNOŽEVATI IN RAZPOŠILJATI V KAKRŠNIKOLI OBLIKI BREZ PREDHODNEGA PISNEGA DOVOLJENJA AVTORJEV IN MINISTRSTVA ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI. CITIRANJE JE V SKLADU Z ZAKONOM O AVTORSKIH IN SORODNIH PRAVICAH, DOVOLJENO Z NAVEDBO PODATKOV O VIRU.

mag. Mojca Frelih, Mirovni inštitut

Žiga Planinec, Policija

30. maj 2018

Kongresni center Brdo

# “OČETJE IN DELODAJALCI V AKCIJI (ODA)”

- Projektno partnerstvo: Mirovni inštitut (koordinator), Fakulteta za družbene vede (UL), Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Nicha d.o.o. in norveški partner Reform – resource centre for men.
- <http://www.mirovni-institut.si/enakopraven-oce/>
- <https://www.facebook.com/enakopraven.oce>
- <https://twitter.com/NichaOda>

# RAZISKAVA “ODA”

- Kako zaposleni očetje usklajujejo plačano delo in skrb za otroke?
- Spletna anketa in intervjuji z očetmi na vodstvenih položajih ter očetmi v prekarnih oblikah zaposlitve (anonimnost; po celi Sloveniji; zelo raznolike panoge in velikost org.).
- V spletni anketi je sodelovalo 489 očetov, v intervjujih pa 23 očetov na vodstvenih/vodilnih položajih in v prekarnih oblikah zaposlitev.

## KLJUČNI IZSLEDKI SPLETNE ANKETE:

- Čustvena opora otroku kot najbolj pomemben element očetovanja
- Očetovski dopust – razlike pri koriščenju med zaposlenimi za nedoločen čas in za določen čas ter samozaposlenimi
- Slabše možnosti usklajevanja plačanega dela in družine imajo očetje na obeh skrajnostih po zaposlitvenem položaju, na najvišjem in najnižjem.

## KLJUČNI IZSLEDKI IZ INTERVJUJEV Z OČETI NA VODSTVENIH IN VODILNIH POLOŽAJIH (OČETJE IN DELODAJALCI):

- Moški na vodilnih in vodstvenih položajih v delovnih organizacijah imajo možnost ustvarjanja in odločanja o strategijah usklajevanja plačanega dela in družine.
- Ukrepe usklajevanja koristijo manj kot druge skupine zaposlenih očetov zaradi organizacijske kulture, ki temelji na normah nenadomestljivosti in nenehne razpoložljivosti delovni organizaciji in spolnih vlog, po katerih moškost konstituira dajanje prioritete profesionalni karieri pred družino.

## KLJUČNI IZSLEDKI IZ INTERVJUJEV Z OČETI NA VODSTVENIH IN VODILNIH POLOŽAJIH (DOŽIVLJANJE OČETOVSTVA):

- Na eni strani pomeni očetovstvo novo obveznost, močno je izpostavljena vrednota odgovornosti kot del etike skrbi za otroke, na drugi strani pa pomemben del identitete intervjuvanih očetov.
- Pri mlajši generaciji intervjuvanih (rojenih v 70-ih letih 20. stol. in kasneje) se kot izstopajoč element očetovstva izpostavlja emocionalna povezanost z otroki in prizadevanja za večjo vključenost v družinsko življenje.

## KLJUČNI IZSLEDKI IZ INTERVJUJEV Z OČETI NA VODSTVENIH IN VODILNIH POLOŽAJIH (DOŽIVLJANJE OČETOVSTVA):

- Imeti čas, ki bi ga preživeli z otroki, se pokaže kot pomembna vrednota in element očetovstva ter kot ključna želja vseh očetov.
- Reorganizacija časa: čas, ki ga posvečajo otroku, družini in plačanemu delu (bistveno se je skrčil čas za hobije, za druženje s prijatelji in čas za partnerski odnos).
- Pri mlajši generaciji očetov je v intervjujih zaznati premik k aktivnemu očetovstvu v razmišljanju o idealnem očetovstvu, predvsem v kontekstu bolj simetrične delitve dela, odgovornosti in skrbstvenih obveznosti med partnerjema.

# Izkušnje z delodajalci

- Maja 2015 smo objavili javni poziv za delodajalce z namenom privabiti k sodelovanju v projektu čim več delodajalcev v raznolikih delovnih organizacijah z možnostjo različnih oblik vključevanja, ki zajema informiranje, sodelovanje na delavnicah za delodajalce ter sodelovanje v šestmesečnem pilotnem preizkusu...



# Kriteriji za izbor delodajalcev:

- čim večji delež moških v organizaciji, najmanj pa 20% moških med zaposlenimi,
- različne panoge (posledično različni delovni časi),
- med zaposlenimi morajo biti tudi očetje,
- vrsta pogodbenega razmerja (pogodbe o zaposlitvah za določen in nedoločen čas ali druge oblike stalnejšega sodelovanja),
- različna velikost organizacij in
- različni sektorji (javni in zasebni).

# Pilotni preizkus ODA

- Šest-mesečni pilotni preizkus v 4 delovnih organizacijah, in sicer: RTV Slovenija, Ministrstvo RS za notranje zadeve - Policija, GoOpti in Support & Trade d.o.o.
- Delavnice z vodstvom in zaposlenimi očetmi (potrebe; predlogi; oblikovanje ukrepov itd.).
- Videoposnetki so dostopni na (december 2015):
- <http://www.mirovni-institut.si/enakopraven-oce/>

# Razumevanje usklajevanja nekaterih delodajalcev

- Usklajevanje delovnih in zasebnih obveznosti je pogosto marginalizirano, saj ne predstavlja integralnega dela organizacijskih sistemov.
- Usklajevanje kot nagrada, bonus najbolj uspešnim zaposlenim, ki si to 'zaslužijo' in ne kot pravica vseh zaposlenih...

# Izkušnje z delodajalci

- Pri naslavljanju delodajalcev v Sloveniji so pomembne ugotovitve mnogih študij, ki potrjujejo neposredne in posredne pozitivne učinke za delovne organizacije, saj se podporno delovno okolje do potreb zaposlenih, ki izhajajo iz družinskega življenja, odraža v večjem zadovoljstvu, motiviranosti in uspešnosti pri delu ter na splošno v večjem zadovoljstvu zaposlenih s poklicnim in družinskim življenjem.
- Interes delovne organizacije je lahko tudi večja prepoznavnost in ugled delovne organizacije v medijih in širši javnosti.

# Delavnice za delodajalce

- Sodelovanje izredno zanimivo zavoljo raznolikosti potreb in prilagodljivosti ukrepov,
- Že veliko nezadovoljstva zavoljo upoštevanja „le“ potreb zaposlenih staršev z majhnimi otroki (nezadovoljstvo; diskriminacija),
- Predlog: razširitev ukrepov na vse zaposlene s skrbstvenimi obveznostmi (npr. skrb za starejše, hendikepirane ipd.) oziroma na vse zaposlene (prostovoljno delo, prosti čas).

# Kronološki pregled

- Sredi leta 2015 Mirovni inštitut (MI) zaprosi MNZ – Policijo za sodelovanje v projektu “ODA”.
- Vodstvo policije se strinja z izvedbo projekta v policiji, ker prepozna korist za zaposlene.
- Podpis pogodbe o sodelovanju: 25. 8. 2015.
- CRSV PA GPU določen za koordinatorja projekta v policiji.
- Prvi pogovori med CRSV in MI: september 2015
- Izbor očetov: november 2015
- Začetek projekta: 19. 1. 2016
- Trajanje projekta 6 mesecev – do 19. 7. 2016

# Cilji projekta:

- Spodbujanje enakopravnega vključevanja moških in žensk v družinsko življenje in skrb za otroke;
- Večja ozaveščenost o enakosti spolov v Sloveniji;
- Defeminizacija usklajevanja poklicnega in družinskega življenja;
- Prepoznavanje in vključevanje raznolikosti potreb po usklajevanju poklicnega in družinskega življenja.

# Razbijanje mitov

---

- Enako vključevanje očetov v družinsko življenje in skrb za otroke prinaša korist vsem: ženskam, otrokom, moškim, delodajalcem in celotni družbi.



# Izbor očetov (Policija)

- Izbranih 20 očetov iz 6 PU in 3 NOE GPU.
- Nihče ni bil vodstveni delavec.
- 17 očetov zaposlenih na PP.

# Prilagodljiv paket ukrepov ODA (delodajalec – delavec):

- Zaposleni očetje v policiji so te ukrepe lahko koristili v času trajanja, se pravi med 19. 1. in 19. 7. 2016.
- Očetje so se individualno dogovarjali z nadrejenimi glede predvidenih družinskih obveznosti in usklajevanja delovnih obveznosti.
- Identifikacija potreb zaposlenih glede usklajevanja dela in družine (preko vprašalnika ODA).
- Če je kadrovska projekcija dovoljevala, očetje niso odhajali na službena potovanja, ki so bila daljša od dveh dni.

# Prilagodljiv paket ukrepov ODA (delodajalec – delavec):

- Tematske delavnice za zaposlene očete, ki so se vključili v ODA pilot, na temo usklajevanja dela in družine (glede na želje in potrebe zaposlenih na podlagi rezultatov vprašalnika ODA).
- V času šolskih počitnic so imeli očetje možnost koriščenja dopusta, če so operativne razmere in kadrovske razmere v enoti, iz katerih so prihajali očetje, to dopuščale.
- Ukrepi za varovanje zdravja (šport, fitnes, smučanje, plavanje, dodatna opremljenost na delovnih mestih).

# Obveznosti delodajalca:

- Zagotovil prevozno sredstvo za udeležbo na 4 delavnicah.
- Priznal delovno obvezo za udeležbo na delavnicah.
- Omogočil koriščenje predhodno usklajenih ukrepov v skladu z zmožnostmi.
- Nudil prostore za tematske delavnice in sestanke na Policijski akademiji.

# Obveznosti očetov:

- Sodelovanje na pripravljalni delavnici in na tematskih delavnicah.
- Pisanje dnevnika aktivnosti.
- Posredovanje povratnih informacij nacionalnemu koordinatorju projekta (Mirovni inštitut) v obliki izpolnitve dveh vprašalnikov.

# Bonus

- Vsak oče je bil upravičen do povračila stroškov v višini 200 evrov (npr.: povračilo stroškov za nakup vstopnic – plavanje, smučanje, druge športne aktivnosti, kulturne prireditve ipd.).
- To so izvedeli po končanem izboru, zato to ni bil (dodaten) razlog za sodelovanje v projektu.
- Večina očetov bonusa ni izkoristila v celoti.

# Tematske delavnice

- Zaradi racionalizacije stroškov smo 4 delavnice združili v 2 enodnevni delavnici s 4 vsebinskimi sklopi (Izvajalec: Familylab Slovenija):
  - ▣ Delavnici (dan 1): “Komunikacija in konflikti” ter “Obvladovanje stresa”.
  - ▣ Delavnici (dan 2): Odnosi, starševska avtoriteta, vloga očetov v družini, vzgoja...

# Epilog

- Vsi vključeni očetje so bili zadovoljni s projektom. Ugotovljeno je bilo, da s koriščenjem ukrepov niso pridobili samo oni, ampak tudi njihove družine.
- Velika večina očetov si želi ponovno sodelovati v nadaljevanju tega ali v podobnem projektu, saj je uvidela, da lahko uvajanje ukrepov za usklajevanje dela in družine, prinese samo pozitivne izkušnje – tako za delavca, kot tudi delodajalca.



mojca.frelj@mirovni-institut.si

ziga.planinec@policija.si

Najlepša hvala za pozornost!



[www.enakopraven-oce.si](http://www.enakopraven-oce.si)