

Naslov: V pisarnah ostajamo čez delovni čas in smo izgoreli

Avtor: Milka Bizovičar

Rubrika/Oddaja: BORZA DELA

Žanr: POROČILO

Površina/Trajanje: 697,14

Naklada: 39.340,00

Gesla: EKVILIB, EKVILIB INŠTITUT, DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE, ALEŠ



V pisarnah ostajamo čez delovni čas in smo izgoreli

Zasebno in poklicno življenje *Kratkoročno celodnevni urniki zaposlenih prinašajo dobiček podjetjem, račun bodo plačala dolgoročno*

Prihodnji teden bo teden usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja v Sloveniji, ki ga letos prvič organizira **Ekvilib Inštitut**, tudi izdajatelj certifikata **Družini prijazno podjetje**. »Javnost in vodstva podjetij se nam zdi pomembno ozaveščati o tem, saj vse raziskave kažejo, da Slovenci nadpovprečno delamo,« je pojasnil **Aleš Kranjč Kušlan**, direktor **Ekviliba**.

MILKA BIZOVIČAR

»Naša pobuda je, da spodbudimo zaposlene in celotna podjetja, da en dan v letu, 11. decembra, gredo pravočasno iz službe,« pravi **Ekvilibova** strokovna sodelavka Petra Hartman in spomni, da vedno hitimo v službo in pazimo, da smo pravočasno na delovnem mestu, potem se trudimo biti produktivni, delovni, zavzeti, premalo poudarka pa včasih damo temu, da bi bili takšni tudi v zasebnem življenju – ker nam zmanjka energije za vse. Poleg osrednjega dogodka, h kateremu so povabili vse zaposlene in delodajalce v državi, javno pa jih je podprlo manj kot deset delovnih organizacij ter nekaj združenj, bodo ves prihodnji teden potekala tudi različna pre-

davanja, okrogle mize in delavnice o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zadnjih deset let. Več kot dvajsetim podjetjem bodo podelili tudi osnovni ali polni certifikat **Družini prijazno podjetje** – ta naziv ima zdaj skoraj 200 podjetij v državi.

Področje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v Sloveniji v nasprotju z nekaterimi razvitimi državami nima svojega dne tako kot imamo na primer dan človekovih pravic, dan delavskih pravic ... Pobudo so v **Ekvilibu** lansirali, ker se jim zdi pomembno, da se vsi deležniki – tako zaposleni in vodstva podjetij kot tudi država – enkrat na leto posvetijo in razmišljajo o tem vprašanju, ki je pomembno za posameznika, podjetja in družbo kot celoto.

Naša družba se stara, delovna doba pa se podaljšuje, zato bo zelo pomembno, kako se bodo podjetja odzvala, ko bodo zaposleni imeli doma starše, za katere bo treba skrbeti. »Verjetno si nihče ne želi, da bi zaposleni morali nehati delati, da bodo lahko skrbeli za svoje družinske člane,« predvideva Hartmanova in dodaja, da v takšnih primerih odgovornost ponavadi prevzamejo že tako slabše plačane ženske, ki praviloma tudi ostanejo na bolniški pri bolnem otroku, prav tako predvsem one izkoristijo

starševski dopust. S tem se še slabša njihova socialna varnost.

Statistike ne pokažejo vsega

Čeprav uradne statistike tega ne kažejo, po trditvah **Aleša Kranjč Kušlana** Slovenci delamo zelo veliko čez polni delovnik. »Statistike zajamejo uradno zabeležene nadure, tistih, ki niso plačane in se konec meseca izbrišejo ali sploh niso nikjer vpisane, pa ne. To so prostovoljni prispevki zaposlenega podjetju oziroma organizaciji.« Kratkoročno zaposleni, ki veliko delajo, delodajalcem res prinašajo dobičke, a podatki že kažejo, da nismo samo na vrhu lestvic po številu resnično opravljenih delovnih ur na teden, ampak tudi po stresu, izgorelosti, izčrpanosti, slabih odnosih na delovnem mestu. »Račun bo zagotovo prišel: delovna sila bo iztrošena, nemotivirana za delo in nenehno na bolniških. Čigav strošek bo to? V interesu celotne družbe je, da so zaposleni na delovnem mestu čim bolj zadovoljni, uspešni, produktivni, da jim ostane nekaj časa, da so produktivni še v zasebnem življenju, opozarja Hartmanova, Kranjč Kušlan pa dodaja, da kljub vsemu ni vse tako črno. Obstajajo delodajalci, ki so odgovorni – resda pa jih je peščica.

Na drugi strani, pravita sogovornika, tudi ni vse odvisno od delodajalcev; poleg njih imajo svojo vlogo in odgovornost tudi zaposleni in država, ki z zakonodajo včasih tudi omejuje delodajalca pri omogočanju pravic svojim zaposlenim – na primer pri delovnem času in delu od doma. Zakonodaja je tako rigidna, da ne sledi realnosti, ne upošteva, da je delo v 21. stoletju drugačno je bilo kot v časih, ko je nastajala, ugotavlja sogovornika.

Dobri delavci imajo izbiro

Meje pa morajo znati postavljati tudi posamezniki in generacije, ki se zdaj zaposlujejo, so pri tem bolj spretni. »Včasih nam je bilo pomembno samo, da smo nalogo, ki smo jo dobili, čim bolje opravili, nismo se spraševali o svojih vrednotah in o vrednotah organizacije. Generacija Y je drugačna. Pomembno jim je, da imajo tudi zasebno

Slovenci in delovni čas



→ **38,9 delovne ure na teden** so v povprečju opravili delovno aktivni prebivalci v drugem četrtletju 2014

→ skoraj deset odstotkov delovno aktivnih običajno dela **več kot 48 ur na teden**

→ skoraj 13 % delovno aktivnih dela s skrajšanim delovnim časom, v povprečju pa opravijo **manj kot 36 ur na teden**



→ 30 % zaposlenih je imelo v drugem četrtletju 2014 **točno določen delovni čas**

→ **ob sobotah** je običajno delalo nekaj več kot 25 % delovno aktivnih, **ob nedeljah** 16 %

→ **zvečer** dela 20 %, **ponoči** pa osem odstotkov delovno aktivnih



→ 32 % žensk in 15 % moških je že **zamenjalo službo** zaradi lažjega usklajevanja družinskih in poklicnih obveznosti

→ 26 % žensk in 40 % moških je v mesecu pred anketiranjem delala **čez delovni čas**

→ 32 % žensk in 39 % moških dela **od doma zunaj delovnega časa**, vsaka 14 ženska in vsak osmi moški to počne skoraj vsak dan



FOTO SHUTTERSTOCK

Generaciji Y je v nasprotju s starejšimi delavci pomembno, da imajo tudi zasebno življenje in da se poistovetijo z vrednotami podjetja.

življenje, delati hočejo v podjetjih, kjer lahko živijo svoje vrednote. Če tega ni, bodo naredili vse, da delovno mesto zamenjajo,« opazuje Kranjc Kušlan. Zanima, da so za vse delavce nove službe nedosegljive. Po raziskavah je v Sloveniji samo 15 odstotkov ljudi zavzetih na svojih delovnih mestih – so motivirani, iščejo inovativne rešitve, hočejo narediti nekaj več. Takšne zapo-

slene hočejo imeti vsi delodajalci, zanje se bo vedno našlo in se najde delovno mesto, je prepričan direktor Ekviliba. Podjetja, ki takšnega človeka izgubijo, se ne zavedajo, da je tudi med 115.000 brezposelnimi samo 15 odstotkov tistih, ki bodo lahko doprinesli k dodani vrednosti podjetja. »Globalno je ena najbolj krutih bitk iskati najboljše kadre,« še pravi sogovornik.

Kako dolžina delovnega časa vpliva na učinkovitost zaposlenega? Kranjc Kušlan pravi, da dolžina ni toliko pomembna kot količina kakovostnega časa, ki ga preživimo na delovnem mestu. »To je čas, ko sta okolje in kultura takšna, da zaposleni lahko razvije vse svoje potenciale, da ni v stresu, da je motiviran. Lahko si ves zamorjen, na delovnem mestu

preživiš deset ur, učinka ne bo nobenega. Če se stalno muči in si zato pod stresom, je jasno, da ne delaš dobro. Prepričan sem, da tisti, ki se na delovnem mestu dobro počuti, v osmih urah naredi več in bolje kot nekdo, ki dela dalj časa. S tem, da podaljšujemo delovni čas, ne bomo nikoli povečali produktivnosti,« je prepričan Kranjc Kušlan.