



This project is co-funded by
the European Union

Parents@Work: Mijenjajmo stav!



Treći bilten projekta:

„Parents@Work: Mijenjajmo stav!”

Dragi/e čitatelji/ce,

Ovo je treći bilten projekta Parents@Work koji u Hrvatskoj i Austriji provode **L&R – Institut za društvena istraživanja, CESI - Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje, Pravobraniteljstvo za jednako postupanje iz Austrije i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske.**

Što je novo?

U sklopu projekta „parents@work“ ovaj izradili smo izvještaj koji se odnosi na provedeno ispitivanje i analizu stavova poslodavaca o zaposlenicima_ama koji su roditelji, njihovim potrebama te mogućnostima koje kompanije nude za zadovoljenje istih. Fokus analize je na temi usklađivanja poslovnog i privatnog života i organizacijskoj kulturi poslodavaca. Dvije ankete uključivale su pitanja koja su se odnosila na sljedeće: potrebe zaposlenih roditelja, mjere koje su poslodavci poduzeli za podršku roditeljima koji rade, Covid-19 i nove postavljene izazove, kao i mjere koje su poslodavci poduzeli da bi se pozabavili tim izazovima, mogućnosti za daljnji razvoj problema ravnoteža između poslovnog i privatnog života i konačno, kako se poslodavci nose s konkretnim (fiktivnim) scenarijima diskriminacije.

Zbog pandemije COVID 19, koja ne samo da ugrožava naše zdravlje već i rad, suočavamo se s različitim izazovima kako u privatnom tako i u profesionalnom životu. Stoga smo odlučili fokusirati se neke podatke iz analize u vezi s ovom temom .

Sve europske države osiguravaju financijske mjere za očuvanje radnih mjesta i podršku poslodavcima, ali izazov i dalje ostaje u organiziranju rada na daljinu, socijalnoj interakciji ljudi, razini stresa i suočavanja s njim zbog usklađivanja privatnog i radnog života dok postoji visok rizik za naše zdravlje.

Pozitivna strana ove specifične krize i situacije jest da smo u kratkom razdoblju naučili da postoji način za organizaciju i reorganizaciju radnih aranžmana, poslovanja, kao i obrazovanja i kulturnog života, a zbog činjenice da živimo u doba dostupnosti interneta i online alata.

U okviru našeg projekta i vezano uz COVID -19, postavili smo predstavnicima poslodavaca sljedeća pitanja: „Koje dodatne izazove kod zaposlenih roditelja tijekom Covid-19 prepoznaju poslodavci? Koje su mjere ponuđene? ”

U Austriji je pandemija Covid-19 zaposlenim roditeljima donijela dodatne izazove. Na primjer, poslodavci su izvijestili da su roditelji koji nisu mogli poslati svoju djecu u školu ili vrtić (posebno mlađu djecu) preopterećeni svojim radnim obavezama. Istovremeno upravljanje radom na daljinu i školovanje djece od kuće, roditelji su često doživljavali kao veliki teret - posebno kada moraju dijeliti prilično ***mali životni prostor***. Prema anketiranim poslodavcima, lockdown je najviše negativno utjecao na ***samohrane roditelje***. Roditelji koji rade, a koji posao nisu mogli obavljati od kuće zbog potrebne prisutnosti na licu mjesta, također su se suočili s posebnim izazovima. U mnogim od tih slučajeva poslodavci su morali pronaći pojedinačna rješenja.

Ispitani poslodavci nastojali su proširiti mjere za zaposlene roditelje, na primjer čineći radno vrijeme i lokacije (rad od kuće) još fleksibilnijima ili nudeći mogućnosti produženog dopusta. U nekim su slučajevima zaposleni roditelji također smjeli uzeti privremeni radni dopust ili raditi manje nego obično. U tu svrhu ponuđena je i mogućnost ***kratkotrajnog privremenog rada***. Prema nekim poslodavcima, koristila se i posebna mjera brige za djecu, za roditelje koji rade tijekom lockdown-a.

U tom su kontekstu zaposleni roditelji mogli s poslodavcima dogovoriti do tri tjedna odsustva s posla. Za one koji nisu iskoristili vrijeme posebne skrbi, pronađeni su bilo koji drugi - ponekad i bolji - interni, pojedinačni aranžmani koji podržavaju zaposlene roditelje ili zaposleni roditelji naprosto nisu tražili posebnu skrb. U načelu su anketirani poslodavci pozdravili donesene mjere, ***posebno mjeru o skrbi***

za djecu i ostale druge posebne propise za roditelje za koje misle da bi se trebali i djelomično produžiti. Unatoč prednostima posebnih propisa, neki od anketiranih poslodavaca također su kritizirali mjeru posebne skrbi zbog znatne birokracije (koja se smatra vrlo kompliciranom), kao i priopćavanja preduvjeta i uvjeta potrebnih za kvalificiranje za mjeru posebne skrbi (kao previše zbunjujuće).

U Hrvatskoj je tema ravnoteže između posla i života bila vrlo vidljiva tijekom pandemije Covid-19. Roditelji su radili od kuće, škole i vrtići bili su zatvoreni, a najveći dio tereta pomoći djeci oko školskih obaveza snosili su njihovi roditelji. **Iako još nemamo točne podatke, postoje snažne naznake da je većina odgovornosti za skrb i teret brige o djeci i kućanstvu, pala na žene.** Dodatni problem predstavljao je **stres i pritisak uzrokovan provođenjem vremena u zatvorenom**, što je ostavilo posljedice na mentalno zdravlje roditelja i djece. Gotovo sve anketirane tvrtke imale su zaposlenike s djecom od 14 godina i mlađom djecom, te su bile pogođene ovom krizom. Mogućnosti koje su tvrtke nudile tijekom lockdown-a u svrhu podrške zaposlenim roditeljima sastojale su se uglavnom od rada od kuće (jer nisu imale druge mogućnosti zbog lockdown-a), ali tvrtke su to zadržale kao mogućnost za zaposlenike/ce i nakon mjera lockdown-a. Zanimljivo je da gotovo niti jedna od anketiranih tvrtki prije nije imala mogućnost rada od kuće, osim u posebnim ugovorenim aranžmanima. Na pitanje hoće li je zadržati i nakon pandemije, polovica odgovara pozitivno, dok trećina još nije odlučila. Uz rad od kuće, većina poslodavaca roditeljima je omogućila i fleksibilno radno vrijeme, a trećina je nudila razne mogućnosti korištenja dopusta za brigu o djeci.

U budućnosti će biti važno i zanimljivo vidjeti kako smo se, kao društvo, promijenili tijekom 2020. godine i s kakvim posljedicama za buduće generacije koje dolaze.

Da bismo dali neka moguća rješenja na temu zaposlenih roditelja i rodne ravnopravnosti, pitali smo sudionike/ce ankete: "Koji bi (daljnji) pristupi bili korisni u poboljšanju radnog iskustva zaposlenih roditelja?"

Poslodavci u Austriji smatraju da bi idealna politika poduzeća trebala uključivati: individualnu komunikaciju sa zaposlenikom/zaposlenicom, kulturu uvažavanja, jednak tretman zaposlenika/ca, aktivnu i međusobnu razmjenu između uprave i zaposlenika/ca, sve uključene angažirati u razvoju ideja za napredak (kolektivne inteligencija), otvorenost za optimizaciju / daljnji razvoj, te transparentno donošenje odluka i praksi, razumljivih svima uključenima. Osim toga, prevladavanje negativnog stava prema zaposlenima roditeljima također se vidi kao važan cilj za bolje usklađivanje obitelji i karijere. Negativni stavovi mogli bi se prevladati, na primjer, isticanjem kompetencija zaposlenih roditelja.

Prema intervjuiranim poslodavcima, to prije svega uključuje dobro upravljanje vremenom, visoku otpornost, situacijsku sposobnost reagiranja, izražene vještine rješavanja problema, visoku otpornost na stres i staloženost te dobre multitasking vještine. Općenito, također je neophodno aktivno smanjivati negativne predrasude kroz komunikaciju u tvrtki i povećati svijest o kompatibilnosti obitelji i posla među svim zaposlenicima/cama.

U Hrvatskoj poslodavci smatraju da je korporativna kultura vrlo važna u stvaranju otvorenog i podržavajućeg radnog okruženja i da je treba stvarati s najviše razine. Visoki menadžment treba biti „promotor“ etičkih i nediskriminacijskih mjera i praksi u tvrtkama. Zaposlene očeve treba posebno poticati na roditeljski dopust. Fokus treba biti na vrijednosti jednakosti i jednakih mogućnosti za sve zaposlene, ne samo za roditelje. Neki od poslodavaca spominju posebne vještine roditelja poput multitaskinga, empatije prema drugima, razumijevanja i strpljenja ali s negativne strane, spominje se burnout - posebno tijekom situacije s COVID -19, ali vezano i za kratke rokove tijekom lockdown-a. Ako je rad od kuće i obrazovanje djece u virtualnom okruženju „novo normalno“, tada bi trebalo biti od velike važnosti da poslodavci prepoznaju potrebe roditelja, posebno majki kao radnica s visokom razinom stresa. Psihološka podrška također bi mogla biti nešto na čemu odjeli ljudskih resursa u kompanijama mogu raditi te pružati coaching/savjetovanje kako individualno tako i kroz timski coaching.

Iskreno zahvaljujemo svim tvrtkama koje su sudjelovale u anketi i podijelile svoja iskustva s nama.

Cijeli tekst izvještaja može se naći na njemačkom i hrvatskom jeziku na sljedećim poveznicama:

Za Austriju:

https://parentsatwork.eu/wpcontent/uploads/2020/11/Forschungsbericht2_Unternehmen_parentsatwork_November-2020_LR_GAW-1.pdf

Za Hrvatsku:

<https://parentsatwork.eu/wp-content/uploads/2020/11/Izvjes%CC%8Ctaj-stavovi-poslodavaca-studeni-2020.pdf>

Imali smo priliku predstaviti projektne rezultate u nekoliko prilika

U Hrvatskoj:

1. Mediteranski ženski festival, online konferencija “Ženski rad u doba krize” u organizaciji udruge Domine iz Splita, 8.10.2020.
2. Lokalno partnerstvo za zapošljavanje Grada Zagreba, Godišnja skupština i radionica izrade Strategije razvoja ljudskih potencijala Grada Zagreba 23.09.2020. / 9.11.2020.

U Austriji:

1. ABZ*CIRCLE ZOOM:IN „Back to the future instead of forward to the past“ organized by ABZ*AUSTRIA, November 19th 2020

Možete nas naći i na društvenim mrežama!

FB link: [Parents-at-Work-Changing-Perceptions](#)

Twitter: [ParentsWork1](#)

Instagram: [parentsatwork_euproject/](#)

Projektni Partneri:

L&R – Institut za društvena istraživanja (www.lrsocialresearch.at)

Pravobraniteljstvo za jednako postupanje (www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at)

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje (www.cesi.hr)

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (www.prs.hr)

Web stranica Projekta: <https://parentsatwork.eu/>

Kontakti:

L&R Social Research (Kordinator)

Nadja Bergmann and Claudia Sorger,

bergmann@lrsocialresearch.at and sorger@lrsocialresearch.at / +43/1/595 40 40

Pravobraniteljstvo za jednako postupanje Austrija

Sabine Wagner-Steinrigl

sabine.wagner-steinrigl@bka.gv.at / +43 1 532 0244

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

Anamarija Tkalčec i Lana Kučer

anamarija.tkalcec@cesi.hr i ana.kucer@cesi.hr / +385 1 24 22 800

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske

Kristijan Kevešević, Zamjenik Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova RH

ravnopravnost@prs.hr / +385 1 48 48 100

Supported by the Rights, Equality
and Citizenship Programme
of the European Union (2014-2020)



If you don't wish to receive newsletter from us, please click the following link: [Unsubscribe](#)

„Any content of this newsletter represents the view of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.”