

Univerza v Ljubljani

Fakulteta za socialno delo

Tjaša Kreuh

Možnosti za prilagajanje delovnega časa interesom in potrebam
zaposlenih na centrih za socialno delo

Diplomsko delo

Ljubljana, 2021

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Tjaša Kreuh

Možnosti za prilagajanje delovnega časa interesom in potrebam
zaposlenih na centrih za socialno delo

Diplomsko delo

Mentorica: Izr. prof. dr. Barbara Kresal

Ljubljana, 2021

ZAHVALA

Iskrena hvala fantu, mami, atiju, bici, dediju, babi, tašči in tastu za vso podporo skozi vsa štiri leta študija.

Hvala sošolki Sari, ker bi brez njene podpore obupala nad študijem.

Najlepše pa se zahvaljujem tudi mentorici izr. prof. dr. Barbari Kresal za mentorstvo in podporo pri pisanju diplomske naloge.

Možnosti za prilagajanje delovnega časa interesom in potrebam zaposlenih na centrih za socialno delo

Povzetek diplomskega dela

Diplomsko delo v teoretičnem delu obravnava delovni čas in možnosti za njegovo prilagajanje na centrih za socialno delo v Sloveniji. Predstavljen je splošni okvir dela na centrih za socialno delo, njihova delovna področja, dejavnosti in organizacija delovnega časa, ki ga imajo. V Sloveniji imamo 16 območnih centrov za socialno delo, ki imajo posamezne enote, tako da je vseh skupaj 63. Poleg plačila je delovni čas za zaposlenega eden od najpomembnejših pogojev dela. Poln delovni čas v Sloveniji znaša 40 ur, ena izmed možnih oblik dela pa je tudi delo s krajšim delovnim časom. Pravico do te oblike zaposlitve večinoma uporabljajo ženske. Pomembnejši področji, razloženi v teoretičnem uvodu, na kateri vpliva dolžina in ureditev delovnega časa sta usklajevanje delovnega in družinskega življenja ter zdravje zaposlenih. Predstavljena je tudi raziskava, ki je bila narejena na Švedskem, ko so nekaterim socialnim delavcem znižali delovni čas za 25 %.

V empiričnem delu raziskave je opisan problem, postavljena so raziskovalna vprašanja; kako so zaposleni zadovoljni z ureditvijo delovnega časa, koliko jih opravlja nadure, koliko si jih lahko delovni čas prilagaja, koliko bi jih delovni čas spremenilo, kaj se jim zdi največji problem pri trenutni ureditvi delovnega časa, katere njihove potrebe in interesi so upoštevani pri trenutni ureditvi delovnega časa, katere predloge za izboljšanje imajo, kako usklajujejo delovno in zasebno življenje, koliko se trenutna ureditev delovnega časa prilagaja potrebam uporabnikov, koliko zaposlenih je uporabilo pravico do krajšega delovnega časa in ali so imeli s tem kakšne težave.

Raziskava je kvantitativna, podatki so bili zbrani z metodo anketiranja, instrument pa je bil spletni anketni vprašalnik. V raziskavi je sodelovalo 220 oseb, zaposlenih na različnih centrih za socialno delo v Sloveniji. Sodelovalo je 95 % žensk in 5 % moških.

Glavne ugotovitve raziskave so, da si zaposleni na nekaterih centrih za socialno delo že lahko prilagajajo delovni čas glede na svoje potrebe in interese na različne načine (npr. kasnejši prihod in odhod z dela). Teh je manj kot polovica vseh sodelujočih. Več kot polovica si ne želi sprememb trenutne ureditve delovnega časa. Menijo pa, da je delo na centru za socialno delo psihično naporno in o uporabnikih ter primerih z delovnega mesta razmišljajo tudi doma. Pravico do krajšega delovnega časa je uporabilo malo sodelujočih v raziskavi, le nekaj pa jih je z uporabo te pravice imelo težave.

Ključne besede: center za socialno delo, delovni čas, preobremenjenost zaposlenih, zdravje in delo, usklajevanje delovnega in družinskega življenja

Possibilities for adjusting working hours to interests and needs of employees at social work centres

Graduation Thesis Abstract

In the theoretical part the graduation thesis deals with working hours and possibilities for their adaptation at social work centres in Slovenia. The general frame of work at social work centres, their areas of work, activities and the organization of their working time are presented. There are 16 regional social work centres in Slovenia, which have individual units, so there are a total of 63. In addition to pay, working hours for an employee are one of the most important working conditions. Full-time work in Slovenia is 40 hours, and one of the possible forms of work is also part-time work. The right to this form of employment is mostly used by women. The most important areas, also explained in the theoretical introduction, which are influenced by the length and arrangement of working hours, are the reconciliation of work and family life and the health of employees. A study made in Sweden, when they reduced social workers' working hours for 25 % is also presented.

The empirical part of the research describes the problem, the research questions are asked, which are how satisfied are the employees with current regulation of working hours, how many of them work overtime, how many of them can adapt working hours, how many of them would change working hours, what do they think is the biggest problem with the current regulation of working hours, which of their needs and interests are taken into account with the current regulation of working hours, what suggestions for improvement do they have, how they reconcile work and private life, how much the current regulation of working hours is adapted to the needs of users, how many employees have used the right to part-time work and whether they have had any problems with this.

The survey was quantitative, data were collected using a survey method, with an online survey questionnaire. The research involved 220 people employed at various social work centres in Slovenia. 95 % of women and 5 % of men participated.

The main findings of the research are that employees at some social work centres can already adjust their working hours according to their needs and interests in different ways (eg. later arrival and departure from work). These are less than half of all participants. More than half of them do not want to change the current regulation of working hours. However, they believe that working at social work centre is mentally exhausting and they also think about users and cases from workplace at home. The right to part-time work was used by few respondents, and only a few had difficulty using this right.

Key words: social work centre, working hours, overloaded employees, health and work, reconciling family and work life

Kazalo vsebine

1	Pregled problematike.....	1
1.1	Delovni čas	1
1.2	Usklajevanje dela in družinskega življenja	2
1.3	Krajši delovni čas	3
1.4	Zakonska ureditev delovnega časa v Sloveniji.....	6
1.5	Centri za socialno delo v Sloveniji.....	9
1.6	Delovni čas centrov za socialno delo v Sloveniji	10
1.7	Vpliv delovnega časa na zdravje	10
1.8	Eksperiment spremembe delovnega časa na Švedskem	13
2	Formulacija problema.....	14
2.1	Raziskovalna vprašanja	14
2.2	Hipoteze.....	14
3	Metodologija	15
3.1	Vrsta raziskave	15
3.2	Spremenljivke.....	15
3.3	Raziskovalni instrumenti in viri podatkov.....	17
3.4	Populacija in vzorčenje.....	17
3.5	Zbiranje podatkov.....	17
3.6	Obdelava in analiza podatkov	18
4	Rezultati.....	19
4.1	Preverjanje hipotez	50
5	Razprava in sklepi	51
6	Predlogi	55
7	VIRI.....	57
8	PRILOGE	61
8.1	Anketni vprašalnik	61
8.2	Kvantitativni podatki uporabljeni v raziskavi	64

Kazalo grafov

graf 1: Spol anketirancev.....	19
graf 2: Vrsta izobrazbe anketirancev	19
graf 3: Delovno področje, ki ga opravljajo anketiranci	20
graf 4: Območje dela, kjer delajo anketiranci	21
graf 5: Vrsta pogodbe, ki jo imajo sklenjeno anketiranci	22
graf 6: Vsakodnevni stik z uporabniki	22
graf 7: Opravljanje nadur	23
graf 8: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela.....	24
graf 9: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starost.....	25
graf 10: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na delanje nadur	25
graf 11: Urejanje dopoldanskih obveznosti ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela	26
graf 12: Stališče do deseturnega delovnika enkrat tedensko glede na območje dela	27
graf 13: Stališče do deseturnega delovnika enkrat tedensko glede na spol	28
graf 14: Stališče do deseturnega delovnika glede na starost	28
graf 15: Stališče do deseturnega delovnika glede na starševstvo	29
graf 16: Stališče do deseturnega delovnika glede na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi	29
graf 17: Stališče do deseturnega delovnika glede na delanje nadur	30
graf 18: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na območje dela.....	30
graf 19: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na starost.....	31
graf 20: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na starševstvo	32
graf 21: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na delanje nadur.....	32
graf 22: Zadosten počitek ob vikendih za nov delovni teden glede na območje dela	33
graf 23: Zadosten počitek ob vikendih glede na starost	34
graf 24: Zadosten počitek ob vikendih glede na starševstvo	34
graf 25: Razmišljanje o uporabnikih tudi doma glede na območje dela.....	35
graf 26: Razmišljanje o uporabnikih doma glede na stik z uporabniki	36
graf 27: Psihična napornost dela glede na območje dela.....	36
graf 28: Psihična napornost dela glede na stik z uporabniki	37
graf 29: Težave z zdravjem zaradi dela glede na območje dela	38
graf 30: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela.....	39
graf 31: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na spol	40
graf 32: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starost	40
graf 33: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starševstvo	41
graf 34: Prilagojenost trenutne ureditve delovnega časa uporabnikom glede na območje dela	41
graf 35: Prilagojenost trenutne ureditve delovnega časa zaposlenim glede na območje dela	42
graf 36: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na območje dela	43
graf 37: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na spol.....	44
graf 38: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na starševstvo.....	44
graf 39: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi	45
graf 40: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na delanje nadur	45
graf 41: Koliko zaposlenih ima oz. nima otrok	46
graf 42: Uporaba pravice do krajšega delovnega časa	46

graf 43: Težave ob uporabi pravice do krajšega delovnega časa	47
graf 44: Prilagajanje delovnega časa	48
graf 45: Želja po spremembi delovnega časa	49

Kazalo tabel

Tabela 1: Spremenljivke.....	15
------------------------------	----

1 Pregled problematike

1.1 Delovni čas

Delovni čas je poleg plačila za delo za delavca eden od pomembnejših pogojev dela. Kdaj, koliko časa in s kakšnimi prekinitvami je delavec dolžan opravljati delo, ima velik vpliv na njegovo zdravje in (družinsko) življenje. Glede na neenakost pogodbenih strank, opredelitev delovnega časa (tako kot drugih delovnih pogojev) ne more biti prepuščena pogodbenemu urejanju ali zgolj enostranski določitvi s strani delodajalca. Nacionalna ureditev posameznih vprašanj v zvezi z delovnim časom mora upoštevati minimalne standarde, ki izhajajo iz dokumentov, ki zavezujejo posamezno državo. To velja tudi za slovensko ureditev delovnega časa, ki izhaja predvsem iz Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013, v nadaljevanju: ZDR-1), pa tudi iz predpisov, ki urejajo delovni čas v posameznih dejavnostih oziroma službah (predvsem v javnem sektorju), iz kolektivnih pogodb, ki določajo nekatere posebnosti in delodajalcem omogočajo prožnejšo organizacijo delovnega časa, pod določenimi pogoji pa tudi iz splošnih aktov. (Senčur Peček, 2019, str. 408)

Velja poudariti, da je treba delovni čas obravnavati kot pravno, ekonomsko, sociološko, varstveno in socialno kategorijo. Pravna ureditev delovnega časa pomeni:

- za delodajalce omejevanje oziroma določanje dolžine delovnega časa in njegovo razporejanje, s tem pa v prvi vrsti podlago za organiziranje delovnega procesa ter pomembno postavko pri oblikovanju stroškov dela,
- za delavce omejevanje in organiziranje delovnega časa pomeni pomemben element, na podlagi katerega se določa plača in daje možnost usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti ter prostega časa. Ob vsem navedenem ne smemo pozabiti, da je bil primaren razlog za urejanje delovnega časa varstveni vidik, saj so od dolžine delovnega časa, zagotavljanja odmorov, počitkov, dopustov in razporeditve delovnega časa odvisne obremenitve delavcev oziroma vpliv na njihovo psihofizično in zdravstveno stanje. Tako je pravna ureditev delovnega časa, njegova organizacija in tudi omejitve s tem v zvezi izjemno pomemben del zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu. (Kalčič, 2011, str. 5)

Mednarodni urad za delo navaja 5 elementov »spodobnega delovnega časa«:

- Zdrav delovni čas – potreba po zdravem in varnem delovnem času je tradicionalna skrb, ki se je pojavila že v Konvenciji o delovnem času leta 1919. Vse več dokazov namreč poudarja škodljive učinke resnega dolgega delovnega časa na zdravje ljudi in varnost

na delovnem mestu. Zdravstvene študije kažejo, da so negativni učinki delovnega časa kratkoročni, kot dolgoročni. Zato je še posebej pomembno, da zakonodaja skrbi za to, da je omejeno število ur dela na teden, da je omejeno število nadur in da je določeno, koliko prostih dni morajo zaposleni imeti.

- Delovni čas »prijazen družini« – količina delovnih ur je eden najpomembnejših dejavnikov za ugotavljanje, če je neko delo združljivo z družinskimi obveznostmi in na splošno z zasebnim življenjem. Obstajajo določeni »družinam prijazni« ukrepi glede delovnega časa, kot so krajši delovni čas, fleksibilnost delovnega časa, in kjer je to možno, delo od doma.
- Enakost med spoloma v delovnem času – enake možnosti in obravnava moških in žensk na delovnem mestu je načelo, uveljavljeno v več mednarodnih delovnih standardih, predvsem glede diskriminacije. Politike delovnega časa morajo spodbujati tako enakost spolov pri zaposlovanju s spolno nevtralnimi ukrepi, kot tudi zagotoviti, da druge politike »dostojnega delovnega časa« ne vplivajo negativno na enakost med spoloma.
- Produktiven delovni čas – »dostojni delovni čas« je tudi produktiven delovni čas, saj se vedno več delodajalcev zaveda, da spodbujanje zdravega delovnega življenja ni le nekaj, kar morajo narediti, ampak lahko tak pristop služi kot učinkovita strategija konkurenčnosti. Spodbujanje politik »dostojnega delovnega časa« na zaposlene vpliva pozitivno, saj so posledično bolj produktivni, zniža pa se število absentizma.
- Prilagajanje in izbira delovnega časa – zahteve glede razpoložljivosti zaposlenih se v gospodarstvu vedno bolj povečujejo, npr. razpoložljivost vse dni v tednu, nadurno delo, ipd. Takšne zahteve so za zaposlene najbolj neugodni sodobni delovni pogoji, saj lahko povzročijo različne motnje v življenju posameznikov. Čeprav so to nekoliko skrajni primeri, vseeno opozarjajo na pomen možnosti zaposlenih, da si izberejo, ali da vsaj vplivajo na svoj delovni čas, da bi dosegli kriterije za »dostojen delovni čas«. (ILO, 2007)

1.2 Usklajevanje dela in družinskega življenja

Usklajevanje dela in družine je aktualno sociološko in socialnopolitično vprašanje, ki je postalo relevantno s trendi spreminjanja družinskega življenja, rodnostnimi spremembami in zlasti spremembami na trgu delovne sile oz. množičnim zaposlovanjem žensk. (Švab in Žakelj, 2009, str. 215)

Enakost spolov je temeljno načelo sodobnih pravnih sistemov, zapisano v številnih mednarodnih aktih in nacionalnih ustavah. Je tudi temeljno načelo v slovenski pravni ureditvi

in tudi v pravu EU. Za dejansko uresničitev tega temeljnega načela v praksi niso dovolj le zakoni in načelna prepoved diskriminacije, temveč je pomemben integralni pristop. Izrednega pomena za večjo enakost med spoloma je zlasti tudi sistem različnih, medsebojno dopolnjujočih se in ustrezno oblikovanih ukrepov za lažje usklajevanje dela in družine. (Kresal in Kresal Šoltes, 2015, str. 526)

Vloga socialnih partnerjev in kolektivnih pogodb kot enega od instrumentov urejanja delovnih razmerij je ključna pri postopnem zmanjševanju obstoječih neenakosti na trgu dela, pri odpravljanju ovir, s katerimi se srečujejo ženske na svoji poklicni poti, pri oblikovanju učinkovitih podpornih ukrepov, ki lajšajo usklajevanje dela in družine itd. Še posebej v Sloveniji, kjer je kolektivno pogajanje dobro razvito in pokriva velik odstotek delavk in delavcev. Razvito kolektivno pogajanje na različnih ravneh, v različnih dejavnostih, poklicih in na ravni podjetij omogoča tudi večjo prilagodljivost in raznovrstnost ukrepov za lažje usklajevanje delovnega in družinskega življenja, upoštevajoč posebnosti poklica, dejavnosti, posameznega podjetja in potreb zaposlenih staršev.

Ukrepi v kolektivnih pogodbah naj ne bi bili oblikovani le za ženske, temveč morajo spodbujati enakomerno porazdelitev starševskih obveznosti in zaposlitvenih možnosti za oba spola. Pomembno je, da tudi kolektivne pogodbe z novimi, inovativnimi ukrepi spodbujajo aktivno očetovstvo in posledično zmanjšujejo stereotipe o »tipično« ženskih in moških vlogah. Lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti ne prispeva le k enakosti spolov, temveč tudi s splošnemu večjemu zadovoljstvu zaposlenih, njihovemu boljšemu delu in posledično k večji uspešnosti poslovanja, prispeva k zmanjševanju stresa, izčrpanosti in izgorelosti na delovnem mestu, k zmanjšanju absentizma itd. Sledi tudi načelu zagotavljanja največje koristi za otroka. (Kresal in Kresal Šoltes, 2015, str. 556–557)

1.3 Krajši delovni čas

Delo za krajši delovni čas je v nekaterih državah EU prevladujoča oblika zaposlenosti žensk in tudi ena od možnih strategij usklajevanja družinskih obveznosti in obveznosti na področju plačanega dela. Razširjenost zaposlitve za krajši delovni čas v zahodnih državah je predvsem posledica dejstva, da je bila od druge svetovne vojne naprej večina žensk z majhnimi otroki odsotnih s trga delovne sile vsaj v predšolskem obdobju otrok. Temu so sledile različne oblike zaposlitev za krajši delovni čas, ki so ženskam omogočile usklajevanje dela in družine. Trendi polne zaposlitve žensk se v večini evropskih držav začnejo šele v šestdesetih letih prejšnjega stoletja, pri čemer so pomembne razlike med državami.

V Sloveniji je zaposlitev za krajši delovni čas bistveno redkejši pojav, med drugim zaradi tradicije polne zaposlenosti in tudi zaradi tradicionalno dobro organiziranega sistema javnega dnevnega otroškega varstva. (Švab in Žakelj, 2009, str. 218)

Delež zaposlenih v delovnem razmerju, ki delajo prek pogodbe s krajšim delovnim časom, je v Sloveniji majhen, čeprav skozi zadnje desetletje vztrajno narašča. Leta 2008 je bilo med zaposlenimi v delovnem razmerju le 3,7 % zaposlenih za krajši delovni čas. Ta delež se je do leta 2010 povečal na 5,1 %, ko je sledilo manjše nihanje oziroma upad na 4,9 % leta 2013, temu sledi postopna rast na 6,1 % v letu 2016. (Arzenšek, Franca in Laporšek, 2018, str. 133)

Iz različnih raziskav je mogoče razbrati, da v večini evropskih držav narašča delež delavcev, ki so zaposleni za krajši delovni čas, še posebej pri slabo plačanih delih (na primer v trgovinah, v čiščenju). V Sloveniji je ta delež sicer ves čas pod evropskim povprečjem (ki je približno 20 % vseh zaposlenih), a v zadnjih letih rase hitreje kot v EU, prav tako ima Slovenija najvišji delež tovrstnih zaposlitev med novimi članicami EU. Da je razlog za sklepanje vedno več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom (tudi v prilagajanju dela potrebam (na primer »ritmu obiskanosti trgovin v posameznih dnevih in urah«) kažejo tudi izjave nekaterih delodajalcev. Delavci, ki imajo pogodbo o zaposlitvi sklenjeno za krajši delovni čas, opravljajo zelo različno število ur (tudi preko dogovorjenega delovnega časa) in v različnih terminih. (Senčur Peček, 2017, str. 161)

Leta 2019 je bila narejena analiza raziskave o prednostih in slabostih zaposlitve za krajši delovni čas v Sloveniji. Z vidika podjetij so prednosti krajšega delovnega časa naslednje:

- večja fleksibilnost pri organizaciji delovnega časa,
- večja sposobnost prilagajanja potrebam poslovanja,
- delavci so bolj spočiti, zadovoljni in posledično bolj produktivni.

Slabosti z vidika podjetij pa so:

- delavci ne uspejo opraviti vsega dela v delovnem času, za katerega imajo sklenjeno pogodbo, kar zahteva spremembo organizacije dela,
- nezadovoljstvo s strani delavcev z vidika krajšega obdobja delovne dobe. (Bakovnik, Krivic, Lapornik in Pensa, 2019, str. 5)

Z vidika delavcev, ki delajo za krajši delovni čas so prednosti:

- več prostega časa,

- večja spočitost,
- večja produktivnost.

Slabosti z vidika delavcev, ki delajo za krajši delovni čas pa so:

- krajša pokojninska doba in posledično podaljšanje delovne dobe,
- nižje osnove za plačilo pokojninskih prispevkov in posledično nižja pokojnina,
- strošek povezan z doplačevanjem do polne delovne dobe. (Bakovnik, Krivic, Lapornik in Pensa, 2019, str. 7–8)

Ena od boljših posledic skrajšanega delovnega časa je prav gotovo možnost za boljše življenje. Manj ur preživetih na delu odpre možnost za vrsto drugih dejavnosti izven cikla zasluži–zapravi, npr.: več časa za prijatelje in družino, sodelovanje v lokalni skupnosti in politiki, izobraževanje, delo na sebi, telesna aktivnost in tako naprej. Mnogim ljudem, ki se soočajo z visoko ravniyo časovnega pritiska in stresa, bi priložnost, da delajo manj in se sproščajo več, prinesla precejšnje koristi za telesno in duševno zdravje. Ko je Francija uvedla 35-urni delovni teden, je kljub velikim političnim polemikam in upočasnitvi rasti, večina zaposlenih, ki so pridobili krajši delovni čas, dejala, da se je kakovost njihovega življenja izboljšala. Študije iz Nemčije prav tako kažejo, da posamezniki, ki delajo manj ur, izkazujejo višjo stopnjo zadovoljstva z življenjem; podobni dokazi na ravni držav kažejo, da imajo evropski narodi s krajšim delovnim časom tudi višjo raven življenjskega zadovoljstva. (Bilban in Stare, 2015, str. 45)

Za delavke in delavce mora biti pravica do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva jasno urejena, ne le, pod kakšnimi pogoji jim pravica pripada, temveč zlasti tudi to, kako se v praksi izvršuje, tako da jo dejansko lahko izkoristijo, če jim ustreza kot ukrep za lažje usklajevanje dela in družine. Pri tem je treba izhajati iz namena te pravice, iz cilja, ki ga pravica do krajšega delovnega časa zaradi starševstva zasleduje, to pa je lažje usklajevanje poklicnih in družinskih/starševskih obveznosti, upoštevajoč pri tem tudi načelo največje koristi za otroka.

Način izrabe te pravice je bistvenega pomena, saj krajši delovni čas lahko pomeni zelo različne dejanske situacije v praksi; oseba lahko dela npr. po 4 ure vsak delovni dan, ali pa le nekaj dni v tednu polni delovni čas in je preostale dni polno odsotna z dela in doma z otrokom, krajši delovni čas je lahko razporejen v dnevu npr. od 8. do 12. ure ali pa od 12. do 16. ure ali kako drugače, lahko tudi dve uri dopoldne in dve popoldne itd., kombinacij je veliko in niso vse takšne, ki bi bile resnično po meri koristi otroka in dejanskih potreb zaposlenega starša. Pomembno je, da se v primeru uveljavljanja pravice do dela s krajšim delovnim časom zaradi

starševstva glede dejanskega načina izrabe te pravice in konkretne razporeditve delovnega časa delavka/delavec in delodajalec ustrezno dogovorita, pri čemer mora delodajalec zagotoviti takšno izrabo te pravice, da bo dejansko sledila namenu, zaradi katerega je bila osebi priznana, torej da bo dejansko omogočala lažje usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti v skladu s koristmi in potrebami otroka in zaposlenih staršev. Pomembno je tudi to, da se osebi, ki izrablja pravico do dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva, po izteku tega obdobja omogoči ustrezno vrnitev nazaj na delo s polnim delovnim časom oziroma nazaj na prejšnji obseg dela, torej na delovni čas, kot ga je imela pred uveljavljanjem te pravice.

V praksi še vedno bistveno več žensk kot moških dela krajši delovni čas zaradi starševstva, kar utegne poslabšati položaj žensk na trgu dela. Krajši delovni čas se v praksi, ne nujno, a pogosto povezuje s slabšimi delovnimi pogoji, nižjim plačilom, manjšimi možnostmi izobraževanja, napredovanja itd..

Mnogi v tej zvezi opozarjajo na nevarnost posredne diskriminacije žensk, ohranitev tradicionalne delitve vlog med žensko in moškim in na nekatere druge možne negativne vidike dela s krajšim delovnim časom zaradi starševstva.

Krajši delovni čas namreč ne prinaša samo več časa za družinska in gospodinjska opravila, temveč tudi samoumevno prevzemanje te odgovornosti s strani tistega od staršev, ki dela krajši delovni čas, to pa so v večini ženske. In tako je krog stereotipov in porazdelitve tradicionalnih družbenih vlog sklenjen. V nekaterih državah, kjer je zaposlovanje s krajšim delovnim časom pravzaprav pravilo za ženske, te zato težko najdejo zaposlitev s polnim delovnim časom ali pa je sploh ne iščejo. Temu je prilagojeno tudi otroško varstvo, saj se pričakuje, da bodo otroci v vrtcu ali šoli le krajši del dneva, in je celodnevno varstvo težko najti.

Delo s krajšim delovnim časom zaradi starševstva ne sme postati nadomestilo za kakovostno, dostopno in ustrezno organizirano otroško varstvo. Poleg tega je treba z različnimi ukrepi spodbujati čim enakomernejšo izrabo pravice do krajšega delovnega časa zaradi starševstva s strani obeh staršev. (Kresal, 2021, str. 16–17)

1.4 Zakonska ureditev delovnega časa v Sloveniji

V skladu z ZDR-1:

- Polni delovni čas ne sme biti daljši od 40 ur na teden.
- Z zakonom oziroma kolektivno pogodbo se lahko določi kot polni delovni čas delovni čas, ki je krajši od 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur na teden.

- Z zakonom ali drugim predpisom v skladu z zakonom ali kolektivno pogodbo se lahko določi za delovna mesta, pri katerih obstajajo večje nevarnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare, polni delovni čas, ki traja manj kot 36 ur na teden.
- Če polni delovni čas ni določen z zakonom ali kolektivno pogodbo, se šteje kot polni delovni čas delovni čas 40 ur na teden.
- Delavec je dolžan na zahtevo delodajalca opravljati delo preko polnega delovnega časa – nadurno delo:
 - v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
 - če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi,
 - če je nujno, da se odvrne okvara na delovnih sredstvih, ki bi povzročila prekinitev dela,
 - če je potrebno, da se zagotovi varnost ljudi in premoženja ter varnost prometa,
 - v drugih izjemnih, nujnih in nepredvidenih primerih, določenih z zakonom ali kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.
- Delodajalec mora delavcu nadurno delo odrediti v pisni obliki praviloma pred začetkom dela. Če zaradi narave dela ali nujnosti opravljanja nadurnega dela ni možno odrediti nadurnega dela delavcu pisno pred začetkom dela, se lahko nadurno delo odredi tudi ustno. V tem primeru se pisna odreditev vroči delavcu naknadno, vendar najkasneje do konca delovnega tedna po opravljenem nadurnem delu.
- Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, največ 20 ur na mesec in največ 170 ur na leto. Delovni dan lahko traja največ deset ur. Dnevna, tedenska in mesečna časovna omejitev se lahko upošteva kot povprečna omejitev v obdobju, določenem z zakonom ali kolektivno pogodbo, in ne sme biti daljše od šestih mesecev.
- Nadurno delo lahko s soglasjem delavca traja tudi preko letne časovne omejitve iz prejšnjega odstavka, vendar skupaj največ 230 ur na leto. V primeru vsakokratne odreditve nadurnega dela, ki presega 170 ur na leto, mora delodajalec pridobiti pisno soglasje delavca.
- V primeru odklonitve pisnega soglasja iz prejšnjega odstavka, delavec ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam v delovnem razmerju.
- Če delavec v času trajanja delovnega razmerja zaradi potreb usklajevanja družinskega in poklicnega življenja predlaga drugačno razporeditev delovnega časa, mu mora delodajalec, upoštevaje potrebe delovnega procesa, pisno utemeljiti svojo

odločitev. Pisna utemeljitev se lahko pošlje tudi po elektronski poti na elektronski naslov delavca, ki ga zagotavlja in v uporabo nalaga delodajalec.

ZDR-1 glede krajšega delovnega časa pravi, da:

- se pogodba o zaposlitvi lahko sklene tudi za delovni čas, ki je krajši od polnega delovnega časa.
- Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu.
- Delavec, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi za krajši delovni čas, ima pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja kot delavec, ki dela polni delovni čas in jih uveljavlja sorazmerno času, za katere je sklenil delovno razmerje, razen tistih, za katere zakon določa drugače.
- Delavec ima pravico do letnega dopusta v minimalnem trajanju v skladu s 159. členom tega zakona, pravico do regresa za letni dopust pa sorazmerno delovnemu času, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v skladu s petim odstavkom 131. člena tega zakona.
- Delavec ima pravico do sodelovanja pri upravljanju v skladu s posebnim zakonom.
- Če v pogodbi o zaposlitvi ni drugače dogovorjeno, delodajalec delavcu, ki dela krajši delovni čas, ne sme naložiti dela preko dogovorjenega delovnega časa, razen v primerih iz 145. člena tega zakona.

Poleg splošne ureditve delovnega časa v ZDR-1, je dolžan delodajalec upoštevati tudi morebitno posebno zakonsko ureditev (v določenih dejavnostih in poklicih), pa tudi kolektivne pogodbe in splošne akte. Konkretna ureditev vprašanj, povezanih z delovnim časom, je v veliki meri predmet pogajanja socialnih partnerjev in posledično predmet kolektivnih pogodb. Praviloma velja, da se lahko s kolektivno pogodbo določijo le pravice, ki so za delavca ugodnejše od zakonskih. Manj ugodna ureditev v kolektivni pogodbi je dopustna le v izjemnih, v 3. odstavku 9. člena ZDR-1 določenih, primerih. Nekateri od teh izjemnih primerov se nanašajo tudi na vprašanja, povezana z delovnim časom. Delovni čas je en od najpomembnejših elementov delovnega razmerja, zato mora biti določen v pogodbi o zaposlitvi. ZDR-1 (v 31. in 148. členu) določa, da morata delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi opredeliti dnevni ali tedenski delovni čas, ki velja za delavca, prav tako pa morata opredeliti, kako je ta delovni čas razporejen in pod kakšnimi pogoji ga je dopustno začasno prerazporediti. (Senčur Peček, 2017, str. 159)

Posebni zakon je Zakon o javnih uslužbencih, ki je bil sprejet junija 2002. Slednji v prvem delu ureja skupna načela in skupna vprašanja sistema javnih uslužbencev za celotni javni sektor, v drugem delu pa določa posebnosti delovnih razmerij javnih uslužbencev, zaposlenih v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Poleg posebnih zakonov, ki urejajo delovni čas v posameznih dejavnostih, oziroma poklicih v zasebnem kot javnem sektorju, ureja delovni čas javnih uslužbencev v organih državne uprave Uredba o delovnem času v organih državne uprave. Navedena uredba se nanaša na javne uslužbence, zaposlene na ministrstvih in upravnih organih v sestavi ministrstva, upravnih enotah in vladnih službah. Uredba ureja trajanje polnega delovnega časa, razporeditev polnega delovnega časa, vključno z neenakomerno razporeditvijo in začasno prerazporeditvijo delovnega časa, premakljiv začetek in konec delovnega časa, nadurno delo in evidentiranje prisotnosti in odsotnosti. (Senčur Peček, 2009, str. 498)

1.5 Centri za socialno delo v Sloveniji

Centri za socialno delo so osrednja strokovna institucija na področju socialnega varstva. Strokovni delavci zaposleni na centrih pomagajo pri prepoznavanju socialne stiske ali težave, seznanijo z možnostmi socialnovarstvenih storitev in z obveznostmi, ki izhajajo iz izbire storitev. (GOV, 2021)

Dejavnosti centrov za socialno delo so:

- socialnovarstvene storitve – socialna preventiva, prva socialna pomoč, osebna pomoč, pomoč družini za dom in pomoč družini na domu.
- Javna pooblastila in naloge po zakonu – varstvo otrok in družine (statusna razmerja, razmerja med starši in otroki, posebno varstvo otrok in mladostnikov), varstvo odraslih (naloge za preprečevanje nasilja v družini, obravnava storilcev kaznivih dejanj, priznanje statusa odrasle invalidne osebe, skrbništvo, uporabniki s težavami v duševnem razvoju, krizne intervencije), uveljavljanje pravic iz javnih sredstev, starševsko varstvo in družinski prejemki ter oprostitev plačil socialno varstvenih storitev.

V Sloveniji imamo 16 glavnih centrov za socialno delo, in sicer: CSD Celje, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Gorenjska, CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Ljubljana, CSD Maribor, CSD Posavje, CSD Primorsko-Notranjska, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Severna Primorska, CSD Spodnje Podravje in CSD Zasavje. Vsi glavni centri pa so razdeljeni še na posamezne enote, tako da imamo v Sloveniji vsega skupaj 63 centrov za socialno delo. (Centri za socialno delo Slovenije, b.d.)

1.6 Delovni čas centrov za socialno delo v Sloveniji

Delovni čas centrov za socialno delo v Sloveniji je enoten za vse. V ponedeljek, torek in četrtek zaposleni delajo od 7.00 do 15.00. Ob sredah imajo najdaljši delovnik, in sicer od 7.00 do 17.00. Ob petkih pa delajo od 7.00 do 13.00. Uradne ure imajo ob ponedeljkih od 8.00 do 12.00 in od 13.00 do 15.00, ob sredah 8.00 do 12.00 in od 13.00 do 17.00, ter ob petkih od 8.00 do 12.00. (Centri za socialno delo Slovenije, b.d.)

Kljub uradnemu urniku imajo na nekaterih centrih za socialno delo možnost gibljivega delovnega časa. Na centru Gorenjska – enota Jesenice mi je vodja posredovala podatke, da predvsem zaradi uporabnikov in pomanjkanja kadra prilagajajo delovni čas. Na centru Pomurje – enota Gornja Radgona pa mi je vodja posredovala podatke, da lahko zaposleni pridejo v službo v ponedeljek, torek in četrtek med 7. in 8. uro in odidejo domov med 15. in 16. uro, ob sredah lahko odidejo med 17. in 18. uro, ob petkih pa med 13 in 14. uro.

Socialni delavci zagotavljajo emocionalno in praktično podporo uporabnikom. Stres in izgorelost pa sta pri socialnih delavcih zelo pogosta (Hussein, 2018, str. 911). Izhajajoč iz povedanega menim, da je takšna ureditev delovnega časa naporna, predvsem ob sredah, ko ta traja 10 ur.

1.7 Vpliv delovnega časa na zdravje

Delovni čas zaradi trajanja in obdobja v dnevu ter zgostitve v tednu obremenjuje in vpliva na človekovo počutje. Zaradi vpliva na počutje govorimo o delovnem času in organizaciji delovnega časa kot o obremenilnem dejavniku, ki vpliva na počutje in razpoložljivost delavcev. Zaradi delovnega časa, ki traja tako dolgo in na tak način, da posameznika obremenjuje, se pojavljajo spremembe počutja in utrujenost, kar načne tudi duševno zdravje. (Molan, 2010, str. 11–12)

Delovni čas lahko pomembno vpliva na počutje in pojavljanje utrujenosti. Kadar obremenitve trajajo dolgo, so nenapovedane in intenzivne, povzročajo kronično utrujenost, pojavljanje psihosomatskih bolezni in resne grožnje duševnemu zdravju. Vse to je treba upoštevati pri organizaciji in načrtovanju delovnega časa. (Molan, 2010, str. 18)

V poklicu, kot je socialno delo, se strokovnjaki dnevno srečujejo s hudim človeškim trpljenjem, psihosocialnimi stiskami, materialnim pomanjkanjem, zato so toliko bolj izpostavljeni dejavnikom, ki lahko ogrozijo njihovo psihofizično ravnovesje ali celo zdravje. (Cink, 2008, str. 1)

Stres na delovnem mestu je eden največjih zdravstvenih in varnostnih izzivov, s katerimi se srečujemo v Evropi. Je ena od oblik psihosocialnega stresa in pomeni neskladje med visokimi zahtevami na delovnem mestu in posameznikovo nezmožnostjo izpolnjevanja teh zahtev, slabo ravnovesje med vloženim naporom in nagrado za opravljeno delo ter je povezan z visoko nezanesljivostjo delovnega mesta. Vzroki za stres pri delu so lahko zelo različni. Na delovnem mestu preživimo dobršen del življenja, zato ni vseeno, kako se tam počutimo. Na naše psihično in telesno počutje vpliva veliko različnih dejavnikov, nekateri so zelo oprijemljivi (na primer kakovost zraka, temperatura, hrup ...), spet drugi delujejo nekoliko bolj subtilno – včasih niti ne vemo, da vplivajo na nas. Med slednje spadajo težave v komunikaciji in odnosih, narava dela, zahtevnost delovnega mesta s stopnjo avtonomije itd. in jih uvrščamo med psihosocialne dejavnike tveganja. (Bajt, Britovšek in Jeriček Klanšček, 2015, str. 24–26) Visoka stopnja stresa med socialnimi delavci je povezana z naravo socialnega dela in vlogo »človeškega agenta« pri zagotavljanju podpore v visoko čustvenih kontekstih. (Hussein, 2018, str. 921)

Koncept izgorelosti je bil prvič opisan v 70. letih prejšnjega stoletja v povezavi s poklici s področja zdravstva in socialnega varstva, psihoterapije ter poučevanja, torej tistimi poklici, kjer zaposleni delajo z ljudmi. Izgorelost je bila v tem zgodnjem obdobju opredeljena kot sindrom izčrpanosti, zmanjšane osebne učinkovitosti in depersonalizacije oz. ciničnosti (do dela in oseb) in je bila povezana izključno s področjem dela. Izgorelost naj bi bila torej posledica kroničnega stresa (na delovnem mestu), s katerim se zaposleni ne zmore ustrezno soočiti.

Model ujemanja med posameznikom in zahtevami dela izpostavlja šest področij, ki so ključna pri razumevanju nastanka sindroma izgorelosti na delovnem mestu in so glavni vir izgorelosti. Po tem modelu je izgorelost posledica neskladij oz. neusklajenosti med posameznikom in njegovimi resursi ter pogoji in zahtevami dela. Našeta področja so tudi tista, na katera naj bi se nanašali ukrepi organizacije za preprečevanje izgorelosti. Model definira šest področij ujemanja/neujemanja:

- delovna preobremenitev: preveč obremenjen posameznik, primanjkljaj potrebnega znanja in veščin za opravljanje določenega dela;
- nadzor: pomanjkanje nadzora nad delom, neustrezen nadzor nad resursi, ki so potrebni za delo, premalo avtonomije pri delu;
- nagrada: neustrezno plačilo ali nagrajevanje dela, posameznikovo delo ni dovolj cenjeno;
- skupnost: posameznik izgubi občutek pozitivne povezanosti s sodelavci in ostalimi zaposlenimi na delovnem mestu, izolacija, konflikti;

- pravičnost: posamezniki na delovnem mestu ne zaznavajo pravičnosti;
- vrednote: opravljanje neetičnih opravil oz. opravil, ki niso v skladu z vrednotami posameznika, neujemanje ciljev posameznika in organizacije.

(Bajt, Britovšek in Jeriček Klanšček, 2015, str. 46–47)

Socialni delavci nudijo široko paleto življenjsko pomembnih storitev in tako igrajo ključno vlogo pri zagotavljanju zdravja in dobrega počutja najranljivejšim članom družbe. Vendar pa lahko veliko povpraševanje po njihovih storitvah – skupaj z vse manjšimi viri – pomeni velike izzive za socialne delavce. Študije so pokazale, da imajo za urejati vedno več dokumentacije. Zaradi kroničnega pomanjkanja osebja so po navadi preobremenjeni in pogosto morajo »vzeti« preveč primerov. (Ji, Kao T. in Kim, 2011, str. 285)

Depresija je ena izmed najpogostejših duševnih motenj, za katero so značilne predvsem motnje na področju razpoloženja in čustvovanja ter tudi spremembe na vedenjskem in miselnem področju. Na delovnem mestu se depresija najpogosteje kaže kot pomanjkanje energije, zmanjšanje delovne učinkovitosti, utrujenost, izčrpanost, slabše razpoloženje, težave s koncentracijo, težave pri odločanju, povečano število napak, težave v odnosih s sodelavci. (Bajt, Britovšek in Jeriček Klanšček, 2015, str. 52–53)

V Združenih državah Amerike so naredili raziskavo, v kateri so raziskovali, koliko socialnih delavcev se je že srečalo z depresijo. V raziskavo je bilo vključenih 1000 zaposlenih in kar 60 % jih je odgovorilo, da so že bili depresivni, 16 % jih je že razmišljalo o samomoru, 20 % pa jih jemlje antidepresive. (Manthorpe, Stanley, White, 2007)

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/2011, v nadaljevanju: ZVZD-1) v 3. členu opredeljuje promocijo zdravja na delovnem mestu kot sistematizirane ciljne aktivnosti in ukrepe, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Isti zakon v 7. členu nalaga delodajalcu obvezo, da mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu. Dodatno zakon od delodajalca zahteva, da sprejme ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. (Pregelj, 2011)

Vse več znanstvene literature dokazuje vpliv podaljšanega delovnega časa in nestandardnih delovnih ur na različna področja zdravja. Povzroča lahko razvoj akutnih reakcij, utrujenost, motnje spanja, škodljiva vedenja, pa tudi bolj dolgoročne izide, kot so bolezni srca in ožilja, prebavne motnje, mišično-kostna obolenja in duševne bolezni. (Bilban in Stare, 2015, str. 40)

1.8 Eksperiment spremembe delovnega časa na Švedskem

Zelo malo je znano, kako skrajšanje delovnega časa vpliva na stresne dejavnike, s katerimi se soočajo socialni delavci, zato so na Švedskem leta 2006 izvedli eksperiment, kjer so socialnim delavcem skrajšali delovni čas za 25 %. Kontrolna skupina socialnih delavcev je delo opravljala po polnem delovnem času (39 ur na teden), eksperimentalna pa je opravljala za 25 % skrajšan delovni čas (29 ur na teden). Vsi pa so, ne glede na opravljeno število ur, prejeli isto plačo. (Åkerstedt, Barck-Holst, Hellgren in Nilsson, 2019)

Ugotovili so, da je zmanjšanje delovnega časa najverjetneje imelo blagodejne učinke na zmanjšano izpostavljenost stresnim dejavnikom na delovnem mestu in na povečanje prostega časa, kar lahko predstavlja pozitivne učinke na stres, spanje in ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Študija o delovnem stresu v socialnem delu pa je pokazala, da se zaposleni stresa niso rešili zaradi zmanjšane delovnega časa, saj so osem preobremenjenih ur skrajšali na šest preobremenjenih ur. Vendar kljub zgolj posrednemu učinku se zdi, da skrajšani delovni čas deluje kot preventivni poseg v zaščito pred stresom in izgorelostjo pri socialnih delavcih. Nasploh pa je skrajšani delovni čas posebej primeren za skrbstvene poklice, kot je socialno delo, kjer je potrebno vsakodnevno čustveno delo. (Barck-Holst, 2020)

2 Formulacija problema

Delovni čas je pomemben dejavnik, ki vpliva na naš vsak dan, saj je od njega odvisno tudi naše zdravje. Zato je zakonsko določen. Pri poklicih, ki zahtevajo več psihičnega in čustvenega napora, pa je še posebej pomembno, da je delovni čas dobro določen, da zaposleni ne izgorijo. Ta raziskava bo pripomogla k temu, da bomo razumeli, kakšno stališče imajo zaposleni na centrih za socialno delo do trenutne ureditve delovnega časa in kako bi lahko delovni čas prilagodili glede na njihove potrebe.

2.1 Raziskovalna vprašanja

Kako so zaposleni na CSD zadovoljni z ureditvijo delovnega časa?

Koliko zaposlenih opravlja nadure?

Koliko zaposlenih si lahko delovni čas prilagaja po svoje in kako?

Koliko zaposlenih bi ureditev delovnega časa spremenilo?

Kaj se zaposlenim zdi največji problem pri trenutni ureditvi delovnega časa?

Katere potrebe in interesi zaposlenih so upoštevani pri trenutni ureditvi delovnega časa?

Kakšne predloge za izboljšanje delovnega časa imajo zaposleni?

Kako zaposleni ob trenutni ureditvi delovnega časa urejajo delovno in zasebno življenje?

Koliko se trenutna ureditev delovnega časa prilagaja potreba uporabnikov?

Koliko izmed zaposlenih, ki imajo otroke, je uporabilo pravico do krajšega delovnega časa?

Ali so zaposleni, ki so uporabili pravico do krajšega delovnega časa imeli s tem kakšne težave?

2.2 Hipoteze

H1: Več kot 50 % zaposlenih opravlja nadure.

H2: Manj kot 50 % zaposlenih si lahko delovni čas prilagaja po svoje.

H3: Zaposleni so ob trenutni ureditvi delovnega časa utrujeni.

H4: Zaposleni menijo, da je delo psihično naporno.

H5: Manj kot polovica zaposlenih, ki ima otroke, je uporabila pravico do krajšega delovnega časa.

H6: Več kot 50 % zaposlenih si želi spremembe ureditve delovnega časa.

3 Metodologija

3.1 Vrsta raziskave

Raziskava v mojem diplomskem delu je kvantitativna, ker sem podatke zbirala, preštevala in analizirala kvantitativno. (Mesec, 2009, str. 86) Podatke sem zbirala z anketiranjem, za merski instrument sem uporabila spletni anketni vprašalnik. Raziskava je tudi deskriptivna ali opisna, ker sem količinsko opredelila oziroma ocenila osnovne značilnosti proučenega pojava. (Mesec, 2009, str. 81)

3.2 Spremenljivke

Tabela 1: Spremenljivke.

Ime spremenljivke	Indikatorji	Modalitete
Spol	Odgovor na prvo vprašanje.	Moški, ženski, drugo.
Starost (v letih)	Odgovor na drugo vprašanje.	Številka, ki jo sodelujoči napišejo sami.
Vrsta izobrazbe	Odgovor na tretje vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Delovno področje, ki ga opravljajo na CSD	Odgovor na četrto vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Čas zaposlitve na CSD	Odgovor na peto vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Območje dela	Odgovor na šesto vprašanje.	CSD Celje, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Gorenjska, CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Ljubljana, CSD Maribor, CSD Osrednja Slovenija – Vzhod, CSD Osrednja Slovenija – Zahod, CSD Pomurje, CSD Posavje, CSD Primorsko – Notranjska, CSD Savinjsko – Šaleška, CSD Severna Primorska, CSD Spodnje Podravje, CSD Zasavje.
Vrsta pogodbe	Odgovor na sedmo vprašanje.	Delo za določen čas, delo za nedoločen čas, drugo.
Vsakodnevni stik z uporabnikom	Odgovor na osmo vprašanje.	Da, ne.
Opravljanje nadur	Odgovor na deveto vprašanje.	Da, ne.
	Odgovor na deseto vprašanje (pod pogojem, da so v predhodnem vprašanju označili odgovor da).	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Redno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Urejanje dopoldanskih obveznosti ob trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Deseturni delovnik enkrat na teden	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Utrujenost ob trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Zadosten počitek ob vikendih	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Razmišljanje o uporabnikih doma	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Psihično naporno delo	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Težave z zdravjem zaradi dela	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Prilagojenost trenutnega delovnega časa potrebam uporabnikov	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Prilagojenost trenutnega delovnega časa potrebam zaposlenih	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa	Odgovor na sklop vprašanj pri enajstem vprašanju.	1 – nikakor se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.
Otroci	Odgovor na dvanajsto vprašanje.	Da, ne.
Uporaba pravice do krajšega delovnega časa	Odgovor na trinajsto vprašanje.	Da, ne.

Težave ob uporabi pravice do krajšega delovnega časa	Odgovor na štirinajsto vprašanje (pod pogojem, da so v predhodnem vprašanju označili odgovor da).	Da, ne.
Težave ob uporabi pravice do krajšega delovnega časa	Odgovor na petnajsto vprašanje (pod pogojem, da so v predhodnem vprašanju označili odgovor da).	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Največji problem pri trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na šestnajsto vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Prilagajanje delovnega časa po svoje	Odgovor na sedemnajsto vprašanje.	Da, ne.
Primer prilagajanja delovnega časa	Odgovor na osemnajsto vprašanje (pod pogojem, da so v predhodnem vprašanju označili odgovor da).	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Upoštevanje potrebe pri trenutni ureditvi delovnega časa	Odgovor na devetnajsto vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.
Želja po spremembi delovnega časa	Odgovor na dvajseto vprašanje.	Da, ne.
Izboljšanje delovnega časa	Odgovor na enaindvajseto vprašanje.	Odgovor, ki ga sodelujoči napišejo sami.

3.3 Raziskovalni instrumenti in viri podatkov

Merski instrument, s katerim sem merila spremenljivke, je anketni vprašalnik, ki sem ga sestavila sama s pomočjo spletne strani 1ka in je priložen v poglavju *Priloge*. Izpolnjevanje vprašalnika je bilo anonimno. Sestavljen je bil iz 21 vprašanj, od tega jih je 11 zaprtega tipa, torej so odgovori vnaprej določeni,¹⁰ pa jih je odprtega tipa, kar pomeni, da vsak napiše lasten odgovor. 5 vprašanj je bilo postavljenih samo pod določenim pogojem, npr. če je nekdo na predhodno vprašanje odgovoril z da, se mu je pojavilo novo podvprašanje. Vprašanja v vprašalniku so bila postavljena jasno in razumljivo.

3.4 Populacija in vzorčenje

Populacija v moji raziskavi so osebe, ki so bile v času zbiranja podatkov zaposlene na centrih za socialno delo v Sloveniji vsaj pol leta. Podatke sem zbiral od oseb, ki so mi bile najlažje dostopne, tako da je vzorec neslučajnostni, priložnostni. V vzorec je zajetih 220 oseb, vključeni pa so zaposleni na vseh centrih za socialno delo v Sloveniji.

3.5 Zbiranje podatkov

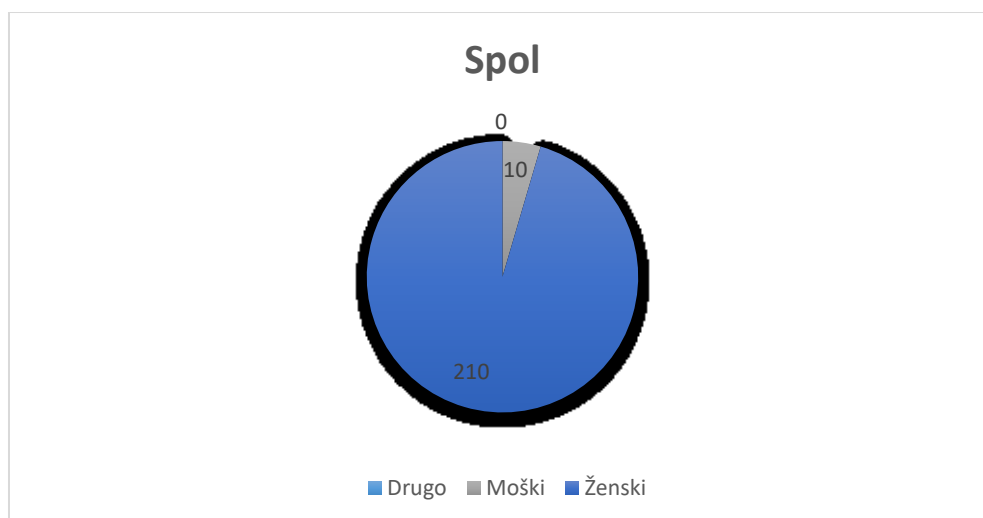
Metoda zbiranja podatkov v raziskavi je bila anketiranje in sicer sem jo izvedla s pomočjo spletnega anketnega vprašalnika, ki sem ga izdelala v 1ki. Tega sem poslala na e-maile pomočnikov direktorjev vseh centrov za socialno delo v Sloveniji in jih prosila, če ga lahko delijo med zaposlene. Podatke sem zbiral od 19. 4. 2021 do 10. 5. 2021.

3.6 Obdelava in analiza podatkov

Obdelava podatkov v moji raziskavi je bila kvantitativna. To sem naredila s pomočjo spletne strani 1KA, kjer sem dobila pregled vseh rezultatov ter izračunana povprečja in standardne odklone. S programom Excel pa sem si pomagala pri oblikovanju grafov, s katerimi bom v nadaljevanju predstavila rezultate. Rezultate pri vprašanjih, ki so bila odprtega tipa, sem analizirala s pomočjo kodiranja, torej na kvalitativen način.

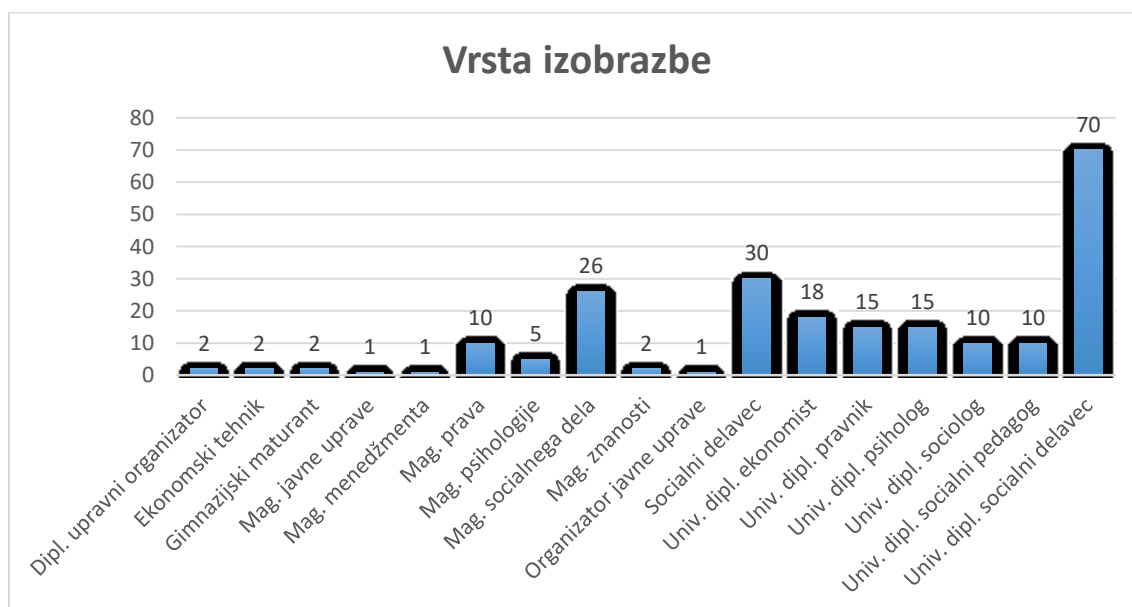
4 Rezultati

graf 1: Spol anketirancev.



V moji raziskavi je sodelovalo 220 oseb in sicer 210 žensk, kar je 95 % in 10 moških, kar znaša 5 %. Pod drugo pa se ni opredelil nihče. Starost sodelujočih se giblje od 26. do 62. leta, povprečna starost pa je 41,9 let. Najnižja delovna doba sodelujočih pri raziskavi v organizaciji je 6 mesecev, najvišji pa 39 let. Povprečni čas dolžine delovne dobe je 9 let.

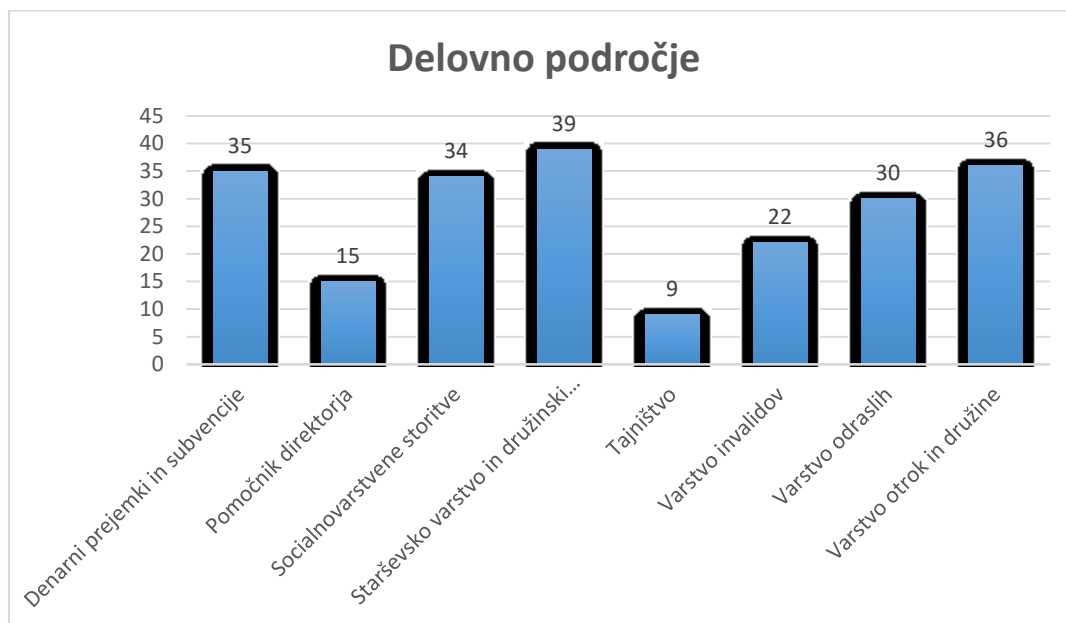
graf 2: Vrsta izobrazbe anketirancev.



Vrsta izobrazbe, ki je bila največkrat omenjena v vprašalniku je univ. dipl. socialni delavec z 32 % (70). Sledi socialni delavec s 13 % (30), za njim pa mag. socialnega dela z 12 % (26). Izstopajo še univ. dipl. ekonomist z 8 % (18), univ. dipl. pravnik in univ. dipl. psiholog s 7 %

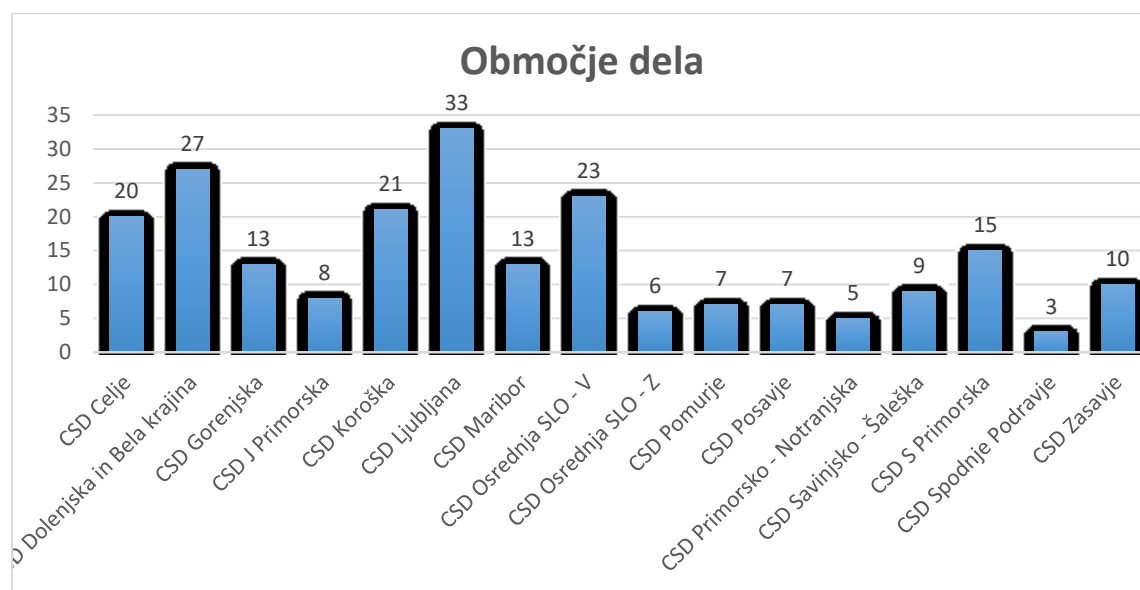
(15) ter mag. prava, univ. dipl. sociolog in univ. dipl. socialni pedagog s 4 % (10). Nekoliko manj so omenjeni mag. psihologije z 2 % (5), dipl. upravni organizator, ekonomski tehnik, gimnazijski maturant in mag. znanosti z 1 % (2). Najmanjkrat omenjeni so mag. javne uprave, mag. menedžmenta in organizator javne uprave tudi z 1 % (1).

graf 3: Delovno področje, ki ga opravljajo anketiranci.



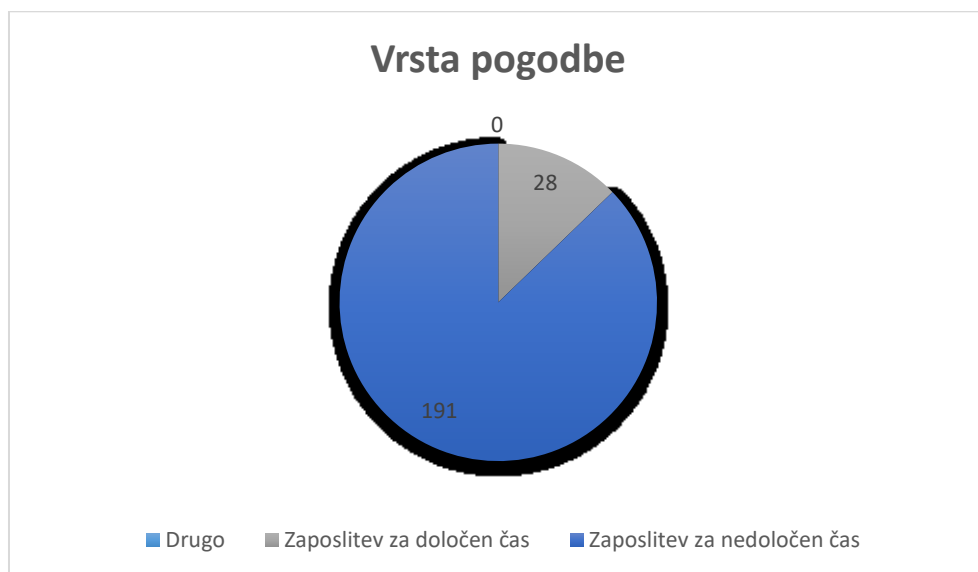
Največ vprašanih dela na centrih za socialno delo v Sloveniji na področju starševskega varstva in družinskih prejemkov, in sicer 18 % (39). Nekaj manj jih dela na področju varstva otrok in družine (36) ter na denarnih prejemkih in subvencijah (35), kar znaša 16 %. Na področju socialnovarstvenih storitev dela 15 % (34) vprašanih. Na področju varstva odraslih dela 14 % (30) vprašanih in na področju varstva invalidov 10 % (22). Izmed vseh sodelujočih v raziskavi jih je 7 % (15) pomočnikov direktorja, in 4 % (9) pa delajo v tajništvu.

graf 4: Območje dela, kjer delajo anketiranci.



Največ sodelujočih v moji raziskavi, kar znaša 15 % (33), dela na Centru za socialno delo v Ljubljani. 12 % (27) jih dela na Centru za socialno delo Dolenjska in Bela krajina, 11 % (23) jih dela na Centru za socialno delo Osrednja Slovenija – vzhod, 9 % (21) jih dela na Centru za socialno delo Koroška in na Centru za socialno delo Celje (20). Nekaj manj pa jih dela na Centru za socialno delo Severna Primorska, in sicer 7 % (15), na Centru za socialno delo Gorenjska in Centru za socialno delo Maribor 6 % (13), na Centru za socialno delo Zasavje 5 % (10), na Centru za socialno delo Savinjsko – Šaleška (9) in na Centru za socialno delo Južna Primorska 4 % (8) ter na Centru za socialno delo Pomurje, Centru za socialno delo Posavje (7) in Centru za socialno delo Osrednja Slovenija – zahod (6) 3 %. Najmanj sodelujočih dela na Centru za socialno delo Primorsko – Notranjska 2 % (5), najmanjši odstotek pa na Centru za socialno delo Spodnje Podravje 1 % (3).

graf 5: Vrsta pogodbe, ki jo imajo sklenjeno anketiranci.



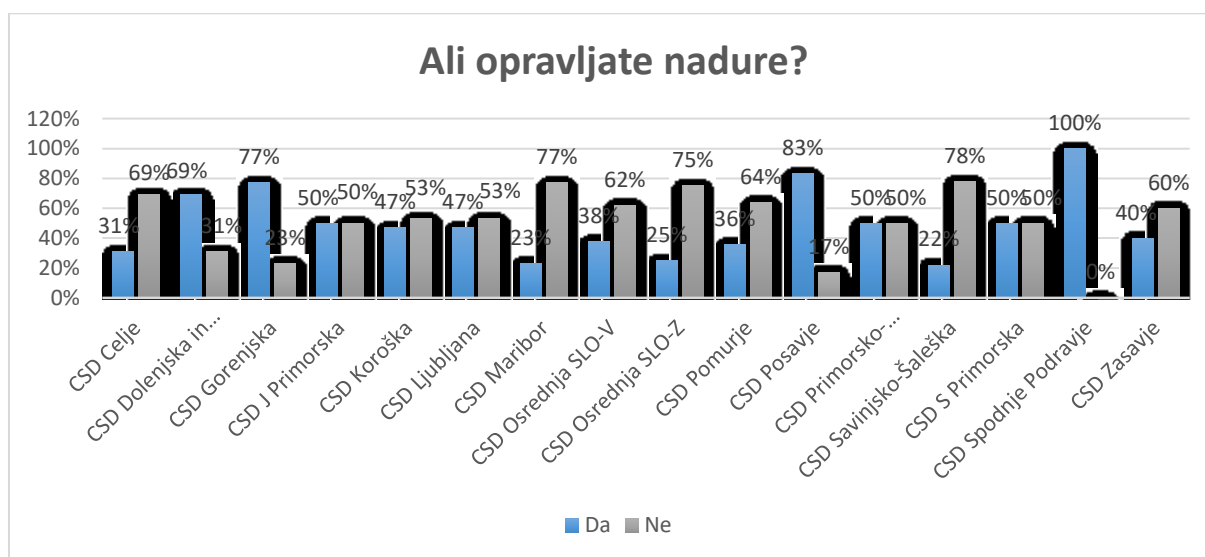
Vrsta pogodbe, ki jo imajo sodelujoči v raziskavi sklenjeno, je največkrat pogodba za nedoločen čas s 87 % (191), sledi ji pogodba za nedoločen čas s 13 % (28), kot drugo pa ni označil nihče.

graf 6: Vsakodnevni stik z uporabniki.



Kar 84 % (185) zaposlenih je vsakodnevno v stiku z uporabniki, 16 % (35) pa jih ni.

graf 7: Opravljanje nadur.



Nadure opravljajo na vseh centrih za socialno delo v Sloveniji. Največji odstotek anketirancev, ki opravlja nadure prihaja iz CSD Spodnje Podravje, in sicer 100 %. Sledi CSD Posavje s 83 %, CSD Gorenjska s 77 %, CSD Dolenjska in Bela krajina z 69 %, CSD Južna Primorska, CSD Primorsko-Notranjska in Severna Primorska s 50 %. Nekaj manj nadurnega dela pa je na CSD Koroška in CSD Ljubljana s 47 %, CSD Zasavje s 40 %, CSD Osrednja Slovenija – vzhod z 38 %, CSD Pomurje s 36 %, CSD Celje z 31 %, CSD Osrednja Slovenija – zahod s 25 % in CSD Maribor s 23 %. Najmanjši odstotek anketirancev, ki opravljajo nadure, prihaja iz CSD Savinjsko-Šaleška z 22 %.

Povprečno število nadur, ki jih zaposleni opravijo na mesec je 7. Najnižje število nadur v mesecu je 1, najvišje pa 20.

Naslednji rezultati se nanašajo na sklop vprašanj, kjer so anketiranci izrazili strinjanje s trditvami z naslednjimi modalitetami:

1-nikakor se ne strinjam

2-se ne strinjam

3-niti se strinjam, niti se ne strinjam

4-se strinjam

5-popolnoma se strinjam

V rezultatih so med seboj primerjana povprečja odgovorov sodelujočih v raziskavi iz posameznih centrov za socialno delo. Pri nekaterih rezultatih so med seboj primerjana tudi

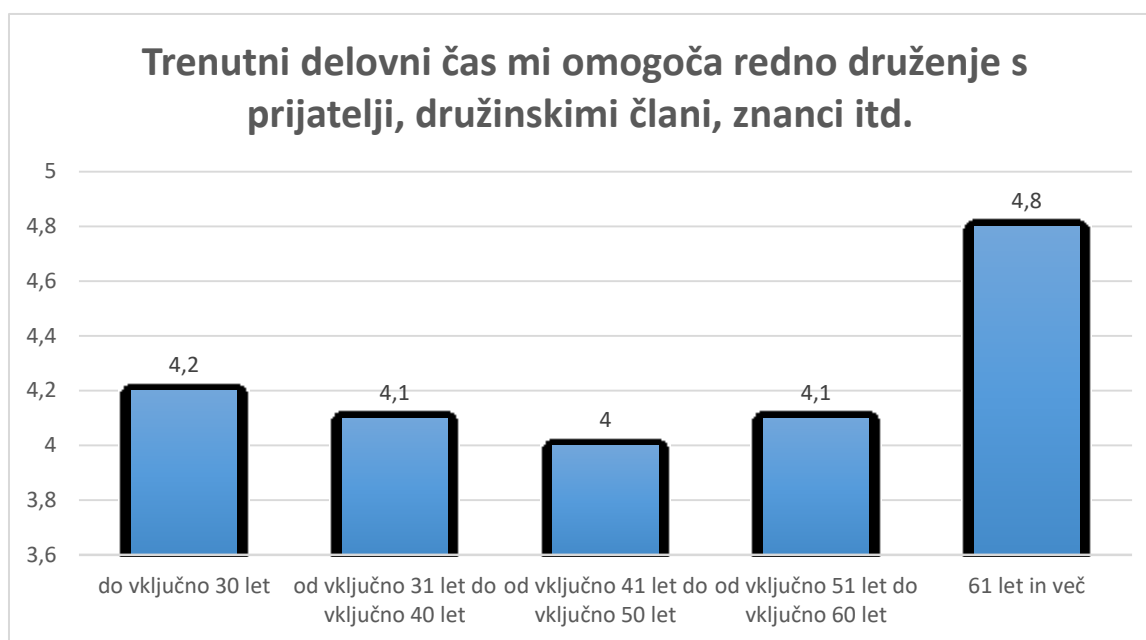
povprečja odgovorov sodelujočih v raziskavi glede na spol, starost, opravljanje nadur, vrsto sklenjene pogodbe o zaposlitvi, pogostost stika z uporabniki in če imajo otroke, ali ne.

graf 8: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela.



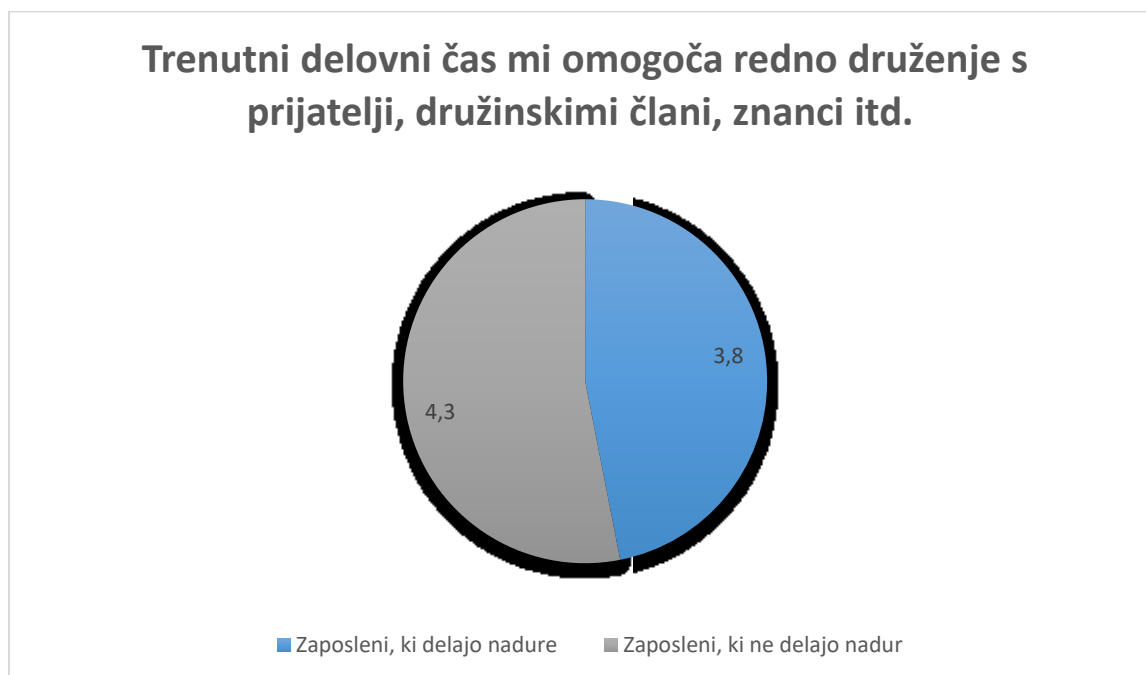
S trditvijo, da trenutni delovni čas omogoča redno druženje s prijatelji, družinskimi člani, znanci itd. se na vseh centrih za socialno delo zaposleni strinjajo, saj je povprečje vseh odgovorov skupaj 4,1. Najvišje povprečje je pri zaposlenih na CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Osrednja Slovenija – zahod in CSD Primorsko-Notranjska, ki se s 4,5 nahajajo že med odgovoroma se strinjam in se popolnoma strinjam. Najnižje povprečje pa je pri zaposlenih na CSD Posavje, ki se s 3,5 nahajajo med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam.

graf 9: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starost.



S to trditvijo se sodelujoči v raziskavi do vključno 60 let strinjajo, saj se njihova povprečja, ne glede na razred, gibajo okrog 4. Popolnoma strinjajo pa se stari 61 let in več, ki imajo najvišje povprečje. Najnižje povprečje pa je pri starih od vključno 41 let do vključno 50 let.

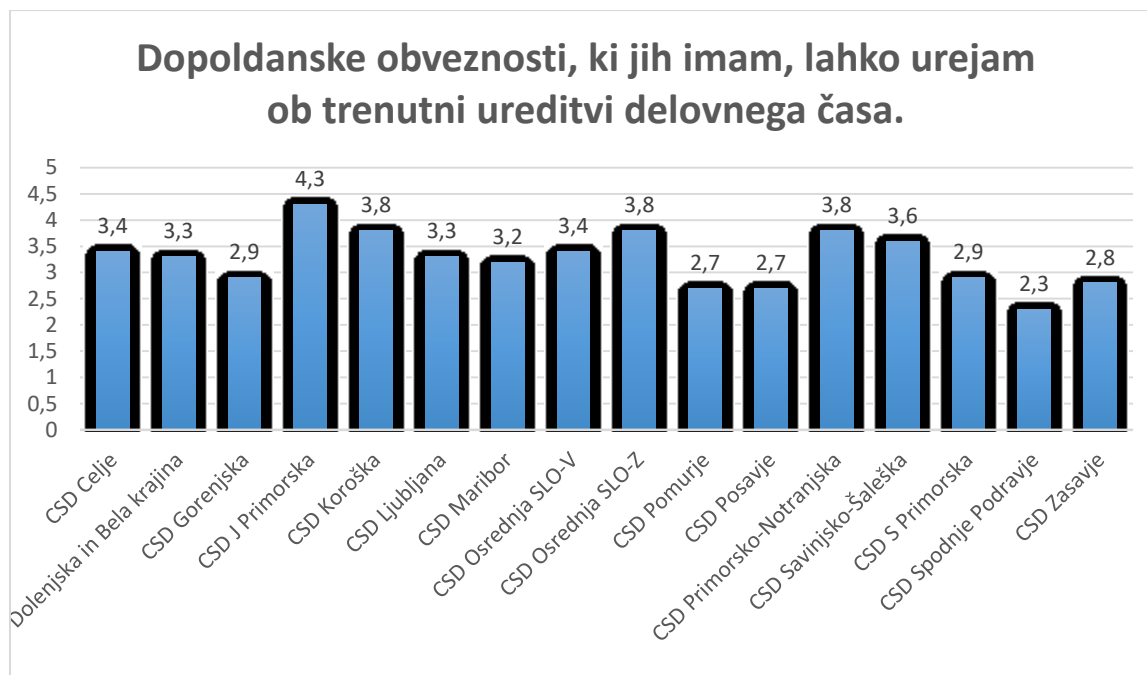
graf 10: Možno druženje ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na delanje nadur.



S to trditvijo se zaposleni, ki ne delajo nadur, bolj strinjajo, kot zaposleni, ki delajo nadure, saj imajo višje povprečje. Splošno pa se s trditvijo oboji strinjajo.

Pri trditvi o rednem druženju ob trenutni ureditvi delovnega časa ni bilo razlike v povprečjih med spoloma ali med zaposlenimi, ki so, oziroma niso, starši.

graf 11: Urejanje dopoldanskih obveznosti ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela.



S trditvijo, da lahko dopoldanske obveznosti, ki jih imajo, urejajo ob trenutni ureditvi delovnega časa, se zaposleni niti strinjajo, niti ne strinjajo, saj je povprečje vseh odgovorov skupaj 3,3. Najvišje povprečje je na CSD Južna Primorska, in sicer 4,3, kjer se s tem strinjajo. Enako je tudi na CSD Koroška, CSD Osrednja Slovenija – zahod, CSD Primorsko-Notranjska in CSD Savinjsko-Šaleška, kjer se njihova povprečja gibajo k odgovoru se strinjam. CSD Celje, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Ljubljana, CSD Maribor, CSD Gorenjska, CSD Severna Primorska, CSD Zasavje, CSD Pomurje in CSD Posavje se gibajo k odgovoru niti se strinjam, niti se ne strinjam. Najnižje povprečje pa je pri zaposlenih na CSD Spodnje Podravje, in sicer 2,3, kar nakazuje na odgovor, da se s tem ne strinjajo.

graf 12: Stališče do deseturnega delovnika enkrat tedensko glede na območje dela.



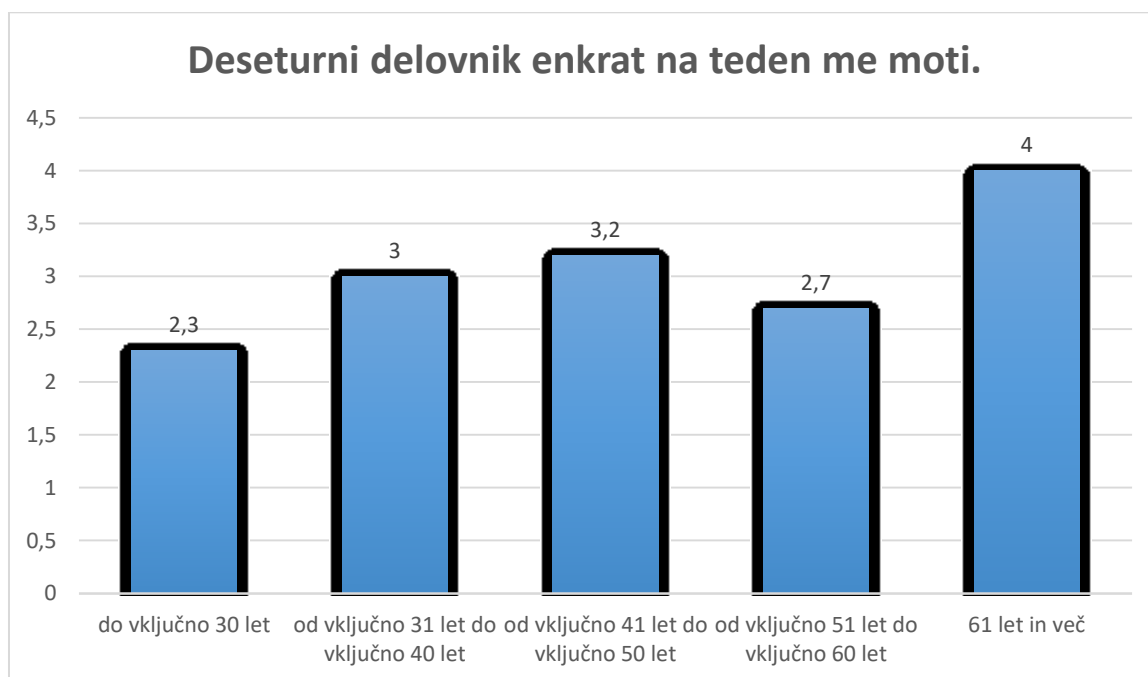
S trditvijo, da je deseturni delovnik enkrat na teden moteč, se zaposleni niti strinjajo, niti ne strinjajo, saj je povprečje vseh odgovorov skupaj 3,0. Najvišje povprečje je na CSD Pomurje s 3,6, ki se nagiba k odgovoru se strinjam. Na CSD Gorenjska, CSD Južna Primorska in CSD Posavje se povprečje giba med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam. Na CSD Gorenjska, CSD Zasavje, CSD Osrednja Slovenija – zahod, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Celje, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Koroška, CSD Ljubljana in CSD Severna Primorska s tem niti strinjajo, niti ne strinjajo. Na CSD Maribor in CSD Primorsko-Notranjska se gibajo med odgovoroma se ne strinjam in niti se strinjam, niti se ne strinjam. Najnižje povprečje odgovorov pa je na CSD Spodnje Podravje, kjer se s to trditvijo ne strinjajo.

graf 13: Stališče do deseturnega delovnika enkrat tedensko glede na spol.



S to trditvijo se moški ne strinjajo, medtem ko imajo ženske višje povprečje in se s trditvijo niti strinjajo in niti ne strinjajo.

graf 14: Stališče do deseturnega delovnika glede na starost.



S to trditvijo se zaposleni stari 61 let in več strinjajo, saj imajo najvišje povprečje. Od vključno 31 let do vključno 60 let se niti strinjajo in niti ne strinjajo. Zaposleni stari do vključno 30 let pa se s to trditvijo ne strinjajo.

graf 15: Stališče do deseturnega delovnika glede na starševstvo.



S trditvijo se zaposleni, ki imajo otroke in zaposleni, ki nimajo otrok, niti strinjajo in niti ne strinjajo, vendar je povprečje višje pri tistih, ki imajo otroke.

graf 16: Stališče do deseturnega delovnika glede na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.



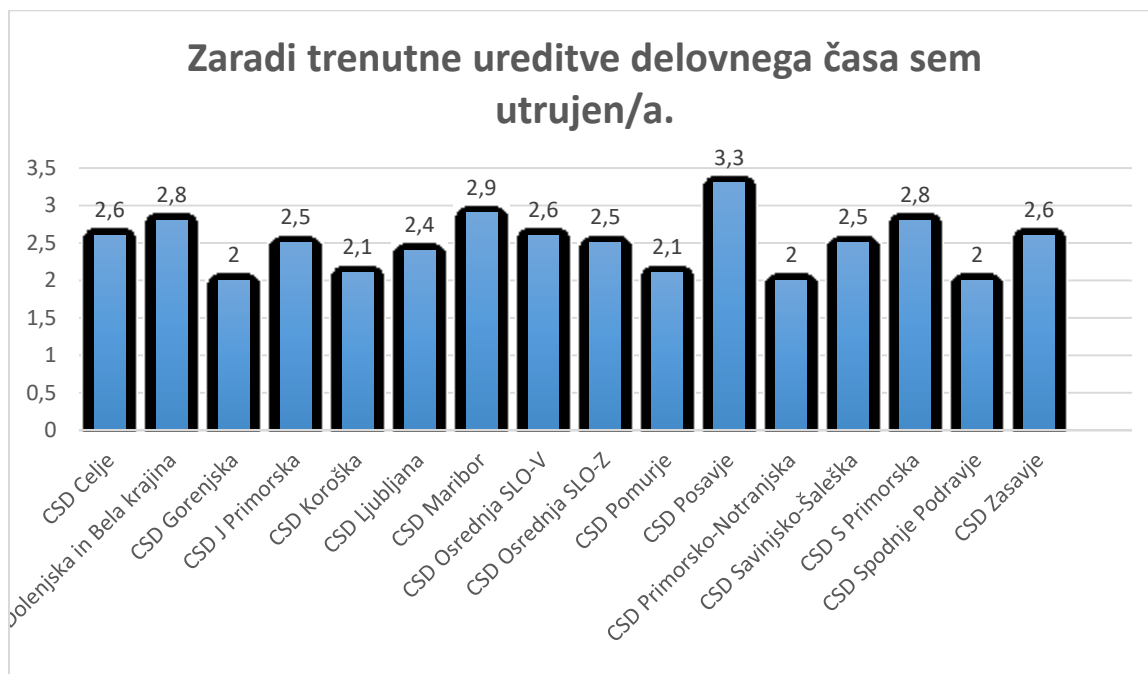
S trditvijo se zaposleni, ki delajo za nedoločen čas in zaposleni, ki delajo za nedoločen čas niti strinjajo in niti ne strinjajo, višje povprečje je pri tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas.

graf 17: Stališče do deseturnega delovnika glede na delanje nadur.



S trditvijo se zaposleni, ki delajo nadure in zaposleni, ki ne delajo nadur niti strinjajo in niti ne strinjajo. Povprečje pa je višje pri tistih, ki ne delajo nadur.

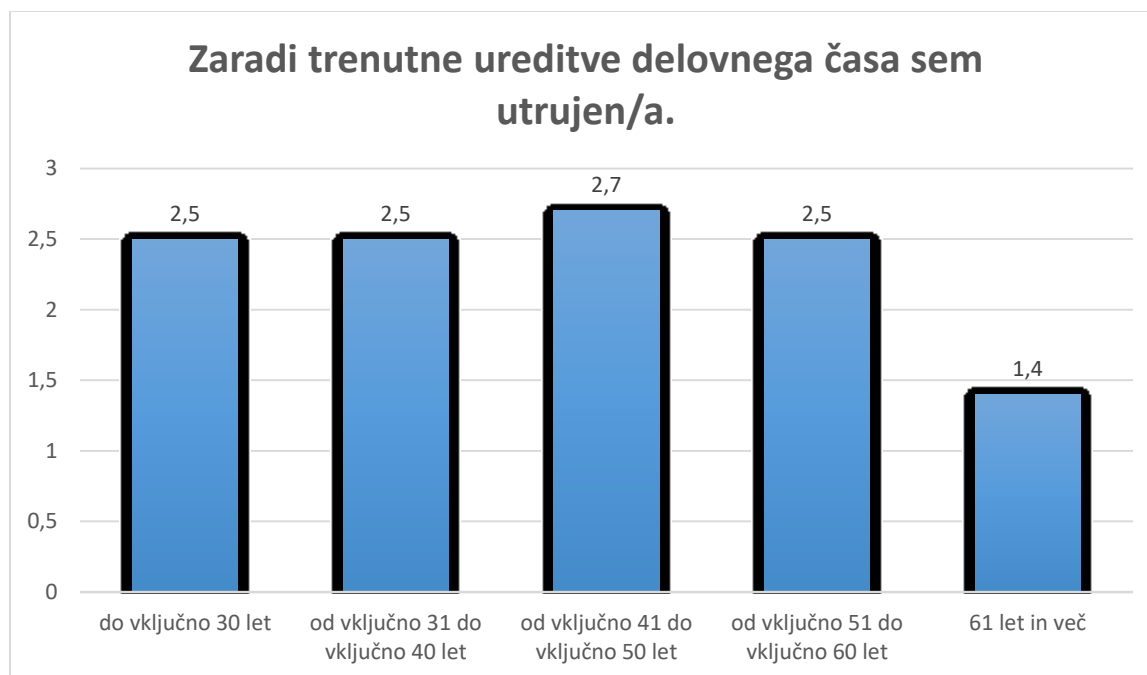
graf 18: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na območje dela.



S trditvijo, da so zaradi trenutne ureditve delovnega časa utrujeni, se zaposleni gibajo med odgovoroma se ne strinjam in niti se strinjam, niti se ne strinjam, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 2,5. Najvišje povprečje je na CSD Posavje 3,3, kjer glede tega niso opredeljeni. Enak odgovor, vendar z nekoliko nižjim povprečjem je pri zaposlenih na CSD Maribor, CSD

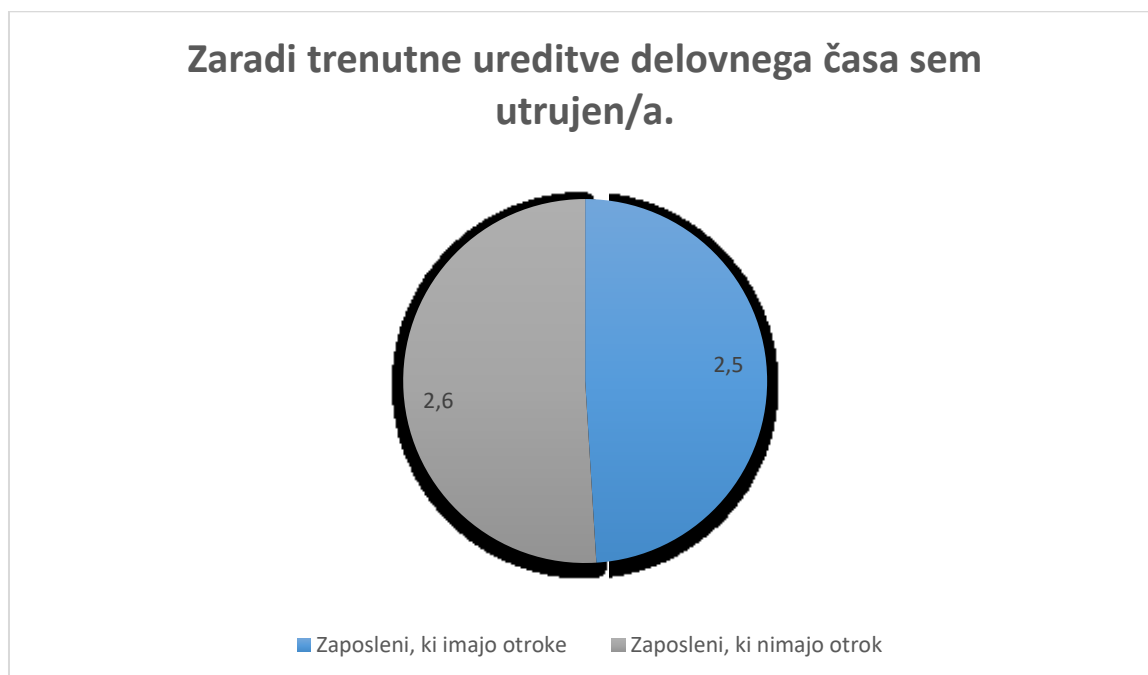
Dolenjska in Bela krajina, CSD Severna Primorska, CSD Celje, CSD Osrednja Slovenija – vzhod in CSD Zasavje. Med odgovoroma se ne strinjam in niti se strinjam, niti se ne strinjam se nahajajo zaposleni iz CSD Južna Primorska, CSD Osrednja Slovenija – zahod in CSD Savinjsko-Šaleška. Na CSD Ljubljana, CSD Koroška, CSD Pomurje se s to trditvijo ne strinjajo. Najnižje povprečje pa je bilo na CSD Gorenjska, CSD Primorsko-Notranjska in CSD Spodnje Podravje, kjer povprečje znaša 2.

graf 19: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na starost.



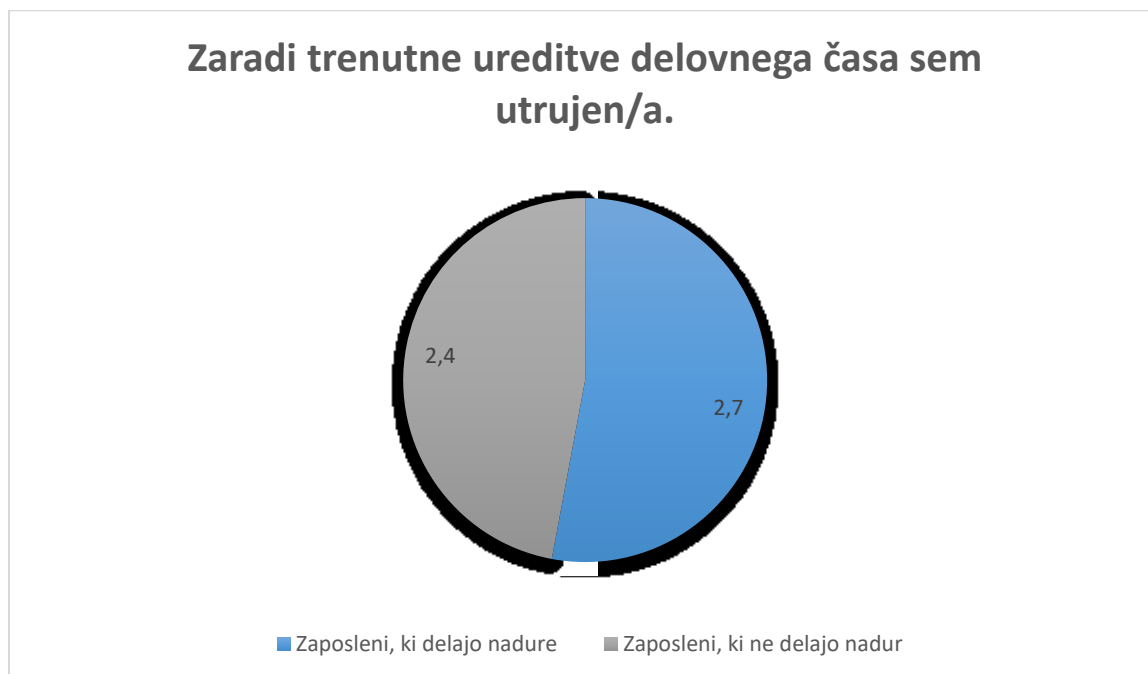
S trditvijo se niti strinjajo in niti ne strinjajo zaposleni, ki so stari od vključno 41 do vključno 50 let. Med ne strinjam se in niti se strinjam niti se ne strinjam so zaposleni, ki so v starostnih skupinah do vključno 30 let, od vključno 31 let do vključno 40 let in od vključno 51 let do vključno 60 let. S trditvijo pa se nikakor ne strinjajo zaposleni, ki so stari 61 let in več.

graf 20: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na starševstvo.



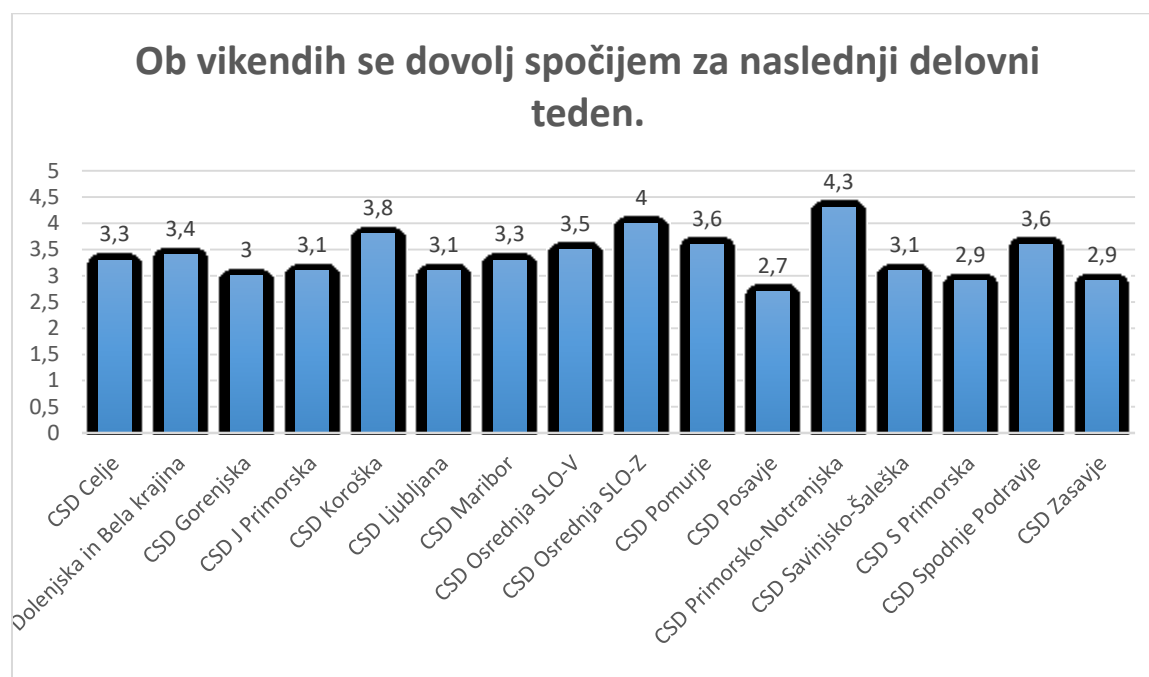
Zaposleni, ki nimajo otrok se s to trditvijo niti strinjajo, niti se ne strinjajo. Zaposleni, ki imajo otroke pa so razpeti med odgovoroma ne strinjam se in niti se strinjam, niti se ne strinjam.

graf 21: Utrujenost zaradi trenutne ureditve delovnega časa glede na delanje nadur.



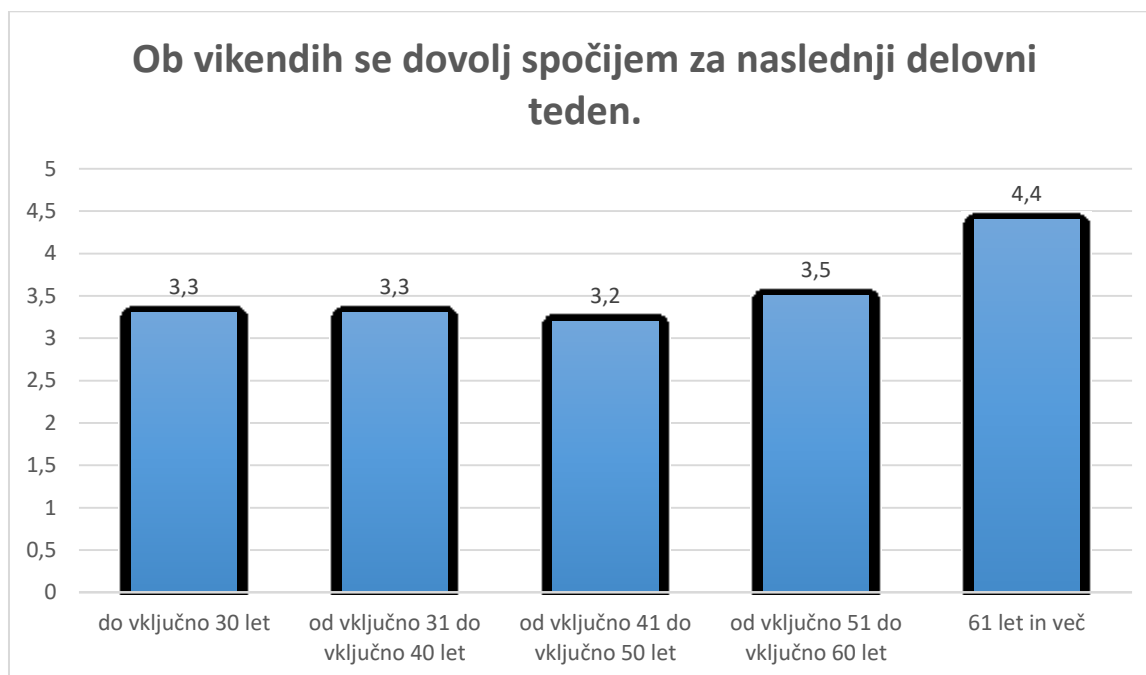
S trditvijo se zaposleni, ki delajo nadure niti strinjajo in niti ne strinjajo. Zaposleni, ki ne delajo nadur pa se s to trditvijo ne strinjajo.

graf 22: Zadosten počitek ob vikendih za nov delovni teden glede na območje dela.



S trditvijo, da se ob vikendih dovolj spočijejo za naslednji delovni teden se zaposleni niti strinjajo, niti se ne strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,3. Najvišje povprečje je na CSD Primorsko-Notranjska, kjer se s 4,3 s trditvijo strinjajo. Strinjajo se tudi na CSD Osrednja Slovenija – zahod, CSD Koroška, CSD Pomurje in CSD Spodnje Podravje. Med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam so na CSD Osrednja Slovenija – vzhod. Na CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Celje, CSD Maribor, CSD Južna Primorska, CSD Ljubljana, CSD Gorenjska, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Severna Primorska in CSD Zasavje se s tem niti strinjajo, niti ne strinjajo. Najnižje povprečje, ki znaša 2,7 pa je pri zaposlenih na CSD Posavje.

graf 23: Zadosten počitek ob vikendih glede na starost.



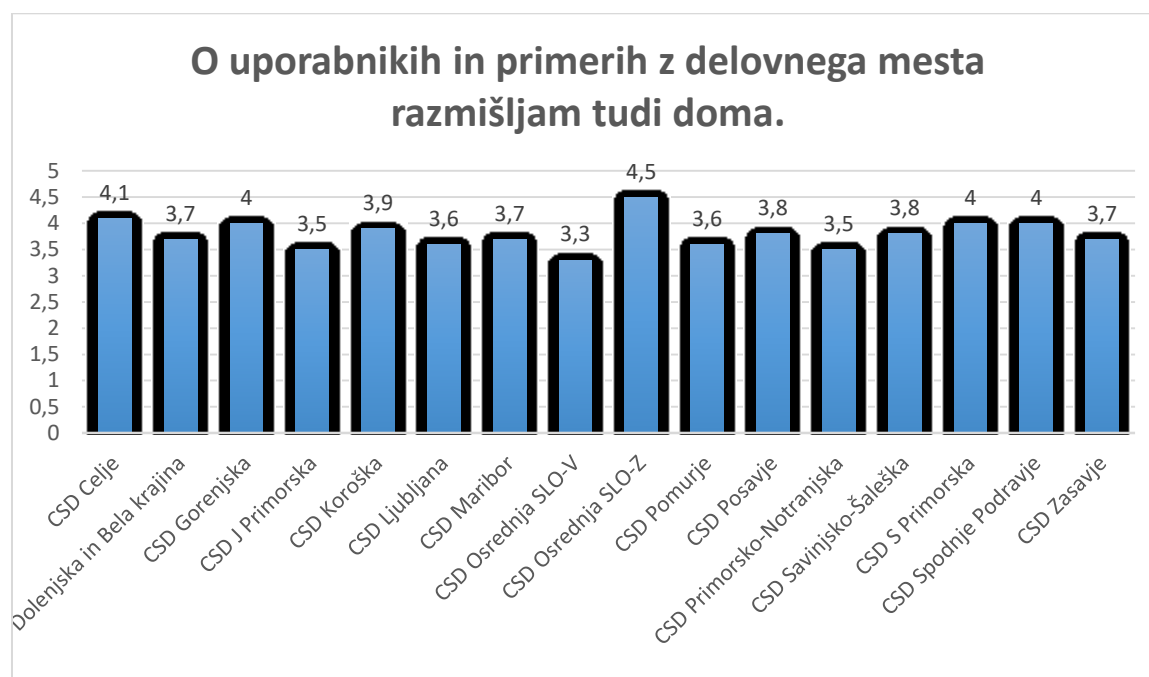
S trditvijo se zaposleni, ki so stari 61 let in več strinjajo in imajo tudi najvišje povprečje odgovorov. Sledijo zaposleni, ki so stari od vključno 51 let do vključno 60 let, ki so med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in strinjam se. Zaposleni, ki so stari do vključno 50 let, pa se s trditvijo niti strinjajo in niti ne strinjajo.

graf 24: Zadosten počitek ob vikendih glede na starševstvo.



Zaposleni, ki imajo otroke in tisti, ki nimajo otrok, se s trditvijo niti strinjajo in niti ne strinjajo. Višje povprečje pa je pri tistih, ki otroke imajo.

graf 25: Razmišljanje o uporabnikih tudi doma glede na območje dela.



Povprečje vseh odgovorov skupaj, ki je 3,8, nakazuje na to, da se zaposleni s trditvijo, da o uporabnikih in primerih z delovnega mesta razmišljajo tudi doma, strinjajo. Najvišje povprečje je na CSD Osrednja Slovenija – zahod, ki se s 4,5 giba med odgovoroma se strinjam in se popolnoma strinjam. S trditvijo se strinjajo tudi na CSD Celje, CSD Gorenjska, CSD Severna Primorska, CSD Spodnje Podravje, CSD Koroška, CSD Posavje, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Maribor, CSD Zasavje, CSD Ljubljana in CSD Pomurje. Med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam se nahajata CSD Južna Primorska in CSD Primorsko-Notranjska. Najnižje povprečje, 3,3, pa je pri zaposlenih na CSD Osrednja Slovenija – vzhod, kjer se niti strinjajo in niti ne strinjajo s trditvijo.

graf 26: Razmišljanje o uporabnikih doma glede na stik z uporabniki.



S trditvijo se strinjajo zaposleni, ki so vsak dan v stiku z uporabniki, saj imajo visoko povprečje odgovorov. Zaposleni, ki niso vsak dan v stiku z uporabniki, pa se gibajo med odgovoroma niti se strinjam in niti se ne strinjam in se strinjam.

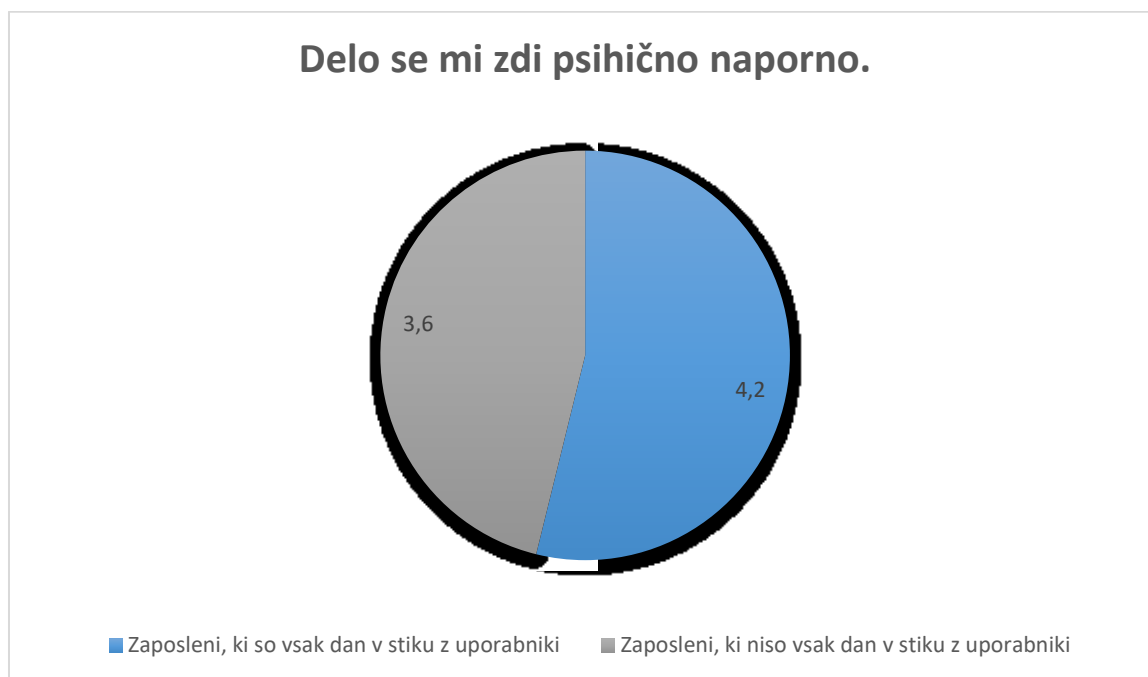
graf 27: Psihična napornost dela glede na območje dela.



S trditvijo, da se jim delo zdi psihično naporno, se anketiranci strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov znaša 4,0. Najvišje povprečje je na CSD Južna Primorska, in sicer 4,8, kar pomeni, da se popolnoma strinjajo. Med odgovoroma se strinjam in se popolnoma strinjam so na CSD

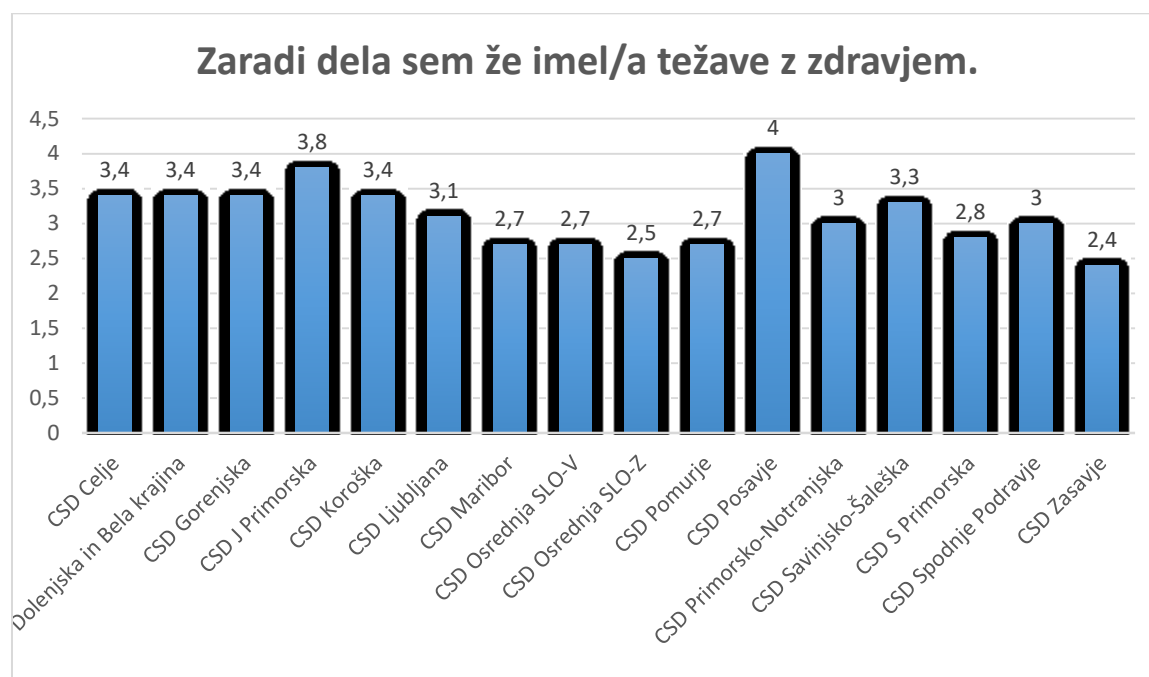
Osrednja Slovenija – zahod. Strinjajo pa se na CSD Celje, CSD Posavje, CSD Koroška, CSD Maribor, CSD Severna Primorska, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Primorsko-Notranjska, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Ljubljana, CSD Pomurje, CSD Zasavje, CSD Osrednja Slovenija – vzhod in CSD Spodnje Podravje. Najnižje povprečje je bilo pri zaposlenih na CSD Gorenjska, kjer se s trditvijo ne strinjajo, saj je bilo njihovo povprečje 2,3.

graf 28: Psihična napornost dela glede na stik z uporabniki.



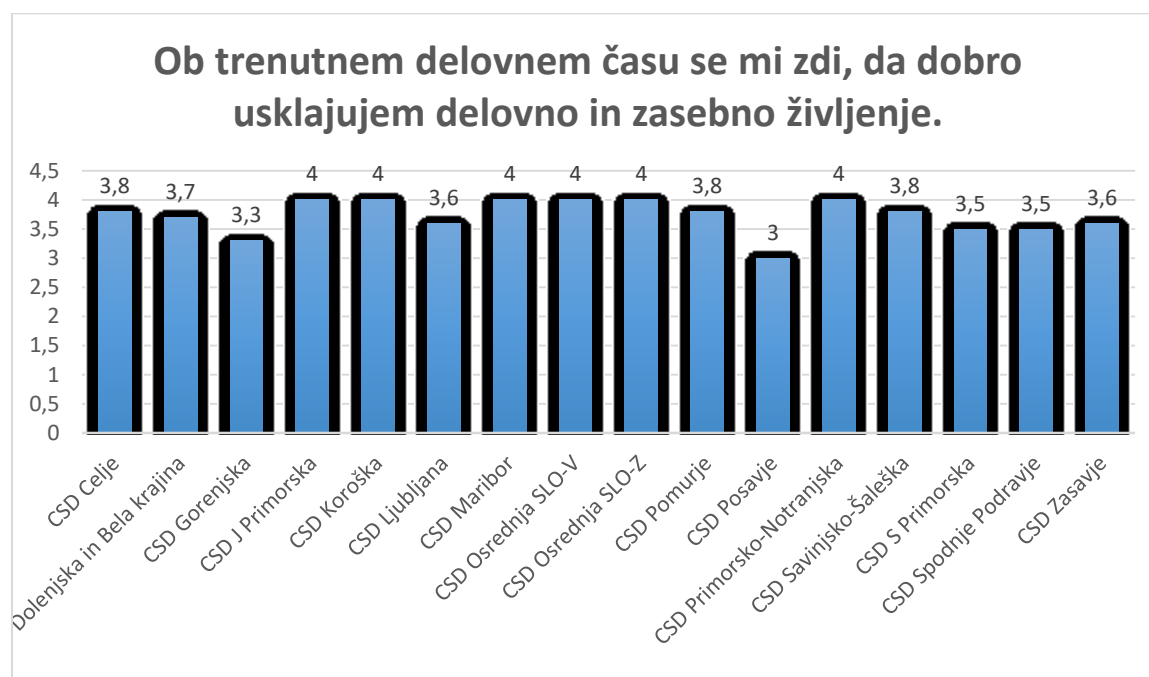
Zaposleni, ki so vsak dan v stiku z uporabniki in tisti, ki niso vsak dan v stiku z uporabniki, se s trditvijo strinjajo, vendar je povprečje nekaj višje pri tistih, ki so vsak dan v stiku.

graf 29: Težave z zdravjem zaradi dela glede na območje dela.



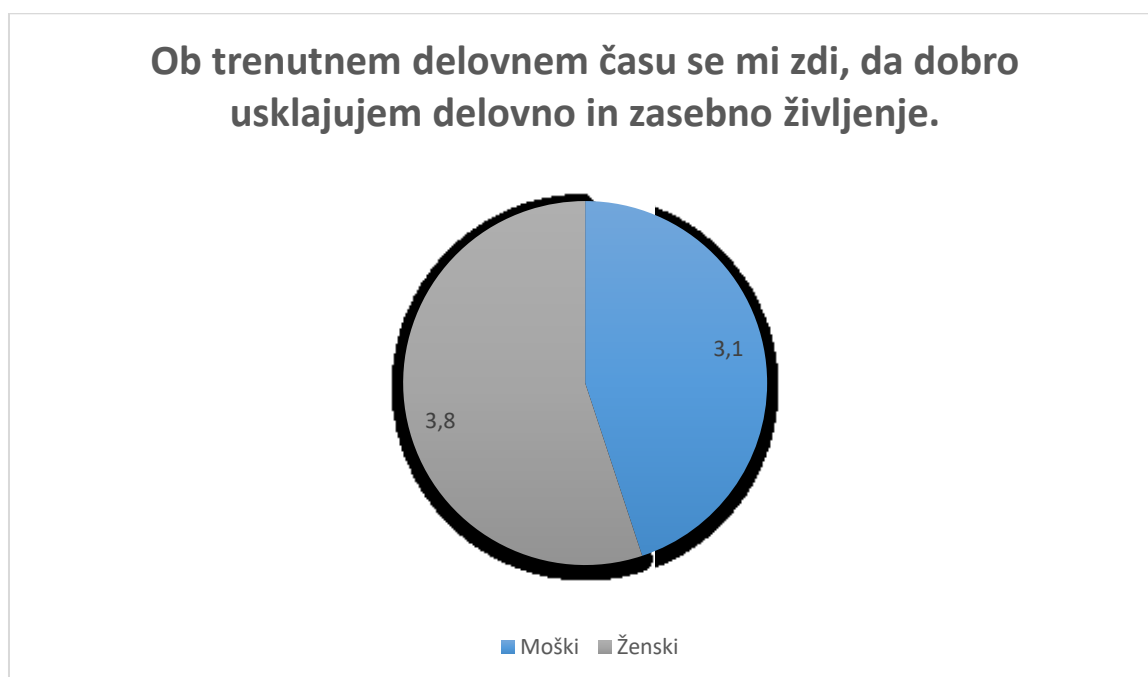
S trditvijo, da so zaradi dela že imeli težave z zdravjem, se anketiranci niti strinjajo, niti ne strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,1. Najvišje povprečje, ki znaša 4 je pri zaposlenih na CSD Posavje in pomeni, da se z odgovorom strinjajo. Podobno je tudi na CSD Južna Primorska. Niti strinjajo, niti ne strinjajo se na CSD Celje, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Gorenjska, CSD Koroška, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Ljubljana, CSD Primorsko-Notranjska, CSD Spodnje Podravje, CSD Severna Primorska, CSD Maribor, CSD Osrednja Slovenija – vzhod in CSD Pomurje. Na CSD Osrednja Slovenija – zahod se gibajo med odgovoroma se ne strinjam in niti se strinjam, niti se ne strinjam. Najnižje povprečje, 2,4 pa je na CSD Zasavje, kjer je povprečje najbližje odgovoru se ne strinjam.

graf 30: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na območje dela.



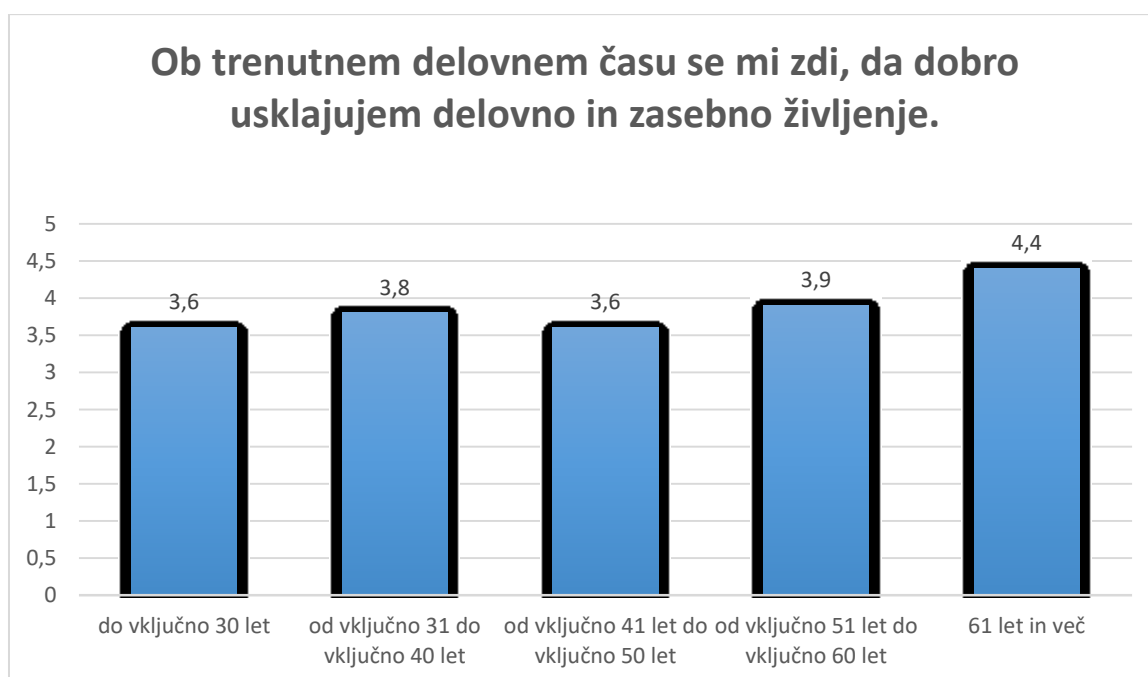
S trditvijo, da ob trenutnem delovnem času dobro usklajujejo delovno in zasebno življenje se anketiranci strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,7. Najvišje povprečje, ki znaša 4 je pri zaposlenih na CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Maribor, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Osrednja Slovenija – zahod in CSD Primorsko-Notranjska. Strinjajo se tudi na CSD Celje, CSD Pomurje, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Ljubljana in CSD Zasavje. S povprečjem 3,5 so med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam na CSD Severna Primorska in CSD Spodnje Podravje. Niti strinjajo in niti ne strinjajo pa se na CSD Gorenjska in CSD Posavje, ki ima s 3 najnižje povprečje.

graf 31: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na spol.



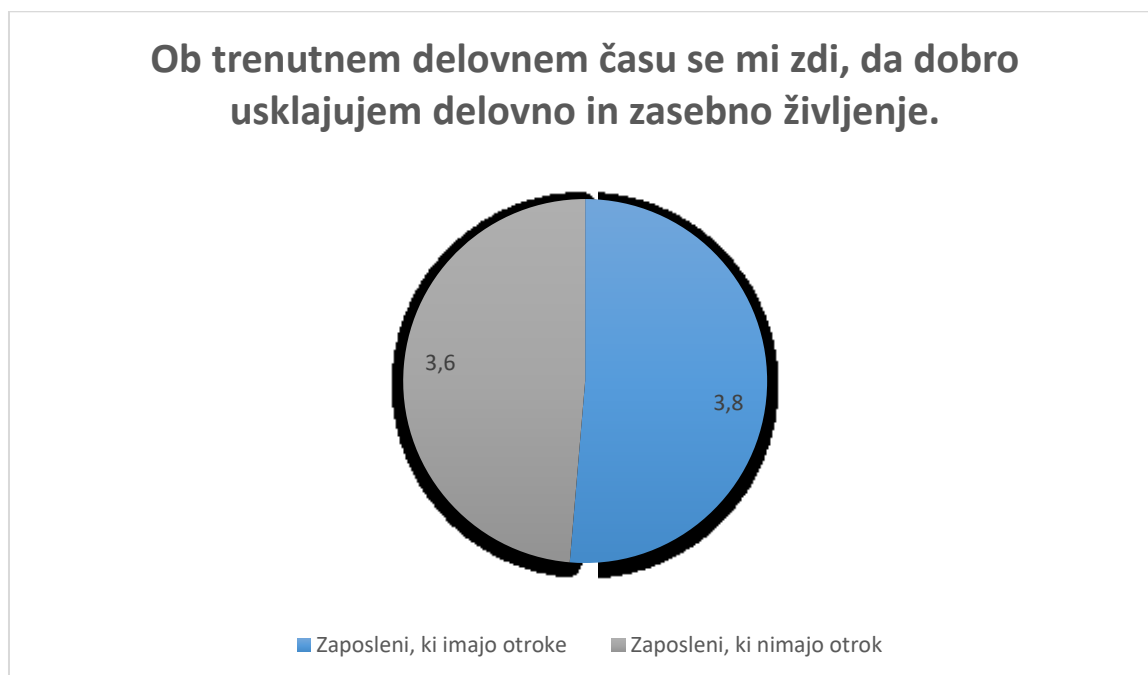
S trditvijo se ženske strinjajo, medtem ko se moški niti strinjajo in niti ne strinjajo.

graf 32: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starost.



S trditvijo se z najvišjim povprečjem strinjajo zaposleni, ki so stari 61 let in več. Strinjajo se tudi ostali zaposleni, do vključno 60. leta starosti.

graf 33: Usklajevanje zasebnega in delovnega življenja ob trenutni ureditvi delovnega časa glede na starševstvo.



Zaposleni, ki imajo otroke in tudi tisti, ki nimajo otrok se s trditvijo strinjajo, ampak je povprečje višje pri tistih, ki imajo otroke.

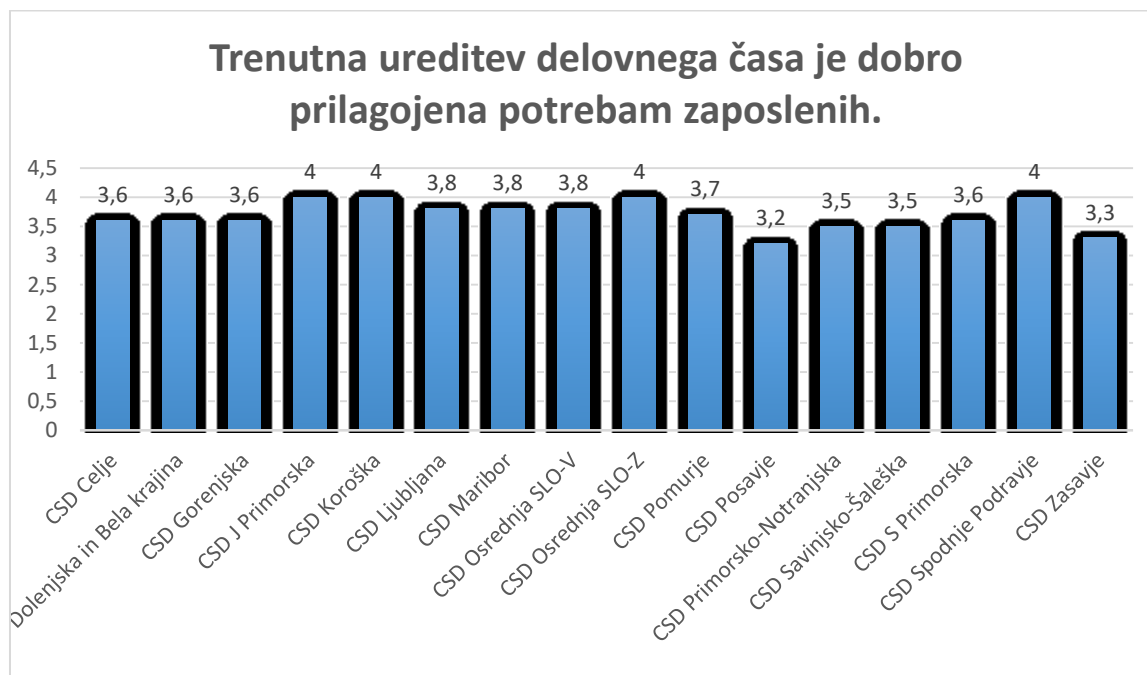
graf 34: Prilagojenost trenutne ureditve delovnega časa uporabnikom glede na območje dela.



S trditvijo, da je trenutna ureditev delovnega časa dobro prilagojena potrebam uporabnikov, se anketiranci strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,9. Najvišje povprečje je pri zaposlenih na CSD Južna Primorska, kjer se s 4,5 gibajo med odgovorom se strinjam in se popolnoma strinjam. Strinjajo se zaposleni na CSD Osrednja Slovenija – zahod, CSD Dolenjska

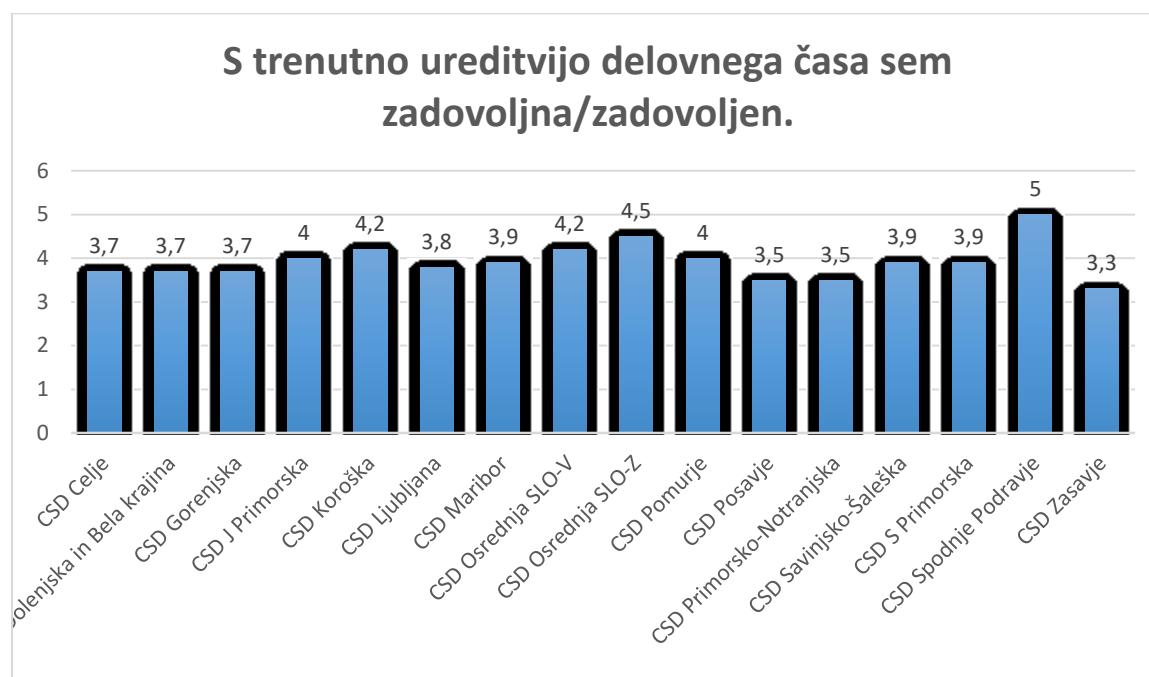
in Bela krajina, CSD Zasavje, CSD Celje, CSD Pomurje, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Severna Primorska, CSD Spodnje Podravje, CSD Koroška, CSD Ljubljana, CSD Gorenjska in CSD Maribor. Najnižje povprečje je 3,5 na CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Posavje in CSD Primorsko-Notranjska, kjer se s to trditvijo niti strinjajo niti ne strinjajo.

graf 35: Prilagojenost trenutne ureditve delovnega časa zaposlenim glede na območje dela.



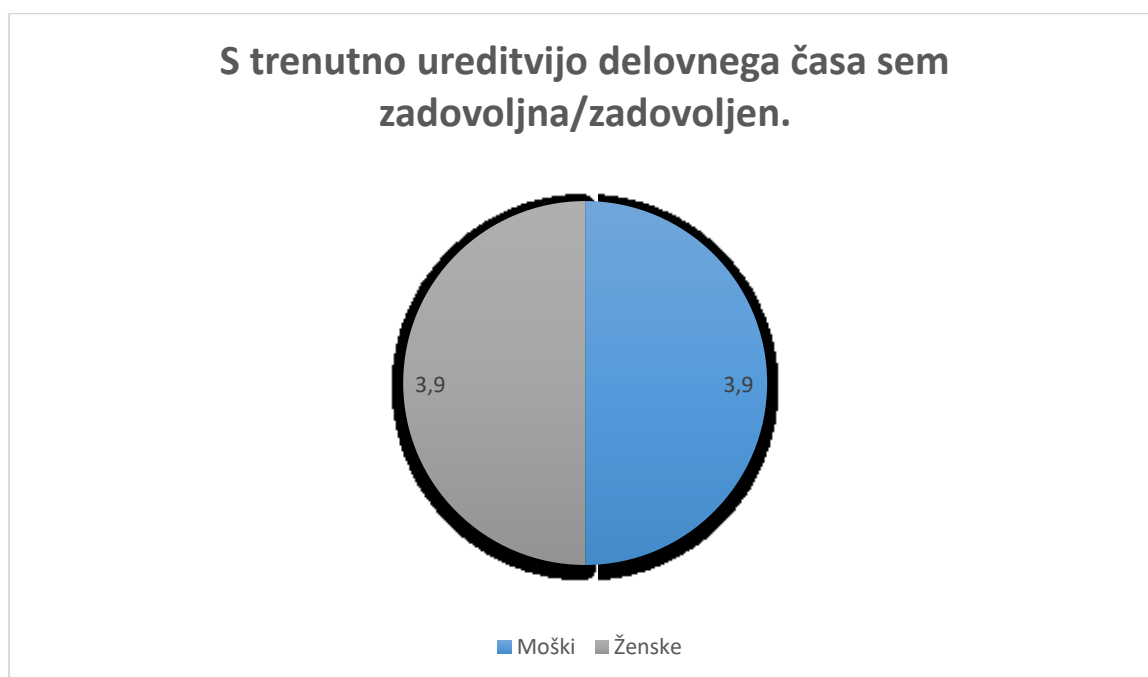
S trditvijo, da je trenutna ureditev delovnega časa dobro prilagojena potrebam zaposlenih se anketiranci strinjajo, ker povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,7. Najvišje povprečje je pri zaposlenih na CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Osrednja Slovenija – zahod in CSD Spodnje Podravje in znaša 4. S trditvijo se strinjajo tudi na CSD Ljubljana, CSD Maribor, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Pomurje, CSD Celje, CSD Dolenjska in Bela krajina, CSD Gorenjska in na CSD Severna Primorska. Med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam, se s povprečjem 3,5 nahajajo zaposleni na CSD Primorsko-Notranjska in CSD Savinjsko-Šaleška. S trditvijo se niti strinjajo, niti ne strinjajo zaposleni na CSD Zasavje in na CSD Posavje, kjer je povprečje 3,2 in je najnižje.

graf 36: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na območje dela.



S trditvijo, da so s trenutno ureditvijo delovnega časa zadovoljni, se anketiranci strinjajo, saj povprečje vseh odgovorov skupaj znaša 3,9. Najvišje povprečje je 5 na CSD Spodnje Podravje, kjer se s tem popolnoma strinjajo. Na CSD Osrednja Slovenija – zahod se s povprečjem 4,5 gibajo med odgovorom se strinjam in se popolnoma strinjam. Strinjajo pa se na CSD Koroška, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Južna Primorska, CSD Pomurje, CSD Maribor, CSD Savinjsko-Šaleška, CSD Severna Primorska, CSD Ljubljana, CSD Celje, CSD Dolenjska in Bela krajina in na CSD Gorenjska. Med odgovoroma niti se strinjam, niti se ne strinjam in se strinjam se s povprečjem 3,5 gibajo zaposleni na CSD Posavje in CSD Primorsko-Notranjska. Najnižje povprečje pa je na CSD Zasavje, kjer se s 3,3 niti strinjajo in niti ne strinjajo s trditvijo.

graf 37: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na spol.



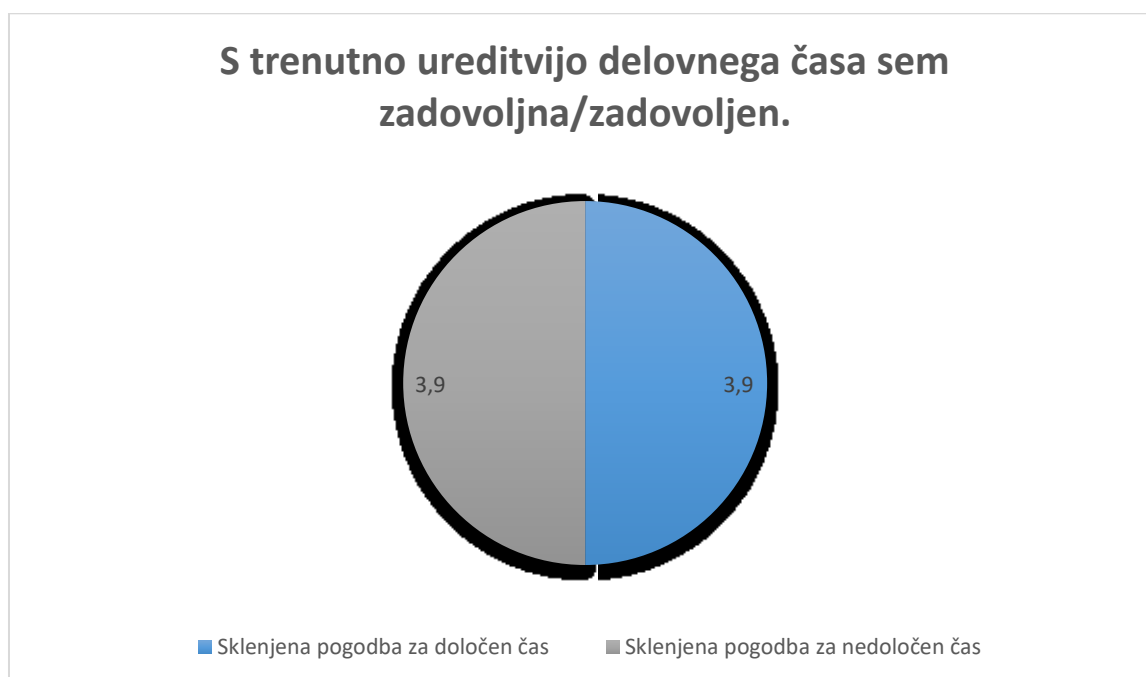
S trditvijo se moški in ženske strinjajo, saj je povprečje pri obojih enako visoko.

graf 38: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na starševstvo.



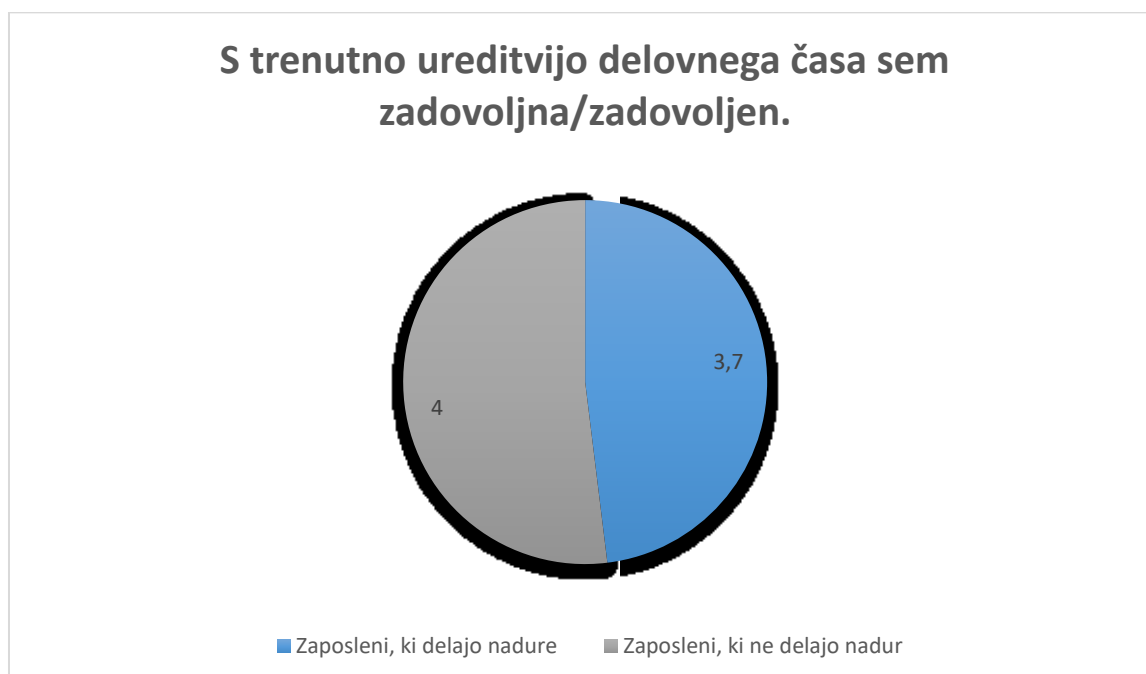
S trditvijo se zaposleni, ki imajo otroke in zaposleni, ki otrok nimajo, strinjajo. Povprečje pa je višje pri tistih, ki otroke imajo.

graf 39: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.



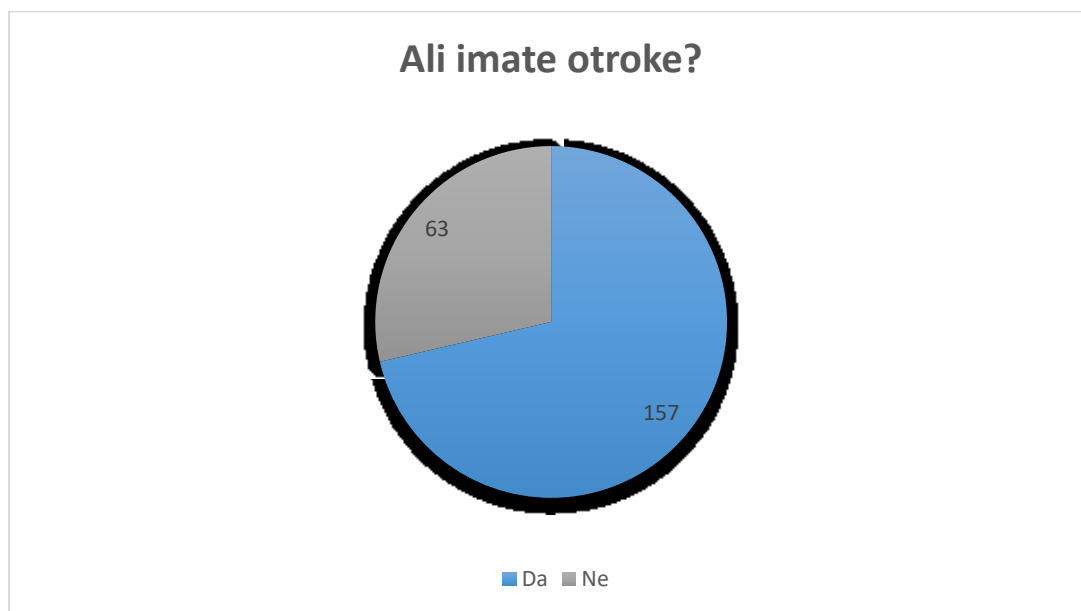
S trditvijo se z enakim povprečjem strinjajo tisti, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas oziroma tisti, ki imajo sklenjeno za nedoločen čas.

graf 40: Zadovoljstvo s trenutno ureditvijo delovnega časa glede na delanje nadur.



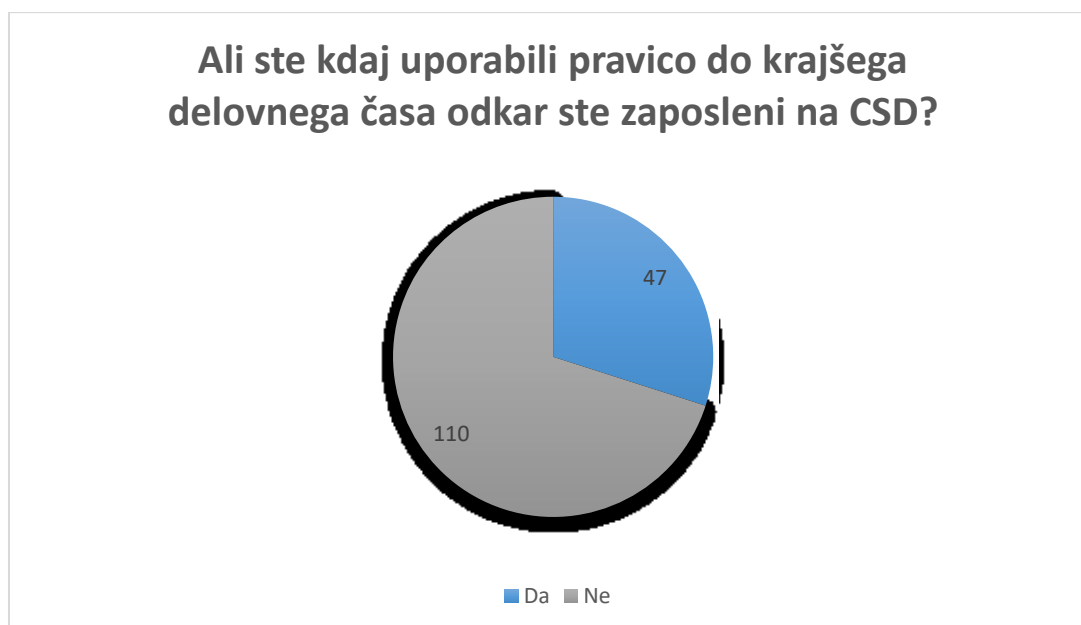
Zaposleni, ki ne delajo nadur in zaposleni, ki delajo nadure, se s trditvijo strinjajo. Višje povprečje odgovorov pa je pri zaposlenih, ki nadur ne delajo.

graf 41: Koliko zaposlenih ima oz. nima otrok.



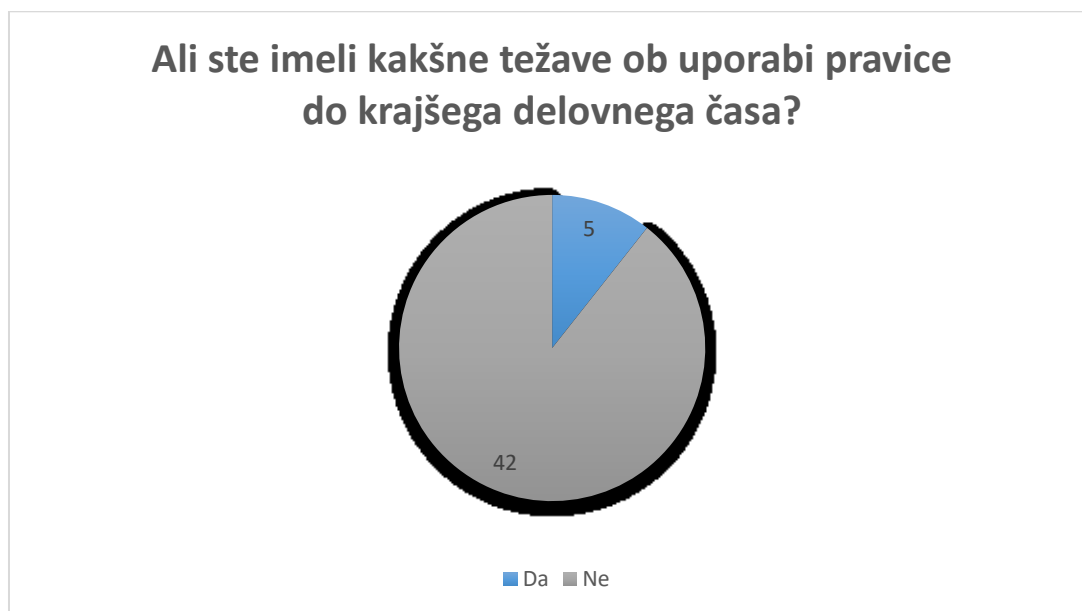
Izmed vseh anketirancev jih 71 % (157) ima otroke, 29 % (63) pa jih otrok nima.

graf 42: Uporaba pravice do krajšega delovnega časa.



Izmed vseh anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili, da imajo otroke, jih je 30 % (47) uporabilo pravico do krajšega delovnega časa, odkar so zaposleni na CSD. 70 % (110) pa jih te pravice ni uporabilo.

graf 43: Težave ob uporabi pravice do krajšega delovnega časa.



Izmed vseh anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili, da so uporabili pravico do krajšega delovnega časa, odkar so zaposleni na CSD, jih je 11 % (5) z uporabo te pravice imelo težave. 89 % (42) pa jih s tem ni imelo kakšnih težav.

Težave, ki so jih anketiranci našli so:

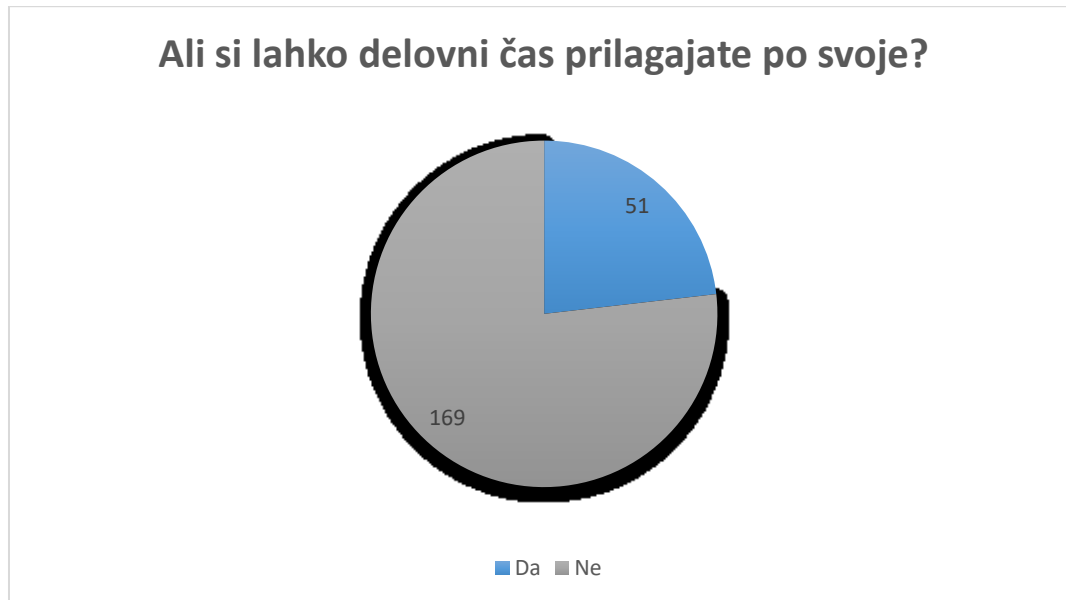
- enaka količina dela za krajši delovni čas, kot pri polnem delovnem času (2),
- delo s krajšim delovnim časom je bilo prekinjeno zaradi želje po drugem delovnem mestu (1),
- prepričevanje s strani delodajalca za opravljanje polnega delovnega časa (1),
- nerazumevanje nadrejenih (1).

Na vprašanje, kaj zaposlenim predstavlja največji problem pri trenutni ureditvi delovnega časa, sem prejela naslednje odgovore (vrstni red je urejen po pogostosti pojavljanja):

- prevelik obseg dela za 40 urni delovnik (48),
- omejiti ure odprtja za uporabnike (43),
- ni problemov (39),
- preveč telefonskih klicev uporabnikov (26),
- manjka popoldansko delo (22),
- premalo časa za dopoldanske obveznosti (13),
- predolg delovnik ob sredah (10),
- usklajevanje družinskega življenja z delom (5),

- težko je opraviti delo v predvidenih rokih (5),
- premalo fleksibilnosti in prilagajanja (5),
- osem urni delovnik na splošno (4).

graf 44: Prilagajanje delovnega časa.



23 % (51) zaposlenih si lahko delovni čas prilagaja po svoje, 77 % (169) pa si ga ne more.

Anketiranci, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili, da si lahko delovni čas prilagajajo po svoje, so podali nekaj primerov, kako to izgleda v praksi:

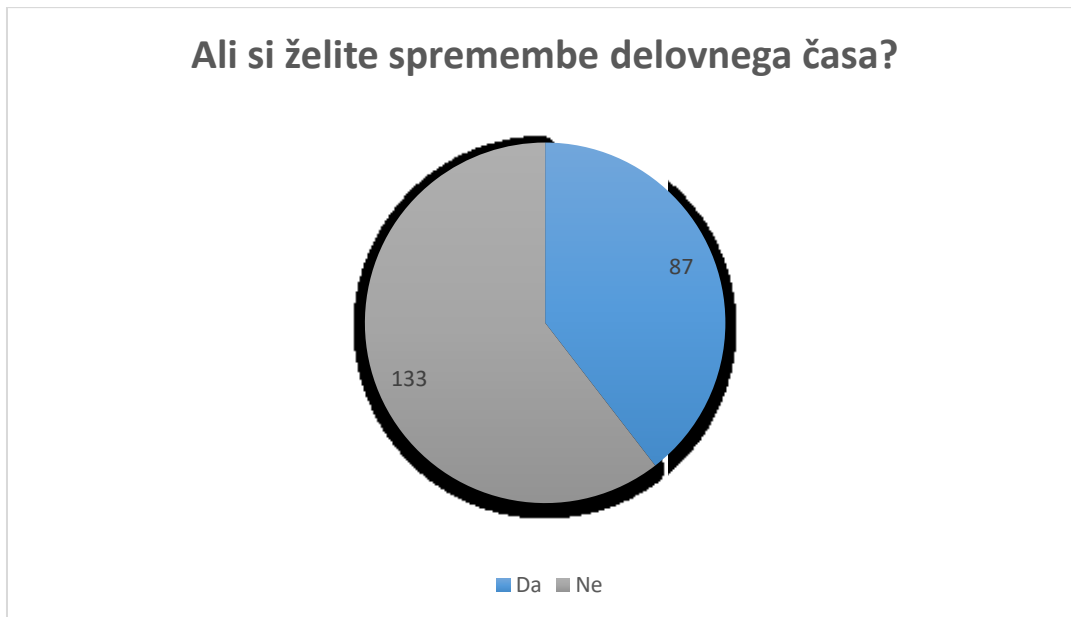
- premakljiv delovni čas (16),
- koriščenje nadur (15),
- delo izven poslovnega časa (razni projekti, ki jih CSD organizira) (9).

Na vprašanje, naj naštejejo svoje potrebe ali interese, ki so upoštevani pri trenutni ureditvi delovnega časa, sem prejela naslednje odgovore (vrstni red je urejen po pogostosti pojavljanja):

- prosti vikendi (61),
- prosto popoldne (46),
- veliko časa zase (41),
- ni upoštevan noben moj interes (39),
- fleksibilnost (12),
- prosti čas (10),
- krajši delovni čas v petek (4),
- trenutno delo od doma – epidemija (4),

- dobro usklajujem družinsko in delovno življenje ob trenutnem urniku (3).

graf 45: Želja po spremembi delovnega časa.



Spremembe delovnega časa si želi 40 % (87) zaposlenih, 60 % (133) pa si te spremembe ne želi.

Na zadnje vprašanje, ki je kako bi po vašem mnenju lahko izboljšali delovni čas centrov za socialno delo v Sloveniji, sem prejela naslednje odgovore (vrstni red je urejen po pogostosti pojavljanja):

- manj uradnih ur za sprejem uporabnikov (90),
- 30 urni delovnik, ker je delo zelo naporno (47),
- ni potrebe po spremembi (40),
- krajši delovni čas v sredo (27),
- vključitev popoldanskega delovnega časa (14),
- več fleksibilnosti (2).

4.1 Preverjanje hipotez

Prvo hipotezo, ki pravi, da več kot 50 % zaposlenih opravlja nadure lahko zavrnem. Nadure namreč opravlja 42 % vseh zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, kar je manj kot določenih 50 % v hipotezi.

Drugo hipotezo, ki pravi, da si manj kot 50 % zaposlenih lahko delovni čas prilagaja po svoje, lahko potrdim. Izmed vseh zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, si jih delovni čas po svoje lahko prilagaja le 23 %, torej manj kot 50 %.

Tretjo hipotezo, ki pravi, da so zaposleni ob trenutni ureditvi delovnega časa utrujeni, lahko zavrnem. Povprečje vseh odgovorov skupaj je namreč 2,5 kar nakazuje na to, da so zaposleni razpeti med odgovoroma se ne strinjam in niti se strinjam, niti se ne strinjam. To pa pomeni, da se s to trditvijo, da so utrujeni ne strinjajo in lahko hipotezo zavrnem.

Četrto hipotezo, ki pravi, da zaposleni menijo, da je delo psihično naporno, lahko potrdim. Povprečje vseh odgovorov je 4,0, kar pomeni, da se zaposleni v raziskavi strinjajo s trditvijo, da je delo psihično naporno.

Peto hipotezo, ki pravi, da je manj kot polovica zaposlenih, ki imajo otroke, uporabila pravico do krajšega delovnega časa, lahko potrdim. To pravico je namreč uporabilo le 47 zaposlenih izmed vseh 157 zaposlenih, ki imajo otroke, kar pa je manj kot polovica.

Šesto hipotezo, ki pravi, da si več kot 50 % zaposlenih želi spremembe ureditve delovnega časa lahko zavrnem. Izmed vseh zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, si jih želi spremembe 40 %, kar pa ne dosega 50 %, ki so določeni v hipotezi, zato jo lahko zavrnem.

5 Razprava in sklepi

V moji raziskavi je sodelovalo 220 oseb, 95 % žensk in 5 % moških, bili pa so iz vseh centrov za socialno delo, ki so v Sloveniji. Odstotek moških je tako nizek zato, ker v stroki socialnega dela nasploh prevladujejo ženske.

Nadure opravlja 42 % vseh zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi. Najvišji odstotek zaposlenih, ki opravljajo nadure je na CSD Spodnje Podravje (100 %). Najnižji odstotek zaposlenih, ki opravljajo nadure pa je na CSD Savinjsko-Šaleška (22 %).

Zaposleni so s trenutno ureditvijo delovnega časa zadovoljni, saj so se s trditvijo o zadovoljstvu z delovnim časom strinjali. Najbolj zadovoljni so na CSD Spodnje Podravje, kjer se s trditvijo popolnoma strinjajo. Najmanj zadovoljni pa so na CSD Zasavje, kjer se s trditvijo niti strinjajo in niti ne strinjajo. Razlik med spoloma pri zadovoljstvu ni, so pa bolj zadovoljni s trenutno ureditvijo delovnega časa tisti, ki imajo otroke, kot tisti ki jih nimajo. Bolj zadovoljni so tudi zaposleni, ki ne delajo nadur, kot pa tisti, ki jih delajo.

Pri trenutni ureditvi delovnega časa se zaposlenim največji problem zdi prevelik obseg dela za 40 ur. Strokovnjaki centrov za socialno delo imajo dela in naloge, ki po obsegu presegajo njihove zmogljivosti. Časovna stiska povzroča zamude in skoraj vsak drugi občasno težko najde čas za dopust. Pomanjkanje časa povzroča izgubo nadzora in je lahko razlog za nekvalitetno opravljeno delo in nezadovoljstvo zaposlenih in uporabnikov. (Cink, 2008, str. 16)

Glede deseturnega delovnika enkrat na teden so zaposleni neopredeljeni. Najbolj moti jih na CSD Pomurje, najmanj pa na CSD Spodnje Podravje. Tak delovnik najbolj moti stare 61 let in več, najmanj pa stare do vključno 30 let. Bolj moteč se zdi ženskam kot moškim.

Kot probleme so zaposleni izpostavili tudi to, da ne uspejo opraviti vsega dela, ker morajo biti večino svojega delovnega časa na voljo tudi za uporabnike, ki prihajajo na center. Menijo tudi, da morajo preveč časa porabiti za telefonske klice, in da manjka nekaj ur popoldanskega dela, saj ob trenutnem delovniku ne uspejo urediti zasebnih zadev, ki bi jih lahko le v dopoldanskem času. Nekaterim se zdi delovnik ob sredah, ko traja 10 ur, predolg, nekateri pa so omenili, da težko usklajujejo delovno in družinsko življenje ob trenutni ureditvi delovnega časa. Omenjeno je bilo tudi, da imajo premalo možnosti za fleksibilnost in prilagajanje delovnega časa. Fleksibilnost in prilagajanje delovnega časa sta namreč povezana z duševnim in fizičnim zdravjem. Pravzaprav več možne fleksibilnosti pri delovnem času omogoča stabilnejši sistem osnovnih življenjskih funkcij kot sta spanje in prehrana. Omogoča tudi lažje načrtovanje

vsakodnevnega življenja kot je druženje z družinskimi člani in prijatelji ter obiskovanje prostočasnih aktivnosti. (Åkerstedt, Costa in Sartori, 2006, str. 1135)

Nekajkrat pa so zaposleni izpostavili tudi splošno nezadovoljstvo s 40-urnim delovnikom, ki bi ga po zgledu nekaterih Skandinavskih držav znižali na 30 ur. Posamezniki, ki delajo manj ur, imajo višjo stopnjo zadovoljstva z življenjem. Nižanje delovnih ur in boljša razporeditev dela se ponujata tudi kot odgovor na problem naraščajoče brezposelnosti. Dejstvo je, da so države, kjer največ ljudi dela krajši delovni čas, tudi ene izmed tistih, kjer je stopnja brezposelnosti najnižja. (Bilban in Stare, 2015)

S tem se strinjam tudi sama, saj menim, da ljudje nismo ustvarjeni le za to, da večino svojega dneva in velik del svojega življenja preživimo v službi.

Pri trenutni ureditvi delovnega časa je najpogostejši upoštevan interes zaposlenih ta, da imajo proste vikende in proste popoldneve. Prost vikend je ena izmed večjih prednosti, saj se morajo zaposleni dovolj spočiti za nov delovni teden. Omenjeno je bilo tudi to, da imajo veliko časa zase, saj lahko obiskujejo razne aktivnosti popoldan (fitnes, joga, pilates ipd.). Nekateri imajo tudi možnost fleksibilnosti prihoda na delo in odhoda z dela, kar je v pomoč tistim, ki imajo otroke, ker jih lahko zjutraj peljejo v vrtec in v šolo, oziroma jim popoldan pomagajo pri domači nalogi, ali pa samo preživljajo čas skupaj z njimi. Vse to pa pomaga tudi pri dobrem usklajevanju družinskega in delovnega življenja. Omenjeno je bilo tudi veliko prostega časa in krajši delovni čas v petek. Pojavil pa se je tudi interes, ki je upoštevan v trenutnem času epidemije, in sicer delo od doma, ker so zaposleni tako bolj spočiti in bolj skoncentrirani na delo, saj se doma počutijo bolj udobno.

Trenutno si lahko delovni čas po svoje prilagaja 23 % zaposlenih, 77 % zaposlenih pa si ga ne more. V praksi to izgleda tako, da imajo fleksibilen delovni čas, torej lahko pridejo na delo npr. med 7. in 8. uro in odidejo domov med 15. in 16. uro. Koristijo lahko tudi nadure tako, da gredo prej domov ali pa si vzamejo prost dan. Včasih pa delajo tudi izven poslovnega časa, predvsem popoldan, zaradi raznih projektov, ki jih centri organizirajo, npr. Neverjetna leta, ki se izvaja popoldan, ko so starši otrok večinoma doma.

Zaposleni menijo, da ob trenutni ureditvi delovnega časa dobro usklajujejo delovno in zasebno življenje. Po rezultatih sodeč jim najboljše gre na CSD Južna Primorska, CSD Koroška, CSD Maribor, CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Osrednja Slovenija – zahod in CSD Primorsko-Notranjska. Najslabše pa na CSD Gorenjska in CSD Posavje. Obstaja razlika med spoloma, in sicer ženske bolj usklajujejo delovno in zasebno življenje ob trenutni ureditvi

delovnega časa. Najbolje pa zasebno in delovno življenje usklajujejo zaposleni, ki so stari 61 in več let.

Trenutna ureditev delovnega časa se prilagaja uporabnikom. S tem se najbolj strinjajo na CSD Južna Primorska, najmanj pa na CSD Osrednja Slovenija – vzhod, CSD Posavje in CSD Primorsko-Notranjska. Način, kako je delovni čas prilagojen uporabnikom, je, da so na CSD ves čas delovnika dostopni za uporabnike, ob sredah pa je delovnik podaljšan še v popoldanski čas. Vendar so pri problemih zaposleni omenili, da včasih ostajajo v službi dlje zaradi uporabnikov, ki dopoldan nimajo časa priti, ker so tudi sami v službi.

Spremembo ureditve delovnega časa si želi 40 % zaposlenih, 60 % pa si jih tega ne želi. Pričakovala sem, da bo želja po spremembi več kot 50 %, saj se mi zdi takšen delovnik, glede na to, da gre za delo z ljudmi, ki imajo težave, kar naporen. Je pa res, da so razne prednosti, ki se jim zaposleni ne bi želeli odpovedati in to je enoizmensko delo, prosto popoldne, prejšnji odhod domov ob petkih in prosti vikendi.

Pravico do dela s krajšim delovnim časom je uporabilo 30 % zaposlenih, ki imajo otroke, 70 % pa jih te pravice ni uporabilo. Težave pri uveljavljanju te pravice je imelo 11 % vseh, ki so jo uveljavili. Te pa so bile, da so morali zaposleni opravljati enako količino dela, kot pa bi jo pri polnem delovnem času. Zdi se mi, da je to glavni razlog, zakaj se za uveljavitev te pravice ne odloči več zaposlenih, saj je na centrih za socialno delo v Sloveniji kadrovsko pomanjkanje in že pri polnem delovnem času ne uspejo opraviti vseh zadanih nalog. Težave so bile tudi, da so nadrejeni prepričevali zaposlene naj te pravice ne uveljavijo, oziroma niso bili razumljivi in nekdo je delo s krajšim delovnim časom moral prekiniti zaradi želje po drugem delovnem mestu.

Sklepi v moji raziskavi so:

- nekatere možnosti za prilagajanje delovnega časa glede na interese in potrebe zaposlenih že obstajajo, in sicer so to kasnejši prihod na delo in kasnejši odhod z dela, zgodnejši prihod na delo in zgodnejši odhod z dela, možno koriščenje nadur za prost dan ali kasnejši prihod ali kasnejši odhod ter delo izven poslovnega časa, da opravijo vse naloge oziroma, da sprejmejo uporabnike, ki v dopoldanskem času ne morejo priti. V času epidemije si lahko zaposleni prilagajajo delo tudi tako, da se jim morajo uporabniki najaviti za prihod v pisarno in si tako lažje razporedijo delovne naloge in potek dela.
- Manj kot polovica zaposlenih si lahko trenutno prilagaja delovni čas.

- Več kot polovica zaposlenih si ne želi spremembe trenutnega delovnega časa.
- Delo na centrih za socialno delo je psihično naporno.
- Zaposleni o primerih in uporabnikih z delovnega mesta razmišljajo tudi doma.
- Zelo majhen delež zaposlenih staršev je uporabilo pravico do krajšega delovnega časa.
- Moški in ženske so s trenutno ureditvijo delovnega časa enako zadovoljni.
- Deseturni delovnik enkrat na teden najbolj moti stare 61 let in več.

6 Predlogi

V vprašalniku sem imela postavljeno vprašanje, kako bi zaposleni spremenili delovni čas. Dobila sem veliko odgovorov. Njihov najpogostejši predlog je bil, da bi morali imeti manj uradnih ur za uporabnike, saj imajo poleg sprejemanja le teh in telefonskih klicev še ostalo delo z dokumenti, ki ga morajo opraviti v določenem roku, in če imajo na en dan preveč strank in klicev, jim lahko zmanjka časa, hkrati pa je to lahko zanje stresen dejavnik in se znajdejo v stiski zaradi preobremenjenosti. Smiselno bi bilo, da bi na centrih zaposlili več delavcev, da bi si enakomerno porazdelili delo, saj je uporabnikov vedno več in problema se ne da rešiti tako, da se preobremenjenim delavcem določi še dodatno delo ali pa da se skrajšajo uradne ure in s tem zmanjša dostopnost centrov za uporabnike. Vse to lahko vodi v tako slabše storitve za uporabnike kot tudi slabše delovne pogoje za zaposlene, v poslabšanje zdravja, zadovoljstva zaposlenih in hkrati slabšo produktivnost in slabše opravljeno delo.

Sama menim, da bi bilo zelo dobro, da bi tudi po končani epidemiji ohranili predhodno naročanje uporabnikov, saj bi si zaposleni tako lahko naredili urnik dela in si točno razporedili, kdaj bodo imeli čas za ostale naloge, ki jih morajo dokončati. To bi se poznalo tudi pri storilnosti zaposlenih in pri splošnem zadovoljstvu uporabnikov, ki bi v roku dobili pravice, ki jim pripadajo in zaposlenih, ki bi imeli nekakšno notranje zadovoljstvo, ker so vse zadolžitve opravili v rokih. Je pa res, da je center za socialno delo ustanova, ki mora biti lahko dostopna za uporabnike, zato bi lahko kombinirali sistem predhodnega naročanja s stalno dosegljivostjo za nujne primere, ki bi bili posebej določeni.

Predlagali so tudi 30 urni delovnik po zgledu Skandinavskih držav, ker je njihovo delo psihično naporno.

Tudi sama bi predlagala 30 urni delovnik, predvsem v poklicih, kjer je vključeno čustvovanje. Pri socialnem delu namreč z dela domov »odneseš« tudi uporabnike in njihove zgodbe, pa če si to želiš ali pa ne, ti ostane v podzavesti. Zato menim, da bi bil 6 urni delovnik pet dni v tednu dovolj, da ne bi prišlo do izgorelosti zaposlenih. Hkrati pa bi predlagala tudi, da zaposlijo več ljudi, da bi se naloge enakomerno porazdelile, da nihče več ne bi bil preobremenjen. Še posebej, če bi v prihodnosti res prešli na 30 urni delovnik, je potrebno opozoriti, da zaposlenim ne bi bilo treba v 30 urah narediti enake količine dela, kot jo morajo v 40 urah.

Med predlogi se je znašla tudi vključitev popoldanskega delovnega časa in več fleksibilnosti.

Dobro bi bilo vključiti popoldansko delo, ali vsaj enkrat na teden samo popoldanske uradne ure. Predvsem zato, ker se je med odgovori pojavila trditev, da zaposleni opravljajo nadure, ker nekateri uporabniki nimajo časa dopoldan, ker so v službi. Glede na to, da je delovni čas nasploh prilagojen potrebam uporabnikov, bi lahko premislili tudi o tem.

Enako pa bi lahko vsi centri za socialno delo imeli vsaj do neke mere fleksibilen delovni čas, kot ga že imajo ponekod, da bi zaposleni lažje opravljali zadeve iz zasebnega življenja, da ne bi potrebovali vedno dopusta, če bi imeli dopoldne kakšen opravek.

Smiselno bi bilo premisliti o vseh predlogih, saj so nastali na podlagi interesov zaposlenih, ki najbolj vedo, česa si želijo in kaj bi jim olajšalo delo. V celoti bi bilo smiselno pregledati, kakšne so potrebe zaposlenih in kakšne potrebe imajo uporabniki. Na »stičišču« vseh potreb in interesov, bi bilo smiselno premisliti o takih spremembah glede poteka dela, uradnih ur in delovnega časa zaposlenih na centrih za socialno delo, ki ne bi niti uporabnikom in niti zaposlenim poslabšale položaja.

7 VIRI

- Åkerstedt, T., Barck-Holst, P., Hellgren, C. & Nilsson, Å. (2019). Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study. *European Journal of Social Work*. 24(3), 1-15

Pridobljeno 28. 5. 2021 s

https://www.researchgate.net/publication/335943408_Coping_with_stressful_situations_in_social_work_before_and_after_reduced_working_hours_a_mixed-methods_study

- Åkerstedt, T., Costa, G. & Sartori, S. (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being. *Chronobiology International*. 23(6), 1125-1137

Pridobljeno 28. 5. 2021 s

https://www.researchgate.net/publication/6609288_Influence_of_Flexibility_and_Variability_of_Working_Hours_on_Health_and_Well-Being

- Arzenšek, A., Franca, V. & Laporšek, S. (2018). Kako dostojne so nove oblike dela v Sloveniji. *Economic and Business Review*. 20, 129-145.

Pridobljeno 15. 6. 2021 s

https://www.researchgate.net/publication/330728114_KAKO_DOSTOJNE_SO_NOVE_OBLIKE_DELA_V_SLOVENIJI

- Bajt, M., Britovšek, K. & Jeriček Klanšček, H. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu* [pdf].

Pridobljeno 2. 6. 2021 s

<https://www.nijz.si/sl/publikacije/dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu>

- Bakovnik, N., Krivic, B., Lapornik, M. & Pensa, I. (2019). Analiza o prednostih in slabostih zaposlitve za krajši delovni čas [pdf].

Pridobljeno 14. 6. 2021 s

<https://www.tzslo.si/uploads/karmen/analizapzkdc.pdf>

- Barck-Holst, P. (2020). *Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study* (Doktorsko delo).

Pridobljeno 15. 5. 2021 s

https://openarchive.ki.se/xmlui/bitstream/handle/10616/47049/Thesis_Peter%20Barck-Holst.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Bilban, M. & Stare, B. (2015). Podaljšan delovni čas in njegov vpliv na zdravje, okolje in brezposelnost. *Delo in varnost*. 60(1), 40-46.

Pridobljeno 12. 6. 2021 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-6JW8EV1T>

- Centri za socialno delo Slovenije. (b.d.).

Pridobljeno 30. 3. 2021 s <https://www.csd-slovenije.si/>

- Cink, T. (2008). Organizacijski dejavniki stresa v profesiji socialnega dela. *Socialno delo*. 47(1/2), 1-21

Pridobljeno 15. 5. 2021 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-FDA1RM08>

- Enka. (b.d.)

Pridobljeno 10. 4. 2021 s <https://www.1ka.si/>

- Hussein, S. (2018). Work Engagement, Burnout and Personal Accomplishments Among Social Workers: A Comparison Between Those Working in Children and Adults' Services in England. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. 45, 911-923

Pridobljeno 28. 5. 2021 s <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10488-018-0872-z>

- International Labour Office. Conditions of Work and Employment. (2007). *Decent working time: balancing workers' needs with business requirements* [pdf].

Pridobljeno 13. 6. 2021 s

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145391.pdf

- Ji, J., Kao T., D. & Kim, H. (2011). Burnout and Physical Health among Social Workers: A Three-Year Longitudinal Study. *Social Work*. 56(3), 258-268.

Pridobljeno 15. 6. 2021 s

https://www.researchgate.net/publication/51577468_Burnout_and_Physical_Health_among_Social_Workers_A_Three-Year_Longitudinal_Study

- Kalčič, M. (2011). Pregled posebnosti pravne ureditve delovnega časa nekaterih kategorij delavcev. *Delo in varnost*. 56(6), 5-14.

Pridobljeno 30. 3. 2021 s

<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-SB5C07O0/?euapi=1&query=%27keywords%3ddelovni+%c4%8das%27&pageSize=25&sortDir=DESC&sort=date&page=2>

- Kresal, B. (2021). *Socialna varnost družine: starševsko varstvo in družinski prejemki*. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Kresal Šoltes, K., & Kresal, B. (2015). Ukrepi za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v kolektivnih pogodbah v Sloveniji. *Delavci in delodajalci*. 15(4), 525-563.

Pridobljeno 23. 3. 2021 s

<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-512NO334/?euapi=1&query=%27keywords%3dusklajevanje+dela+in+%c5%beivljenja%27&sortDir=ASC&sort=date&pageSize=25>

- Manthorpe, J., Stanley, N. & White, M. (2007). Depression in the Profession: Social Workers' Experiences and Perceptions. *British Journal of Social Work*. 37(2), 281-298

Pridobljeno 15. 5. 2021 s

https://www.researchgate.net/publication/45637146_Depression_in_the_Profession_Social_Workers'_Experiences_and_Perceptions

- Mesec, B. (2009). *Metodologija raziskovanja v socialnem delu 1: Načrtovanje raziskave*. Študijsko gradivo za interno uporabo. Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
- Molan, M. (2010). Vpliv delovnega časa na počutje in razpoložljivost. *Delo in varnost*. 55(4), 10-19.

Pridobljeno 11. 6. 2021 s

https://www.zvd.si/media/medialibrary/2017/02/Zavod_za_varstvo_pri_delu_RDV_4_2010_Vpliv_delovnega_casa_na_pocutje_in_razpolozljivost.pdf

- Pregelj, P. (2011). Krepitev duševnega zdravja delavcev. *Delo in varnost*. 56(5), 14-17

Pridobljeno 2. 6. 2021 s <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-1NVVHX3X>

- Republika Slovenija GOV. (2021)

Pridobljeno 12. 4. 2021 s <https://www.gov.si teme/centri-za-socialno-delo/>

- Senčur Peček, D. (2019). Delovni čas in letni dopust z vidika standardov MOD, MESL in novejših sodnih praks Sodišča EU. *Delavci in delodajalci*. 19(2/3), 407-440.

Pridobljeno 23. 3. 2021 s

<https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-5YFVKPMH/?euapi=1&query=%27keywords%3ddelovni+%c4%8das%27&pageSize=25&sortDir=DESC&sort=date>

- Senčur Peček, D. (2017). Delovni čas v dobi stalne dosegljivosti. *Delavci in delodajalci*. 17(2/3), 155-178.

Pridobljeno 11. 6. 2021 s

<http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-8ZO4SW8I/?query=%27contributor%3dSen%c4%8dur+Pe%c4%8dek%2c+Darja%27&pageSize=25>

- Senčur Peček, D. (2009). Organizacija delovnega časa z vidika zahtev po večji fleksibilnosti. *Delavci in delodajalci*. 9(4), 491-528.

Pridobljeno 11. 6. 2021 s <http://delavciindelodajalci.com/S30000/Arhiv>

- Švab, A. & Žakelj, T. (2009). Usklajevanje dela in družine: med zakonodajnimi spodbudami in vsakodnevnim življenjem. *Socialno delo*. 48(4), 215-226

Pridobljeno 15. 5. 2021 z <https://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:doc-JIBJ4FY8>

- *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013

Pridobljeno 23. 3. 2021 s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

8 PRILOGE

8.1 Anketni vprašalnik

Pozdravljeni. Sem Tjaša Kreuh, študentka 4. letnika Fakultete za socialno delo v Ljubljani. V diplomskem delu raziskujem, kakšne so možnosti za prilagajanje delovnega časa zaposlenih na CSD v Sloveniji glede na njihove interese in potrebe. Če ste zaposleni na enem izmed CSDjev v Sloveniji več kot 6 mesecev, vas prosim, če mi lahko izpolnite krajšo anketo. Anketa je anonimna, podatki pa bodo uporabljeni le za potrebe študija. Če vas bi zanimali rezultati pa mi pišite na e-mail naslov tjaaa.kreuh@gmail.com. Za sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem!

1. SPOL
 - a) Moški
 - b) Ženski
 - c) Drugo

2. VAŠA STAROST V LETIH?

-
3. VRSTA VAŠE IZOBRAZBE?

-
4. DELOVNO PODROČJE, KI GA OPRAVLJATE NA CSD?

-
5. DOLŽINA VAŠE DELOVNE DOBE NA CSD?

-
6. OBMOČJE DELA
 - a) CSD Celje
 - b) CSD Dolenjska in Bela krajina
 - c) CSD Gorenjska
 - d) CSD Južna Primorska
 - e) CSD Koroška
 - f) CSD Ljubljana
 - g) CSD Maribor
 - h) CSD Osrednja Slovenija – Vzhod
 - i) CSD Osrednja Slovenija – Zahod
 - j) CSD Pomurje
 - k) CSD Posavje
 - l) CSD Primorsko – Notranjska
 - m) CSD Savinjsko – Šaleška
 - n) CSD Severna Primorska
 - o) CSD Spodnje Podravje
 - p) CSD Zasavje

7. VRSTA POGODBE, KI JO IMATE SKLENJENO?
 - a) Delo za nedoločen čas

- b) Delo za določen čas
- c) Drugo

8. ALI STE VSAKODNEVNO V SLUŽBI V STIKU Z UPORABNIKI?

- a) Da
- b) Ne

9. ALI OPRAVLJATE NADURE?

- a) Da
- b) Ne

10. PRIBLIŽNO ŠTEVILO NADUR NA MESEC?

11. Izrazite svoje strinjanje s trditvami s pomočjo spodnje lestvice.

	1 – nikakor se ne strinjam	2 – delno se ne strinjam	3 – niti se ne strinjam, niti se strinjam	4 – delno se strinjam	5 – popolnoma se strinjam
Trenutni delovni čas mi omogoča redno druženje s prijatelji, družinskimi člani, znanci, itd.					
Dopoldanske obveznosti, ki jih imam, lahko urejam ob trenutni ureditvi delovnega časa.					
Deseturni delovnik enkrat na teden me moti.					
Zaradi trenutne ureditve delovnega časa sem utrujen/a.					
Ob vikendih se dovolj spočijem za naslednji delovni teden.					
O uporabnikih in primerih z delovnega mesta razmišljam tudi doma.					
Delo se mi zdi psihično naporno.					
Zaradi dela sem že imel/a težave z zdravjem.					
Ob trenutnem delovnem času se mi zdi, da dobro usklajujem delovno in zasebno življenje.					
Trenutna ureditev delovnega časa je dobro prilagojena potrebam uporabnikov.					

Trenutna ureditev delovnega časa je dobro prilagojena potrebam zaposlenih.					
S trenutno ureditvijo delovnega časa sem zadovoljna/zadovoljen.					

12. ALI IMATE OTROKE?

- a) Da
- b) Ne

13. ALI STE KDAJ UPORABILI PRAVICO DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA ODKAR STE ZAPOSLENI NA CSD?

- a) Da
- b) Ne

14. ALI STE IMELI KAKŠNE TEŽAVE OB UPORABI PRAVICE DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA?

- a) Da
- b) Ne

15. KAKŠNE TEŽAVE STE IMELI S TEM?

16. KAJ VAM PREDSTAVLJA NAJVEČJI PROBLEM PRI TRENUTNI UREDITVI DELOVNEGA ČASA?

17. ALI SI LAHKO DELOVNI ČAS PRILAGAJATE PO SVOJE?

- a) Da
- b) Ne

18. PRIMER, KAKO SI GA LAHKO PRILAGAJATE?

19. NAŠTEJTE VAŠE 3 POTREBE ALI INTERESE, KI SO UPOŠTEVANE PRI TRENUTNI UREDITVI DELOVNEGA ČASA.

20. ALI SI ŽELITE SPREMEMBE DELOVNEGA ČASA?

- a) Da
- b) Ne

21. KAKO BI PO VAŠEM MNENJU LAHKO IZBOLJŠALI DELOVNI ČAS CSDJEV V SLOVENIJI?

Najlepše se vam zahvaljujem za sodelovanje v anketi in za vašo pomoč pri mojem diplomskem delu!

8.2 Kvantitativni podatki uporabljeni v raziskavi

SPOL	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
moški	10	5%	5%
ženski	110	95%	100%
drugo	0	0%	100%
SKUPAJ	220	100%	

	ŠT. ENOT	POVPREČJE	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
Starost (v letih)	220	41,9	9,06	26	62

VRSTA IZOBRAZBE	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Dipl. upravni organizator	2	1%	1%
Ekonomski tehnik	2	1%	2%
Gimnazijski maturant	2	1%	3%
Mag. javne uprave	1	1%	4%
Mag. menedžmenta	1	1%	5%
Mag. prava	10	4%	9%
Mag. psihologije	5	2%	11%
Mag. socialnega dela	26	12%	23%
Mag. znanosti	2	1%	24%
Organizator javne uprave	1	1%	25%
Socialni delavec	30	13%	38%
Univ. dipl. ekonomist	18	8%	46%
Univ. dipl. pravnik	15	7%	53%
Univ. dipl. psiholog	15	7%	60%
Univ. dipl. sociolog	10	4%	64%
Univ. dipl. socialni pedagog	10	4%	68%
Univ. dipl. socialni delavec	70	32%	100%
SKUPAJ	220	100%	

DELOVNO PODROČJE	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Denarni prejemki in subvencije	35	16%	16%
Pomočnik direktorja	15	7%	23%
Socialnovarstvene storitve	34	15%	38%
Starševsko varstvo in družinski prejemki	39	18%	56%
Tajništvo	9	4%	60%
Varstvo invalidov	22	10%	70%
Varstvo odraslih	30	14%	84%
Varstvo otrok in družine	36	16%	100%
SKUPAJ	220	100%	

	ŠT. ENOT	POVPREČJE	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
Dolžina delovne dobe	220	9	7,47	6 mesecev (0,5 leta)	39 let

OBMOČJE DELA	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
CSD Celje	20	9%	9%
CSD Dolenjska in Bela krajina	27	12%	21%
CSD Gorenjska	13	6%	27%
CSD Južna Primorska	8	4%	31%
CSD Koroška	21	9%	40%
CSD Ljubljana	33	15%	55%
CSD Maribor	13	6%	61%
CSD Osrednja Slovenija – Vzhod	23	11%	72%
CSD Osrednja Slovenija – Zahod	6	3%	75%
CSD Pomurje	7	3%	78%
CSD Posavje	7	3%	81%
CSD Primorsko – Notranjska	5	2%	83%
CSD Savinjsko – Šaleška	9	4%	87%
CSD Severna Primorska	15	7%	94%
CSD Spodnje Podravje	3	1%	95%
CSD Zasavje	10	5%	68%
SKUPAJ	220	100%	

VRSTA POGODBE	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Delo za določen čas	28	13%	13%
Delo za nedoločen čas	191	67%	100%
Drugo	0	0%	100%
SKUPAJ	220	100%	

VSAKODNEVEN STIK Z UPORABNIKI	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	185	84%	84%
Ne	35	16%	100%
SKUPAJ	220	100%	

OPRAVLJANJE NADUR	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	108	49%	49%
Ne	112	51%	100%
SKUPAJ	220	100%	

	ŠT. ENOT	POVPREČJE	STANDARDNI ODKLON	MINIMUM	MAKSIMUM
Število nadur na mesec	108	7	5,70	1	20

VPRAŠANJA	1- NIKAK OR SE NE STRINJ AM	2-SE NE STRINJ AM	3-NITI SE NE STRINJ AM, NITI SE STRINJ AM	4-SE STRINJ AM	5- POPOLN OMA SE STRINJA M	ŠT. EN OT	POVPRE ČJE	STANDA RNI ODKLO N
Trenutni delovni čas mi omogoča redno druženje s prijatelji, družinskimi člani, znanci, itd.	9	12	15	101	83	220	4,1	1,01
Dopoldanske obveznosti, ki jih imam, lahko urejam ob trenutni ureditvi delovnega časa.	22	38	51	74	35	220	3,3	1,21
Deseturni delovnik enkrat na teden me moti.	32	60	43	42	43	220	3,0	1,35
Zaradi trenutne ureditve delovnega časa sem utrujen/a.	39	82	55	34	10	220	2,5	1,08
Ob vikendih se dovolj spočijem za naslednji delovni teden.	16	44	55	73	32	220	3,3	1,15
O uporabnikih in primerih z delovnega mesta razmišljam tudi doma.	11	20	46	94	49	220	3,7	1,06
Delo se mi zdi psihično naporno.	6	16	18	102	78	220	4,1	0,98
Zaradi dela sem že imel/a težave z zdravjem.	29	53	44	59	35	220	3,1	1,29
Ob trenutnem delovnem času se mi zdi, da dobro usklajujem delovno in zasebno življenje.	9	21	50	89	51	220	3,7	1,07
Trenutna ureditev delovnega časa je dobro prilagojena potrebam uporabnikov.	8	17	24	117	54	220	3,9	0,98
Trenutna ureditev	8	20	49	98	45	220	3,7	1,01

delovnega časa je dobro prilagojena potrebam zaposlenih.								
S trenutno ureditvijo delovnega časa sem zadovoljna/zadovoljen.	9	13	35	102	61	220	3,9	1,01

OTROCI	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	157	71%	71%%
Ne	63	29%	100%
SKUPAJ	220	100%	

UPORABA PRAVICE DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	47	30%	30%
Ne	110	70%	100%
SKUPAJ	157	100%	

TEŽAVE PRI UPORABI PRAVICE DO KRAJŠEGA DELOVNEGA ČASA	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	5	11%	11%
Ne	42	89%	100%
SKUPAJ	47	100%	

ŽELJA PO SPREMEMBI DELOVNEGA ČASA	FREKVENCA	ODSTOTEK	KUMULATIVA
Da	87	40%	40%
Ne	133	60%	100%
SKUPAJ	220	100%	