



B&B  
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija  
Program: Poslovni sekretar  
Modul: Komuniciranje z javnostmi

## **SODOBNA ŽENSKA MED KARIERO IN DRUŽINO**

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.  
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Ksenija Rigler

Kranj, september 2011

## **ZAHVALA**

Zahvaljujem se mentorici Marini Vodopivec za pomoč pri izdelavi diplomske naloge.

Zahvaljujem se tudi lektorici Ani Peklenik, ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo.

Še posebno se zahvaljujem mojemu partnerju Boštjanu, hčerkama ter najbližjim za vso pomoč in podporo, s katero so mi omogočili dokončanje študija.

## IZJAVA

»Študentka Ksenija Rigler izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne \_\_\_\_\_

Podpis: \_\_\_\_\_

## **POVZETEK**

V tej diplomski nalogi obravnavamo predvsem vprašanje, zakaj imajo ženske danes še vedno vodilno vlogo pri skrbi za dom in otroke.

V teoretičnem delu naloge bomo predstavili vlogo ženske v znotraj družine. Ta se kljub velikemu napredku žensk v smislu izobraženosti ter uspešni prisotnosti na trgu dela z vidika družbe ni prav dosti spremenila. Še vedno je samoumevno, da so za gospodinjstva opravila ter za skrb za dom in otroke zadolžene prav ženske.

Prav tako smo obravnavali vprašanje, kako kljub velikim obremenitvam, ki jih prinašajo vse večje zahteve tako v službah kot doma, uspešno uskladiti obe področji življenja in pri tem biti uspešen. Odgovor na to je predvsem v pravilni razporeditvi časa. Seveda pa ne gre brez pomoči oz. razumevanja partnerjev, bližnjih in delodajalcev ter seveda lastne volje.

## **KLJUČNE BESEDE**

Ženska  
Družina  
Kariera  
Izobraževanje  
Usklajevanje

## **ABSTRACT**

In this diploma we mainly deal with the question why women today still have a leading role in taking care for the home and children.

In the theoretical part we will present the role of women within the family. Despite of the significant progress of women in terms of education and successful presence in the labor market, women's role within the family changed very little. It is still obvious that the housework and taking care for home and children are women's obligations.

We have also discussed the question of how, despite of all the stress posed by the growing demands at work and at home, successfully coordinate both areas of life and be successful at this. The answer to this question is mainly in correct allocation of time. And of course with the help and understanding of our partners, our close ones and our employers and especially our own will.

## **KEYWORDS**

Woman  
Family  
Career  
Education  
Adjustment

## KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA .....	1
1.2	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE.....	1
1.3	METODE DELA.....	1
<b>2</b>	<b>DRUŽINA IN GOSPODINJSTVO</b> .....	<b>2</b>
2.1	VLOGA ŽENSKE V DRUŽINI .....	2
2.2	PROSTI ČAS .....	3
2.2.1	<i>SPOL IN PROSTI ČAS</i> .....	3
<b>3</b>	<b>KARIERA</b> .....	<b>4</b>
3.1	TEORIJE RAZVOJA KARIERE .....	5
3.2	ŽENSKE IN KARIERA .....	6
<b>4</b>	<b>IZOBRAŽEVANJE</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>SODOBNA PODOBA ŽENSKE V DRUŽBI</b> .....	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>RAZISKOVALNA METODOLOGIJA IN REZULTATI RAZISKAVE</b> .....	<b>11</b>
6.1	OPIS METODE RAZISKAVE .....	11
6.2	VZOREC.....	11
6.3	REZULTATI.....	17
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČKI</b> .....	<b>30</b>
<b>8</b>	<b>LITERATURA IN VIRI</b> .....	<b>31</b>
<b>9</b>	<b>KAZALO TABEL</b> .....	<b>31</b>
<b>10</b>	<b>KAZALO SLIK</b> .....	<b>31</b>
	<b>PRILOGA – VPRAŠALNIK O USKLAJENOSTI KARIERE IN DRUŽINE</b> .....	<b>33</b>

# 1 UVOD

## 1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

Ženske so enakopravne moškim. Imajo enake možnosti izobraževanja, enake možnosti za graditev kariere, skrb za dom in družino je enakovredno razdeljena med partnerje oz. člane družine. To so trditve, ki bi naj bi v moderni družbi veljale za nesporne. Pa vendar ni vedno tako. Čeprav se raven izobraženosti žensk iz leta v leto viša in so dokazale, da se v poslovnem svetu znajdejo prav tako kot moški, imajo v svojih življenjih še vedno nekaj, kar jih od nasprotnega spola močno razlikuje. Sodobne ženske imajo, prav tako kot pred več sto leti, še vedno vodilno funkcijo pri gospodinjstvih opravilih ter pri vzgoji otrok. To na prvi pogled niti ni tako hud problem. Vendar trg dela danes zahteva vse višjo izobraženost, tehnologija se razvija s svetlobno hitrostjo. Če hočemo biti uspešni pri svojem delu, moramo tem trendom slediti. To pa pomeni nenehno izobraževanje ter usposabljanje. Delovni čas se tako pogosto podaljšuje, vse to zahteva čas in energijo. Na drugi strani pa imamo družinsko življenje. Skrb za dom in družino ter vzgoja otrok prav tako zahtevata svoj čas in energijo. In tako kot pri uspešnem delu tudi pri vzgoji otrok ni prostora za polovičarstvo. Če upoštevamo tudi dejstvo, da pri vseh teh opravilih ne smemo pozabiti nase, na svoje hobije ter sprostitev, lahko nastanejo hude težave. Tako kljub veliki motivaciji in želji po uspehu postane prav čas naš največji sovražnik. Zato bomo v tej diplomski nalogi poskušali odgovoriti na vprašanje: Kako uskladiti kariero in družinsko življenje, ne da bi eno premočno obremenjevalo drugo, in pri tem doseči notranje zadovoljstvo.

## 1.2 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Predpostavljamo, da večina žensk danes daje prednost družinskemu življenju. Pri tem ne mislimo, da ostajajo doma z otroki, temveč da ga vrednotijo kot pomembnejše. Mnoge si ne upajo pokazati volje po uspehu ali pa ne zaupajo dovolj vase.

V diplomski nalogi bomo preverjali naslednje hipoteze:

H1: Za uskladitev kariere in družine je pomembno racionalno razporejanje časa.

H2: Ženska ima še vedno glavno vlogo v gospodinjstvu ter pri skrbi za otroke.

## 1.3 METODE DELA

V prvem, teoretičnem delu bomo postavili teoretična izhodišča, ki bodo pripomogla k boljši izvedbi raziskave. Definirali in predstavili bomo dejavnike, ki neposredno vplivajo na usklajenost kariere in družine. Najprej bomo predstavili pojem družine in vlogo ženske v njej. Sledil bo podroben opis kariere ter spremembe pogleda nanjo skozi zgodovino. Pomemben dejavnik, ki ga bomo predstavili, je tudi izobraževanje. Včasih ga ženske skorajda niso poznale, sedaj pa je ključnega pomena za uspeh na poslovnem področju in hkrati, vsaj časovno, posega v področje življenja izven delovnih obveznosti. Vemo, da se je vloga žensk v družbi močno spremenila, zato bomo predstavili pogled na sodobno žensko s strani moderne družbe.

Sledil bo raziskovalni del, v katerem bomo z anketnim vprašalnikom ugotavljali, kako usklajujejo svoje kariere in družine ženske s področja Ljubljane z okolico. Anketa bo vsebovala 32 vprašanj zaprtega tipa.

## 2 DRUŽINA IN GOSPODINJSTVO

Družino kot pojem je težko opredeliti. Povezana je z geografsko lego, kulturo ter časovno umestitvijo skozi zgodovino. Mnogi sociologi so družino obravnavali kot temelj družbe. Zato jo na splošno obravnavamo kot univerzalno družbeno institucijo, ki velja za nekaj dobrega tako za posameznika kot za družbo kot celoto (Haralambos, Holborn, 1995, str. 325).

### 2.1 VLOGA ŽENSKE V DRUŽINI

Vloga sodobne ženske v krogu družine je bistveno drugačna kot v preteklosti. Ženske niso več le nepomembne gospodinje in sredstvo za reprodukcijo, temveč so postale enakopravne moškim. Postale so pomemben del trga delovne sile, večja izobraženost pa jim je prinesla tudi boljše delovne mesta ter možnost lastne kariere. Vseeno pa enakopravnost ni bistveno spremenila vlog v družini. Ženske imajo še vedno glavno vlogo pri vzgoji otrok ter skrbi za gospodinjstvo.

Za ravnovesje med samopotrditvijo ter občutkom varnosti je pomembno dobro ravnotežje med delom in družino. Na delovnem področju imajo možnost samopotrjevanja ter možnost ohranitve. Daje jim finančno podporo in s tem neodvisnost in samozavest. Ljudje pa potrebujemo tudi varnost, občutek sprejetosti in razumevanja, ki nam jih daje družina. Brez podpore družine je pot do uspešne kariere zelo otežena.

Na trgu dela se ženske že več desetletij uspešno dokazujejo. Dokazale so, da se znajdejo prav na vseh področjih, tudi tistih, ki so veljala za izključno moška. Pa vendar ne moremo enako trditi za moške. Tudi njihova vloga v družini se je spremenila. Več časa namenijo aktivnemu preživljanju časa z družino ter opravljajo gospodinjska dela. Žal pa temu še vedno namenijo občutno manj časa kot ženske. Prav zaradi te preobremenjenosti se veliko žensk ne odloča za lastno kariero. Družba jim še vedno ne nudi dovolj opore in še vedno se oklepajo stereotipov o tradicionalni vlogi ženske v družini. Zanimivo je, da kljub velikemu napredku na nekaterih področjih še vedno ostaja miselnost srednjega veka. Ženske so se morale v preteklosti močno truditi in dokazovati, da so dosegle enake možnosti, in kot kaže, ta pot še zdaleč ni končana.

## 2.2 PROSTI ČAS

Prosti čas je eden od elementov našega življenja oz. našega vsakdanjika, ki ga zaradi hitrega tempa življenja vse bolj primanjkuje. Zaradi vedno večjih obremenitev na delovnih mestih je delovni čas v povprečju daljši. Posledično se zato skrajša tudi čas, ki ga preživimo z družino. In ko opravimo še vse gospodinjske obveznosti, nam prostega časa ostane bore malo.

Na delovnem mestu se vedno soočamo s stresom. Ni nujno, da je vedno negativen, vseeno pa zanj porabimo precej energije. Mnogokrat miselni napor veliko bolj izčrpa kot fizični. Tudi doma, v gospodinjstvu, se soočamo s podobnim. Vzgoja in skrb za otroke, za partnerja, skrb za dom ter vsakdanja gospodinjska opravila potrebujejo svoj čas in energijo. Prav zato je še toliko bolj pomembno, da znamo pravilno razporediti svoj čas in poskrbeti za dovolj prostega časa. Brez njega se znajdemo v začaranem krogu obveznosti in ves trud, ki ga vlagamo, začne počasi izgubljati pomen. Zato je prosti čas še kako pomemben dejavnik pri usklajevanju kariere z družino.

Parker ga opredeljuje kot čas, ki ostane, ko so izpolnjene vse obveznosti. Razlikuje tudi pet vidikov življenja ljudi:

- **Delo** je čas, ki ga preživiš na plačanem delovnem mestu.
- **Delovne obveznosti** se nanašajo na čas, ki ga porabiš kot posledico zaposlitve, vendar pa ga dejansko ne preživiš delovno (vožnja na delo in z njega).
- **Nedelovne obveznosti** vključujejo dejavnosti, kot sta gospodinjsko delo in nega otrok.
- Čas zavzamejo tudi **fiziološke potrebe**. Ljudje morajo preživeti čas tudi za opravljanje dejavnosti, kot so prehranjevanje, spanje, umivanje.
- Preostali čas pa označimo kot **prosti čas** (Haralambos, Holborn, 1995, str. 260).

### 2.2.1 Spol in prosti čas

Do osemdesetih let dvajsetega stoletja so teorije o prostem času temeljile pretežno na prostem času moških. Od takrat pa so ženske feministične sociologinje začele proučevati prosti čas žensk sam po sebi ter pozornost usmerile na odnos med spoloma in vzorci preživljanja prostega časa. Prišle so do ugotovitev, da ženske stremijo k različnim vzorcem prostega časa kot moški ter imajo manj možnosti za preživljanje tega (Haralambos, Holborn, 1995, str. 267).

Feministke so močno spremenile definicije prostega časa. Ob upoštevanju, da so sodobne ženske v veliki večini zaposlene in vodijo takšno ali drugačno gospodinjstvo, se tem razmeram najbolj približa socialistična feministična teorija Eileen Green, Sandre Hebron in Diane Woodward. Trdijo namreč, da ženske prostega časa ne obravnavajo kot neko posebno obdobje ali dejavnost, saj je težko pozabiti na obveznosti, ki jih čakajo. Še posebno, če imajo otroke, so, ne glede na to, ali imajo plačano zaposlitev ali ne, vedno »na klic«. Tako je lahko tudi honorarno delo neka oblika prostega časa (Haralambos, Holborn, 1995, str. 267).



### 3 KARIERA

Izraz kariera (*carriere*) je francoskega izvora. Po leksikonu Cankarjeve založbe (1994) izraz kariera označuje »življenjsko, poklicno pot«, pomeni pa tudi »narediti kariero, naglo napredovati«. Slovar tujk (Bunc, 1984) pa besedo kariera razlaga kot »napredovanje v službi« in »življenjsko pot«.

Pojem kariera se je začel razvijati v poznem 18. stoletju, v času industrijske revolucije. Delovno okolje ter življenjski pogoji so se dramatično spremenili in nastale so potrebe po spremembah. To je zbudilo zanimanje številnih raziskovalcev, da so začeli podrobneje proučevati posameznikovo vedenje ter razlike med posamezniki (Cvetko, 2002, str. 19).

Strokovne opredelitve pojma kariera so si dokaj neenotne. Do osnovnih razhajanj prihaja, ker nekateri avtorji poudarjajo sestavine kariere, drugi pa proces kariere. (Cvetko, 2002, str. 47). Ta raziskava je usmerjena na sodobnost, zato bomo predstavili novejšo definicije.

Greenhaus opredeljuje kariero kot vzorec vseh izkušenj, pridobljenih z delom, ki usmerjajo in povezujejo potek posameznikovega življenja (Greenhaus v Cvetko, 2002, str. 46).

Jože Florjančič in Stane Možina sta razvoj delavcev razdelila v tri sklope:

- strokovni razvoj (izobraževanje in usposabljanje posameznika, ki zagotavljajo napredovanje pri delu),
- osebni razvoj (splet osebnostnih lastnosti, vrednot, motivov, stališč in interesov, ki skupaj z njegovimi sposobnostmi in znanjem ter delovnimi dosežki oblikujejo celovito osebnost),
- delovni razvoj (povezan je z neposrednim delom in delovnim okoljem) (Možina, Florjančič, Gabrijelčič, 1984 v Cvetko, 2002, str. 47–48).

Razlike med starejšim in novejšim pojmovanjem kariere po Feldmanu in Arnoldu (1985):

- Izraz kariera se ne povezuje več le s poklici višjega statusa, temveč z vsemi poklici na vseh organizacijskih ravneh.
- Kariera ne pomeni zgolj vertikalno napredovanje v organizacijah, vse pogostejši so horizontalni premiki.
- Usmerjenost posameznikove kariere je vse bolj odvisna od posameznika samega in ne le od organizacije.
- Kariera posameznika ni vezana le na eno področje oz. organizacijo, ampak se odloča za različne oblike kariere.

Sodobno in tradicionalno pojmovanje kariere psihologa E. Konrada (Konrad v Brečko, 2006, str. 31) je prikazano v spodnji tabeli.

Sodobno pojmovanje kariere	Tradicionalno pojmovanje kariere
1. Polna zaposlenost izgublja pomen.	1. Zagotovljena je polna zaposlenost.
2. Poklicne poti so neenakomerne, pretrgane in različno intenzivne.	2. Stabilna in enosmerna poklicna pot.
3. Razvoj kariere lahko pomeni tudi premik navzdol ali vstran.	3. Razvoj kariere pomeni pomik navzgor.
4. Na razvoj kariere vplivajo družina in druge življenjske vloge, nepovezane z zaposlitvijo.	4. Razvoj kariere zadeva predvsem poklicno življenje.
5. Učenje in spremembe se pojavljajo v vseh obdobjih in stopnjah kariere.	5. Razvoj kariere je usmerjen predvsem na nove in mlajše zaposlene.

Vir: Konrad v Brečko (2006, str. 31)

### 3.1 TEORIJE RAZVOJA KARIERE

Po mnenju Vernona G. Zunkra so zgodovinsko najpomembnejše naslednje teorije (Cvetko, 2002, str. 21–29).

- **Parsonova teorija** (Trait and Factor Theory), ki temelji na predpostavki, da ima posameznik edinstvene sposobnosti oz. lastnosti, ki se lahko objektivno merijo in se vzporejajo z zahtevami pri različnih vrstah dela. Opredeli tudi tri osnovne elemente: študij lastnosti posameznika, zahteve dela ter vzporejanje in soočanje posameznika in dela. Njegova teorija je postala temelj številnim programom za vodenje poklicnega razvoja.
- **Teorija medsebojne prilagoditve oseb in delovnega okolja** poudarja pomembnost v doseganju skladnosti med posameznikom in delovnim okoljem. Le tako bosta lahko preživela.
- **Razvojne teorije** temeljijo na predpostavki, da je karierni razvoj dolgotrajen proces, ki ga posameznik razvija celo življenje.
- **Teorija Ann Roe** se je razvila iz predpostavke, da izbira karierne poti izvira že iz otroštva, temelji na odnosih v družini, izkušnjah iz okolja ter genetskih značilnostih.
- **Teorija Johna Hollanda** predpostavlja, da so poklicni interesi odraz posameznikove osebnosti, na podlagi katere nato izbira delovna področja. Razvrstil je šest osebnostnih tipov, in sicer: realistični, raziskovalni, umetniški, socialni, podjetniški ter konvencionalni.
- **Teorija učenja** po Krumboltzu poudarja, da se vsak posameznik različno uči iz izkušenj v življenju, kar vodi v razlike pri razvoju kariere.
- **Sociološka teorija o delu in razvijanju kariere** je dokazovala ovire pri zadovoljstvu zaposlenih ter razvijanju njihovih karier zaradi institucionalnih sil trga delovne sile.

Zunker prav tako navaja pet novih teorij, ki so se razvile po letu 1990 in obetajo nadaljnji razvoj. So predvsem rezultat hitrega napredka in razvoja novih tehnologij. V teh, novejših teorijah, je bistvena pozornost, ki je poleg etnične manjšine usmerjena zlasti na ženske. To so:

- Karierna teorija, ki temelji na spoznavno-informacijskem postopku.
- Karierna teorija, ki izhaja iz družbeno pasivne perspektive.

- Brownov holistični model poklicne in življenjske izbire in zadovoljstva, ki temelji na vrednotah.
- Teorije, ki miselno razlagajo kariero.
- Teorija samoučinkovitosti (Cvetko, 2002, str. 38–39).

Čeprav se je naša družba že močno modernizirala, se tudi pri razvijanju kariere ne moremo izogniti razlikam med spoloma. C. Gilingan meni, da ženske vidijo drugačne izzive pri razvoju kariere kot moški, saj gre pri njih pravzaprav za poklicno in družinsko kariero. Avtorica je s teorijo spolnih razlik opozorila na sočasne vrste kariere (1982 v Cvetko, Brečko, 2006, str. 57).

### 3.2 ŽENSKÉ IN KARIERA

Včasih je imela beseda kariera v povezavi z žensko negativen prizvok. Čeprav za moške velja, da je uspešna kariera nekaj pozitivnega in odraz dobrega dela, je to pri ženskah nekoliko bolj zadržano. Uspešno kariero mnogokrat povezujejo z zanemarjanjem družine. Zato se morajo ženske še toliko bolj dokazovati. Premalo moči in avtoritete lahko vodi v neuspeh, preveč avtoritativne ženske pa lahko hitro označijo za agresivne in »neženske«. In čeprav je danes veliko uspešnih žensk z uspešnimi karierami, je prav zaradi takega razmišljanja še vedno veliko takih, ki si ne upajo pokazati volje po uspehu. Zavedati se je treba, da je razvoj lastne kariere prav tako pravica vsakega posameznika.

Zanimivo je, da se v Sloveniji kljub možnosti krajšega delovnega časa zaradi starševstva le majhen odstotek žensk odloči za tako obliko zaposlitve. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih namreč dodeljuje pravico do dela za krajši čas enemu od staršev, ki neguje in varuje otroka, do otrokovega tretjega leta starosti (Drobnič, 2009, str. 111). To na eni strani kaže njihovo sposobnost obvladovanja delovnih in družinskih obveznosti, po drugi strani pa željo po delu in samostojnosti.

Ker pa so ženske še vedno močno razpete med delovnimi in družinskimi obveznostmi, si morajo za uspešnost obojih zastaviti jasne cilje. Z vztrajnostjo in uspešnim odpravljanjem ovir do svojih ciljev bodo dosegle zelene rezultate. Ker se pri tem ves čas borijo s časom, je pomemben dober razpored obveznosti. Opravljanje preveč stvari hkrati povzroči zmedo in stres, ta pa zmanjšuje delovne sposobnosti.

Zato sta ključni dve vprašanji: Kako v najkrajšem času opraviti čim več? In kako v kakovostnem smislu izkoristiti čas? Na izkoristek delovnega časa vplivata predvsem dva dejavnika. To sta delovna tehnika oziroma samoorganizacija in komunikacija (Mulej, 1992, str. 47).

Različni ljudje se v stresnih situacijah odzivajo različno. Nekaterim je red in disciplina pogoj za uspešno delo, spet drugi se bolje znajdejo v nepredvidljivih razmerah. Glede na to ločimo pet različnih organizacijskih tipov.

- Perfekcionistka: vse natančno načrtuje, ima odličen smisel za red. Zaradi tega je največkrat nefleksibilna.
- Deklica za vse: vse hoče opraviti sama. Zaradi tega ji stalno primanjkuje časa in ji povzroča stres.
- Improvizatorica: vedno odlaga delo, red je njena šibka točka. Toda z improviziranjem se zna dobro prilagoditi vsaki spremembi.
- Negotova: primanjkuje ji samozavesti, zato se boji odgovornosti.

- Zmedena: red ji je tuj, ravna se po trenutnem navdihu. Zaradi nereda zapravlja čas in poklicne priložnosti.

Nada Mulej (1992, str. 51) opredeljuje naslednja pravila za boljši izkoristek časa:

- Postavimo si realne cilje.
- Naredimo prednostno listo stvari, ki jih moramo opraviti. Pri uresničevanju teh moramo biti disciplinirani.
- Ne smemo dovoliti, da nas drugi motijo in odvrtaajo od dela.
- Izogibajmo se gostobesednosti. Izražajmo se jasno, jedrnato, enopomensko in konkretno.
- Za vsako opravilo poiščimo najugodnejši čas, ko imamo največ delovne energije, ko smo najbolj kreativni in ko se najlažje zberemo.
- Na pomembno mesto uvrstimo čas za družino, prijatelje, konjičke in oddih. Načrtovati je potrebno tudi čas za nepredvidljive dogodke.
- Ne odlagajmo neprijetnih opravil.

Pogoj za uspešno delo so tudi nekatere osebne lastnosti:

- navzven usmerjena osebnost in stališča,
- komunikativnost in odprtost,
- samozaupanje in želja po aktivnosti,
- sproščena stališča in odnosi do drugih,
- duševna umirjenost in čustvena stabilnost (Mulej, 1992, str. 27).

## 4 IZOBRAŽEVANJE

V najširšem pomenu je izobraževanje preprosto eden od vidikov socializacije: vključuje pridobivanje znanja in učenje veščin. Namerno ali nenamerno pomaga oblikovati prepričanja in moralne vrednote (Haralambos, Holborn, 1995, str. 733).

Po besedah dr. Ane Kranjc je izobraževanje eno temeljnih področij družbenega življenja in izpolnjuje naslednje naloge:

- prenaša družbeno izročilo – stara tradicija in stara znanja se prenašajo na sedanost. Govorimo o kulturni funkciji izobraževanja;
- reprodukcijska funkcija izobraževanja se nanaša na oblikovanje in pripravo posameznika za življenje – posameznik se brez izobraževanja ne more vključiti v proces;
- izobraževanje je poleg individualnih prav tako nosilec družbenih sprememb – vsa nova spoznanja se širijo prek izobraževanja in s tem postanejo last širše družbe. Ima torej družbeno-politično inovacijsko funkcijo (Kranjc, 1977, str. 17).

V nadaljevanju bomo podrobneje obravnavali izobraževanje žensk na Slovenskem.

Izobraževanje in vzgoja sta sprva potekala le v krogu družine. Učile so se opravljanja vsakdanjih opravil, ki so jih potrebovale kot gospodinje ter matere, kmečka dekleta so se učila pridelovati hrano in jo nato prodati na trgu. Kasneje je bila izobrazba povezana z njihovim stanom. Redke ženske v meščanskem okolju so dobile šolsko izobrazbo, nekatere so se izobrazile v obrtni stroki svojih mož, žene trgovcev pa so imele toliko znanja, da so jih lahko zastopale ob njihovi odsotnosti. Ženske višjega sloja, plemiških in bogatih meščanskih družin so se lahko šolale v samostanih. Leta 1774 je bila uzakonjena splošna šolska uredba Marije Terezije. Uvedla je splošno šolsko obveznost od 6. do 12. leta in poenotila strukturo šol. Osemletno obvezno osnovno šolo je prinesel osnovnošolski zakon leta 1869.

Kljub zakonu o obveznem šolstvu je preteklo precej časa, da so se dekleta lahko izobraževala na enak način kot dečki. Vzgajali so jih v dobre gospodinje, matere in bodoče žene. A želja po znanju je bila vse večja in počasi a vztrajno so si utrle učne poti tudi do univerz. Tam pa so jih zavirali s trditvami in teorijami, da za ženske ni primerna višja izobrazba. Študij ter graditev poklicne kariere bi, po besedah tedanjih znanstvenikov, nepopravljivo škodovalo njihovim razmnoževalnim zmožnostim (Jukič, 1998, str. 114).

Danes vemo, da ženske niso le sredstvo za reprodukcijo. Prav tako zmorejo veliko več kot le gospodinjska dela. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije so v zadnjih nekaj letih po učnih uspehih celo bolj uspešne kot moški. Ne smemo pa pozabiti, da kljub večji izobraženosti ženskam še vedno ostajajo gospodinjska dela. Večina sodobnih žensk še vedno v veliki večini sama skrbi za gospodinjska opravila ter vzgojo otrok.

Izobrazba pa je v veliki meri postala tudi pogoj za uspešno kariero. Osnovno ter (štiriletno) srednjo šolo končamo pri 18 letih. Ob rednem študiju končamo fakulteto pri 22 letih. Za graditev kariere pa so potrebne delovne izkušnje. Teh ne pridobimo z izobrazbo, temveč z delom. To je tudi eden od razlogov, zakaj se povečuje starost mater ob rojstvu prvega otroka. Leta 2008 je bila po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije povprečna starost mater 28 let. Ta meja se pomika hitro, saj se je v dobrih desetih letih povečala kar za tri leta. Izobrazba ter karierizem sta postala tako pomembna, da sta rojstvo otrok oz. družinsko življenje kot tako začela potiskati na stranski tir.

Ena od možnih oblik kombinacije izobraževanja in pridobivanja delovnih izkušenj je študij ob delu. Iz podatkov Statističnega urada Republike Slovenije je razvidno, da je bilo leta 2009 v izredne študijske programe vpisanih za petnajst odstotkov več žensk kot moških. Čeprav pa se trend odlaganja rojstev povečuje, je po mnenju prof. dr. Helene Meden Vrtovec optimalna starost ženske ob rojstvu prvega otroka 25 let. Biološki trendi ostajajo nespremenjeni in se s trendi sodobne družbe vse bolj razhajajo. Tako lahko obravnavamo študij ob delu kot eno boljših rešitev za pridobivanje časa, saj tako združujemo izobraževanje z delovnimi izkušnjami.

Iz podatkov Statističnega urada Republike Slovenije o diplomantih višjih strokovnih šol lahko ugotovimo, da je v zadnjih letih število izrednih študentov že močno preseglo število rednih študentov. To prikazuje tudi spodnja tabela.

	SKUPAJ		REDNI		IZREDNI	
	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske	Skupaj	Ženske
2000	215	35	121	24	94	11
2004	1829	922	465	244	1364	678
2005	2330	1206	480	252	1850	954
2006	2834	1511	546	302	2288	1209
2007	2874	1522	777	404	2097	1118
2008	3435	1950	930	513	2505	1437

Vir: Statistični urad Republike Slovenije: *Diplomanti višjih strokovnih šol po študijskih programih in načinu študija po spolu*

Izobraževanje nam tako vzame ogromno časa in prav tako pridobivanje delovnih izkušenj. Ne glede na to, na kakšen način se jih bomo lotili, je vredno razmisliti tudi o tem, koliko je formalna izobrazba dejansko vredna. Zanimiv je namreč pogled o razpuščanju povezave med diplomo in zaposlitvijo. Po mnenju Christiana Lavala (Laval, 2005, str. 38) prihajajo v ospredje pred diplomo posameznikove osebne kompetence. Diploma kot taka naj ne bi zagotavljala celostnega, ustreznega znanja za opravljanje določenega poklica. Podjetja od svojih zaposlenih vse bolj zahtevajo

specifična znanja ter vplivajo na določanje vsebin njihovega usposabljanja. Z oslavitvijo vrednosti diplom pa prihaja do vse večje oslavitve položaja zaposlenih, saj jim ne daje dovolj zagotovil in stabilnih opornih točk pri ohranitvi položajev v organizacijah oz. pri ohranitvi zaposlitve. Po drugi strani pa ostaja vse višje dosežena stopnja formalne izobrazbe pogoj za pridobitev dela. Seveda se tu upoštevajo tudi druge kompetence, ki pa v primerjavi s slednjo ne vplivajo neposredno pri plačni hierarhiji.

Vse pogosteje se uporablja tudi izraz vseživljenjsko oz. permanentno izobraževanje. Bistvo tega pojmovanja je dejstvo, da izobraževanje, ki se konča v mladosti oz. takrat, ko posameznik zaključi redno šolanje, preprosto ne zadostuje več niti njemu niti družbi. Pomeni torej proces, ki naj bi se nadaljeval skozi vse življenje. Obsega posameznikovo namerno in priložnostno učenje ter pridobivanje izkušenj (Kodelja, 2006, str. 157).

## 5 SODOBNA PODOBA ŽENSKÉ V DRUŽBI

Slovar slovenskega knjižnega jezika sodobnost pojmuje kot novejši čas, sedanost, torej čas, v katerem živimo. Družbo razlaga kot skupnost ljudi ter celoto njihovih odnosov. Nas zanima, kdo sploh je sodobna ženska in kakšno vlogo ima v sodobni družbi.

Ko slišimo besedo ženska, imamo v mislih največkrat njeno stereotipno podobo. Mater in gospodinja, bolj ali manj podrejeno moškemu. S pojmom sodobna ženska pa nastane popolnoma drugačna slika. Predstavljamo si urejeno žensko z urejenim domom in družino, ki ima poleg tega še uspešno kariero. Zakaj torej prihaja do take razlike?

Skozi zgodovino se je vloga ženske v družbi neprestano spreminjala. Razen redkih izjem so večinoma živele v senci moških. Oni so bili tisti, ki so preživljali družino in tako so ženske ostale v podrejenem položaju. Prav tako so bili večinoma moški na pomembnih, vodilnih položajih, imeli so več pravic in s tem več svobode. Z vidika družbe ženska tako ni imela kakšne posebne vrednosti. Na srečo so do danes močno napredovale. Z močno voljo po dokazovanju in željo po enakopravnosti so dosegle miselni preobrat. Seveda je miselnost in pogled na razlike med spoloma po svetu drugačen. Pogojen je z načinom življenja posameznikov, versko opredelitvijo ter družbenimi ureditvami znotraj posameznih držav. Pa vendar lahko rečemo, da so danes ženske enakopravne moškim.

In kaj torej pomeni biti sodobna ženska? Na podlagi razlage o sodobnosti so sodobne ženske torej vse, ki živijo v sodobnem času. Matere, žene, gospodinje, delavke, karieristke, brezposelne. S povečanjem vrednosti žensk v družbi so se povečala tudi pričakovanja družbe. Na eni strani so ljudje, ki še vedno opredeljujejo žensko po njeni »naravni vlogi«. Vse višje ambicije po izobraževanju in karierizmu se jim ne zdijo smiselne. Na žalost veliko žensk podleže takem razmišljanju. Ne postavljajo si višjih ciljev, saj menijo, da jih ne zmorejo doseči, želja po uspehu in samodokazovanju zamre, nekatere celo menijo, da si uspeha ne zaslužijo. Na drugi strani pa moderna

družba od ženske pričakuje popolnost na vseh področjih življenja. Izobraževanje je danes tudi nekakšen statusni simbol, zato mora biti sodobna ženska izobražena, splošno razgledana, obvladati mora moderno tehnologijo. Imeti mora urejen dom, preživljati kakovosten čas z družino ter mora poleg vseh obveznosti imeti še vedno dovolj časa zase. Kar naenkrat se iz skoraj nepomembne ženska spremeni v nepogrešljivo, družbeno zelo pomembno.

## **6 RAZISKOVALNA METODOLOGIJA IN REZULTATI RAZISKAVE**

### **6.1 OPIS METODE RAZISKAVE**

V raziskovalnem delu je bila uporabljena kvantitativna metoda raziskovanja, ki omogoča nadaljnjo statistično analizo. Kot instrument za pridobivanje podatkov je bil uporabljen anketni vprašalnik. Prednosti vprašalnika:

- je anonimen,
- spraševalec ne vpliva direktno na anketiranca,
- pridobivanje velikega števila podatkov.

Od 32 vprašanj je bila večina zaprtega tipa, osem pa jih je bilo ocenjenih po petstopenjski lestvici Likertovega tipa. Številke na lestvici so pokazale stopnjo strinjanja s posamezno trditvijo, pri čemer je številka ena pomenila najmanj, številka pet pa največ.

### **6.2 VZOREC**

Populacija v vzorcu so bile ženske iz okolice Ljubljane. S pomočjo naključnega vzorčenja sem izbrala 30 zaposlenih žensk. V vzorec so zajete tako tiste z otroki kot tiste, ki otrok nimajo.

Najmlajša izmed tridesetih anketirank je bila stara 23 let, najstarejša pa 55 let. Povprečna starost vseh anketirank je bila 35 let.

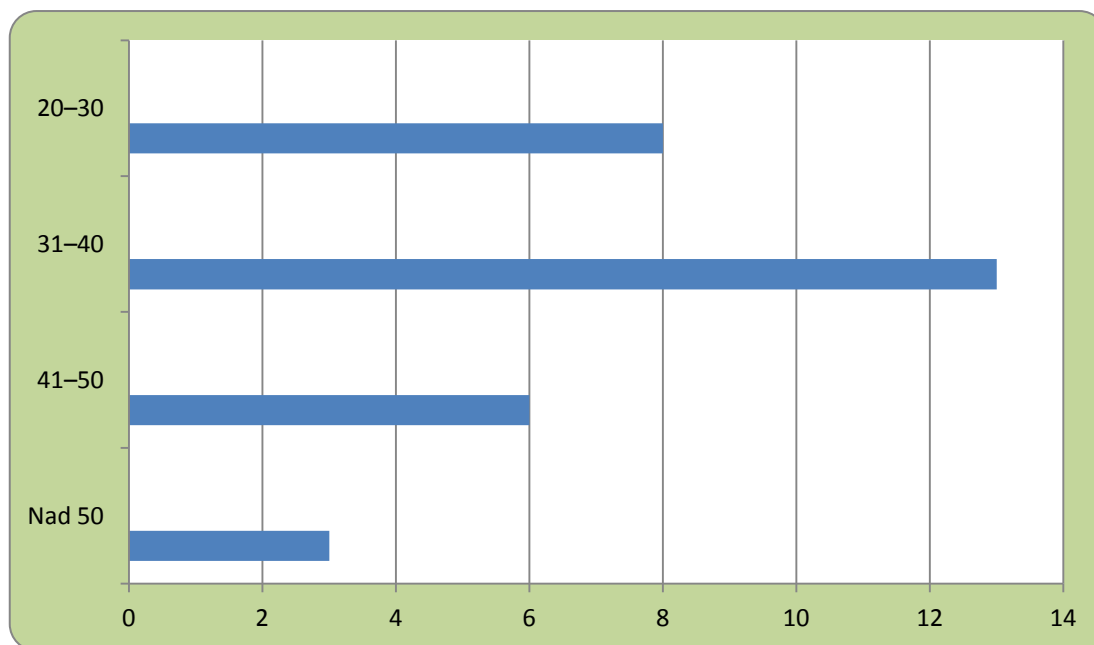


	Starost
Število	20
Aritmetična sredina	35,3
Min.	23
Max.	55

Tabela 1: Starost

	Starostne skupine anketirank
20–30	8
31–40	13
41–50	6
Nad 51	3

Tabela 2: Starost po skupinah



Graf 1: Starost po skupinah

Med vsemi ženskami, ki so bile zajete v vzorec, je 18 mater. Njihova povprečna starost ob rojstvu prvega otroka je 28 let. Najmlajša je bila stara 19 let, najstarejša pa 38.

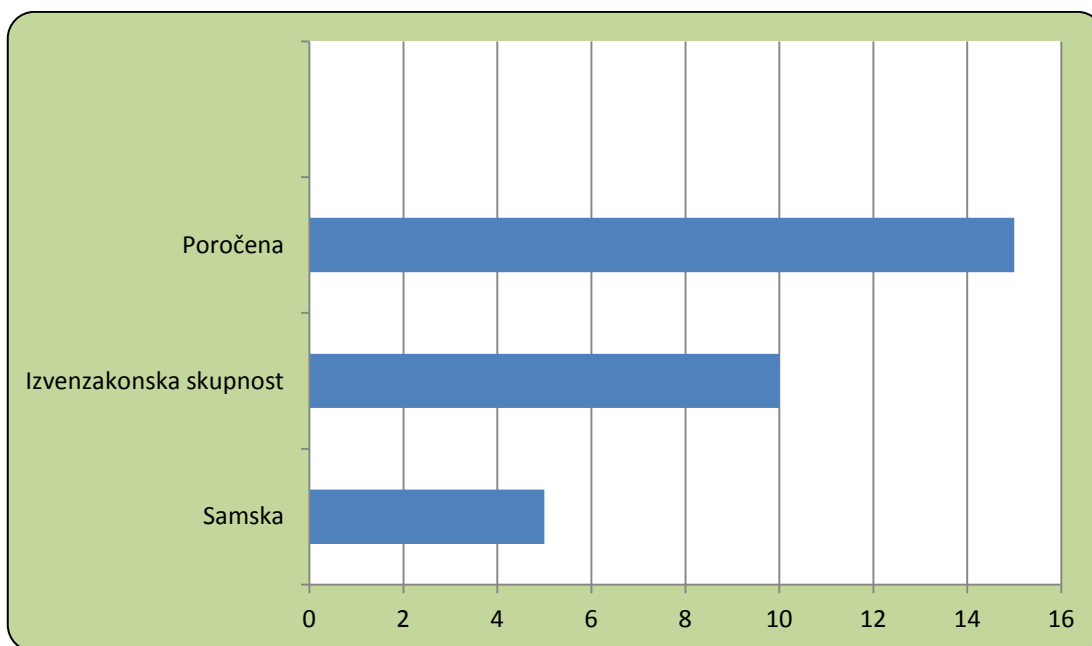
	Starost ob rojstvu prvega otroka
<b>Število</b>	18
<b>Aritmetična sredina</b>	28,8
<b>Min.</b>	19
<b>Max.</b>	38

Tabela 3: Starost ob rojstvu prvega otroka

V modernih družbah, tudi v Sloveniji, se število porok zmanjšuje. Veliko parov se tako odloča za življenje v izvenzakonski skupnosti. Zato smo preverili tudi zakonski stan anketirank. V vzorcu je tako 50 % poročenih žensk, v izvenzakonski skupnosti jih živi 33 %, 16 % pa je samskih.

Zakonski stan	Število anketiranih	Odstotek (%)
<b>Samska</b>	5	16,7
<b>Izvenzakonska skupnost</b>	10	33,3
<b>Poročena</b>	15	50

Tabela 4: Zakonski stan

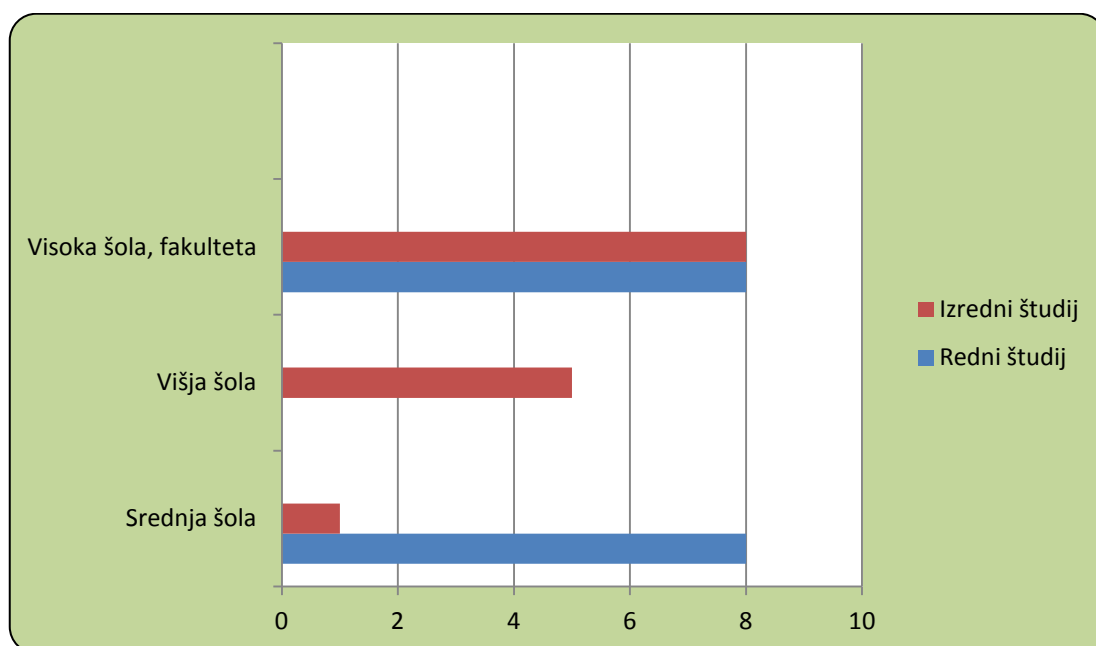


Graf 2: Zakonski stan

Izobrazbena struktura anketirank nam pove, da je več ko polovica anketirank (53,4 %) dosedanjo formalno izobrazbo zaključila v okviru rednega študija. Od tega jih ima polovica zaključeno srednjo šolo, polovica pa visoko šolo oz. fakulteto. Ostalih 46,7 % anketirank je dosedanjo formalno izobrazbo zaključila izredno. Srednjo šolo je tako zaključila ena anketiranka, višjo šolo 16,7 % ter 26,7 % visoko šolo oz. fakulteto. Pri tem se mi zdi zanimivo, da so vse tiste, ki imajo zaključeno višjo šolo, šolanje končale ob delu.

Dokončana izobrazba	Redni študij		Izredni študij	
	število anketiranih	Odstotek (%)	število anketiranih	Odstotek (%)
Srednja šola	8	26,7	1	3,3
Višja šola			5	16,7
Visoka šola, fakulteta	8	26,7	8	26,7

Tabela 5: Dokončana izobrazba in način izobraževanja

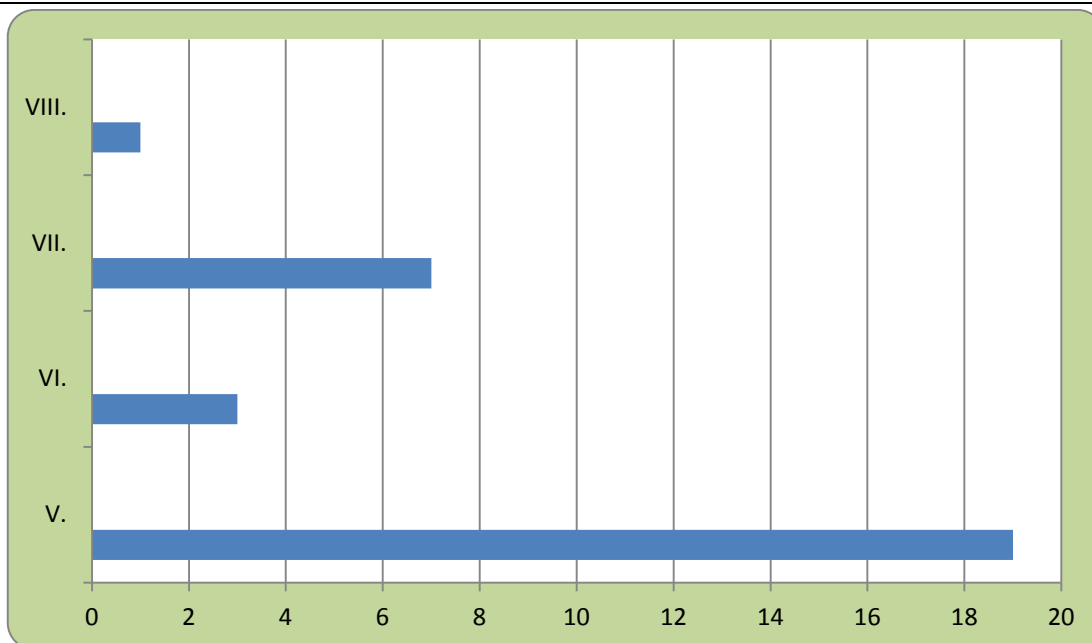


Graf 3: Dokončana izobrazba in način izobraževanja

Ob začetku prve zaposlitve je imelo 63,3 % anketirank zaključeno V. stopnjo izobrazbe, 10 % jih je imelo zaključeno VI. stopnjo izobrazbe, 23,3 % VII. stopnjo in najmanj, 3,3 %, je imelo ob pričetku prve zaposlitve doseženo VIII. stopnjo izobrazbe.

Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve	Število anketiranih	Odstotek (%)
V.	19	63,3
VI.	3	10
VII.	7	23,3
VIII.	1	3,3

Tabela 6: Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve

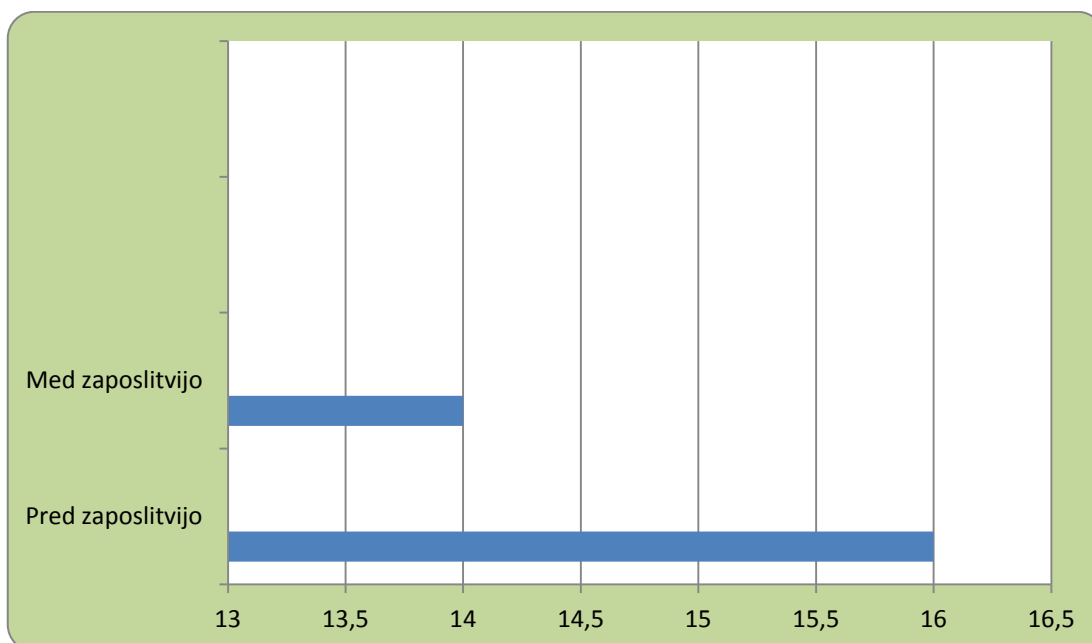


Graf 4: Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve

Le nekaj več kot polovica (53,3 %) anketirank je formalno izobrazbo zaključilo, preden so se zaposlile. Ostale (46,7 %) pa so izobraževanje nadaljevale ob delu.

Zaključek formalne izobrazbe	Število anketiranih	Odstotek (%)
Pred zaposlitvijo	16	53,3
Med zaposlitvijo	14	46,7

Tabela 7: Zaključek formalne izobrazbe



Graf 5: Zaključek formalne izobrazbe

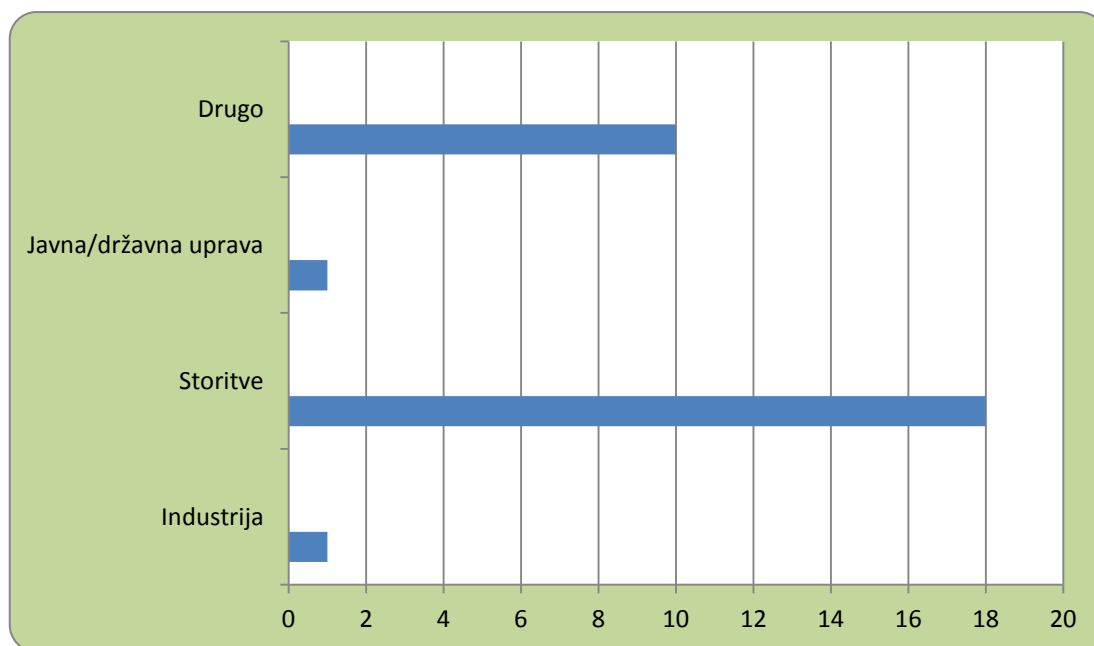
Več kot polovica zajetih v vzorec (53,3 %) je zaposlenih v zasebnih podjetjih, 26,7 % je zaposlenih v javnih podjetjih. Od tega jih je največ, kar 60 %, zaposlenih na področju storitev (gl. graf 6).

Vrsta organizacije	Število anketiranih	Odstotek (%)
Javno podjetje	8	26,7
Privatno podjetje	16	53,3
Drugo	6	20

Tabela 8: Vrsta organizacije

Dejavnost organizacije, v kateri ste zaposleni	Število anketiranih	Odstotek (%)
Industrija	1	3,3
Storitve	18	60
Javna/državna uprava	1	3,3
Drugo	10	33,3

Tabela 9: Dejavnost organizacije

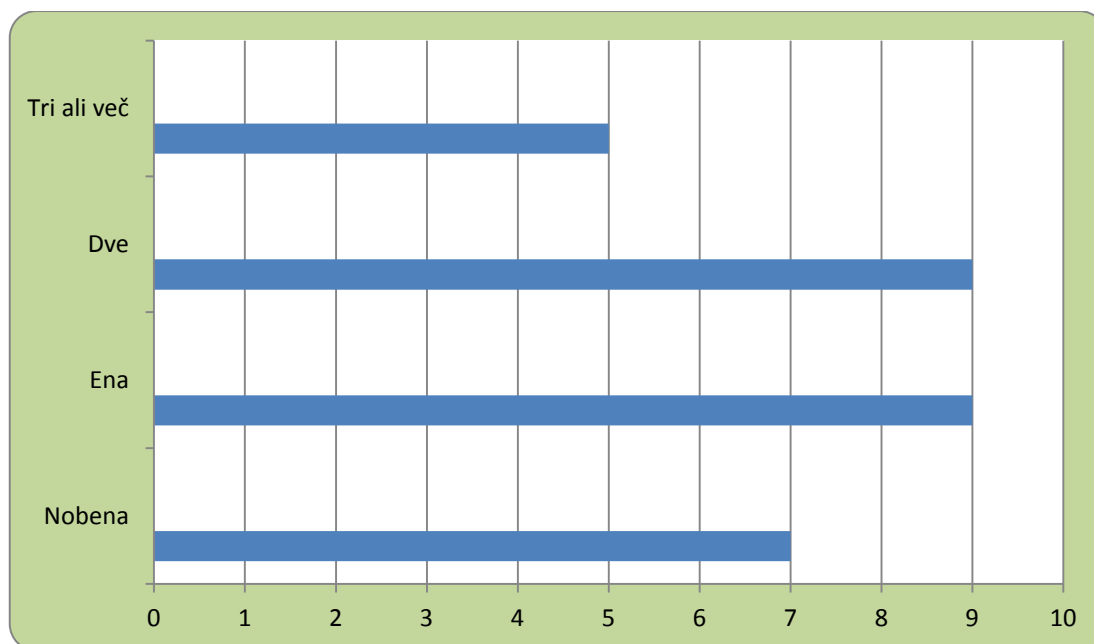


Graf 6: Vrsta organizacije

Sodobno pojmovanje kariere se od tradicionalnega razlikuje tudi v tem, da posameznik pri gradnji svoje kariere lahko zamenja kar nekaj različnih organizacij. Zato nas je zanimalo tudi to, koliko zaposlitev so do sedaj zamenjale anketiranke, zajete v ta vzorec. 30 % jih je do sedaj zamenjalo eno organizacijo, prav toliko jih je zamenjalo dve organizaciji. 23,3 % anketirank ni zamenjalo še nobene organizacije, le 16,7 % pa je podjetje, v katerem so zaposlene, zamenjalo po tri- ali večkrat.

Število organizacij	Število anketiranih	Odstotek (%)
Nobena	7	23,3
Ena	9	30
Dve	9	30
Tri ali več	5	16,7

Tabela 10: Število zamenjanih organizacij pred pričetkom dela v trenutni organizaciji



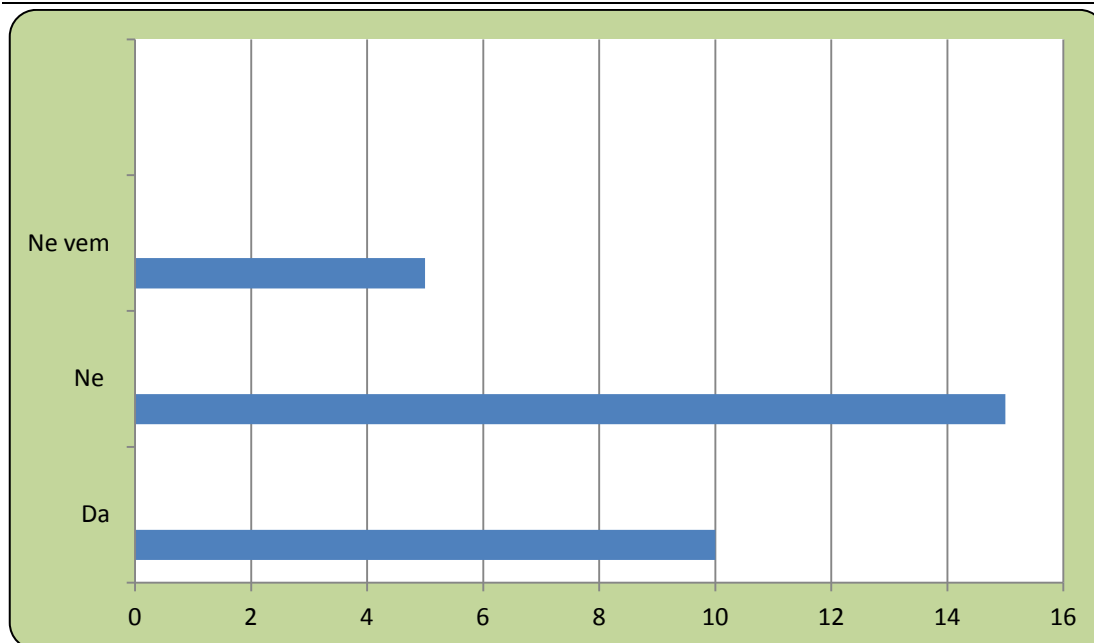
Graf 7: Število zamenjanih organizacij

### 6.3 REZULTATI

Na vprašanje: »Ali nameravate nadaljevati formalno izobraževanje?« je polovica vprašanih odgovorila, da ne, 33,3 odstotkov to namerava, 16,7 odstotkov pa jih še ne ve.

Ali imate namen nadaljevati formalno izobraževanje?		
	Anketirani	%
Da	10	33,3 %
Ne	15	50 %
Ne vem	5	16,7 %

Tabela 11: Namen nadaljnega formalnega izobraževanja

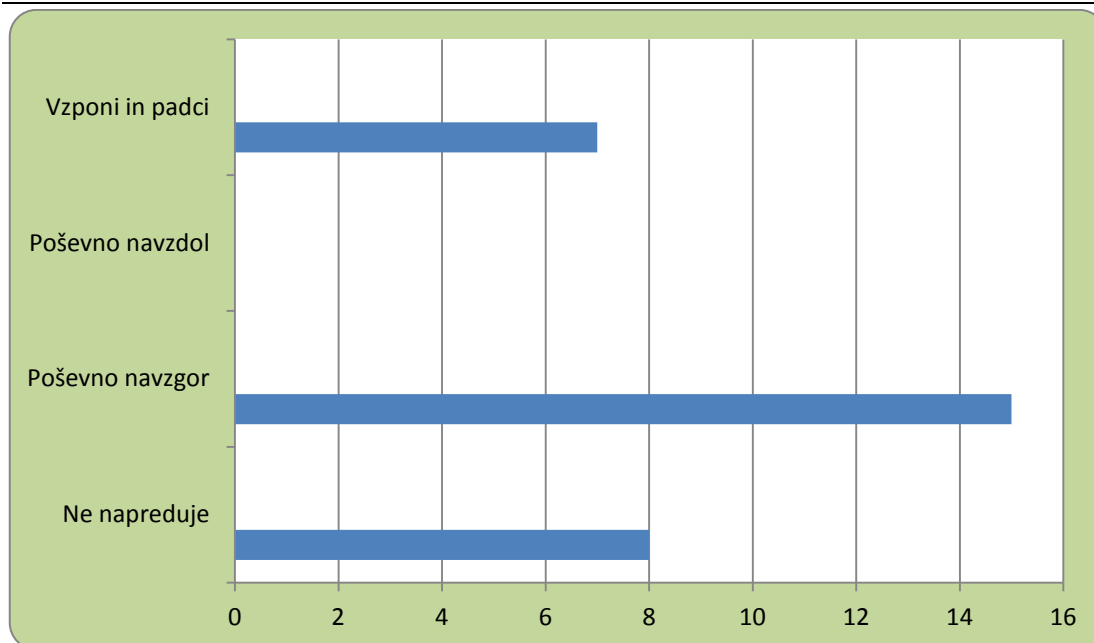


**Graf 8: Namen nadaljnega formalnega izobraževanja**

Anketiranke so ocenile tudi razvoj svojih karier. Kar polovica je zadovoljnih z razvojem osebne kariere, saj menijo, da njihova kariera napreduje poševno navzgor. Da njihova kariera ne napreduje, jih meni osem, sedem anketirank pa razvoj svojih karier ocenjuje kot vzpone in padce. Pozitivno pri analizi tega vprašanja je, da nobena izmed anketirank ne meni, da njihova kariera nazaduje.

Kako po vašem mnenju napreduje razvoj vaše kariere?		
	Anketiranci	%
Ne napreduje	8	26,7 %
Poševno navzgor	15	50 %
Poševno navzdol		
Vzponi in padci	7	23,3 %

**Graf 9: Razvoj kariere**



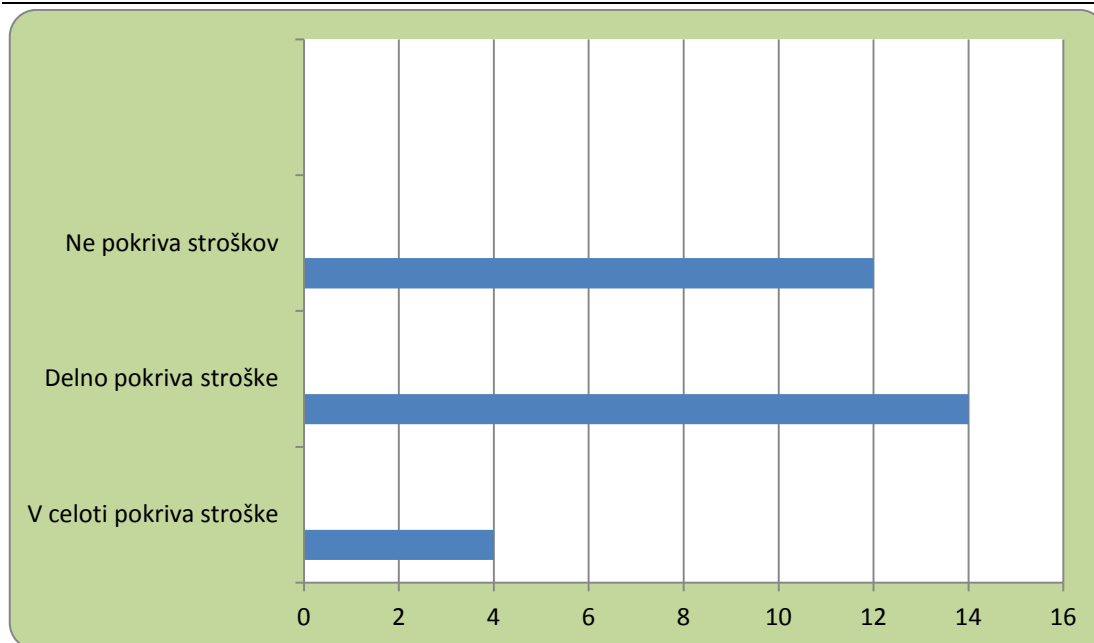
Graf 10: Razvoj kariere

Eden ključnih dejavnikov pri odločanju za nadaljevanje študija v času zaposlitve je financiranje šolnin. Zato nas je zanimalo, ali so podjetja, kjer so anketiranke zaposlene, pripravljena sofinancirati šolnine njihovih zaposlenih. V največ primerih (46,7 %) so podjetja pripravljena delno kriti stroške šolnin, najmanj je takih, ki v celoti pokrijejo stroške šolnin, 12 anketirank pa si mora celotno šolnino plačati. Menim, da bi morala vsa podjetja vsaj delno, če ne v celoti pomagati pri financiranju šolnin za svoje zaposlene, še posebej, če se izobražujejo na področjih njihovega dela.

Kako vaše podjetje pomaga pri sofinanciranju zaposlenih za izobraževanje?		
	Anketiranci	%
<b>V celoti pokriva stroške</b>	4	13,3 %
<b>Delno pokriva stroške</b>	14	46,7 %
<b>Ne pokriva stroškov</b>	12	40 %

Tabela 12: Sofinanciranje podjetij pri stroških izobraževanja





Graf 11: Sofinanciranje podjetij pri stroških izobraževanja

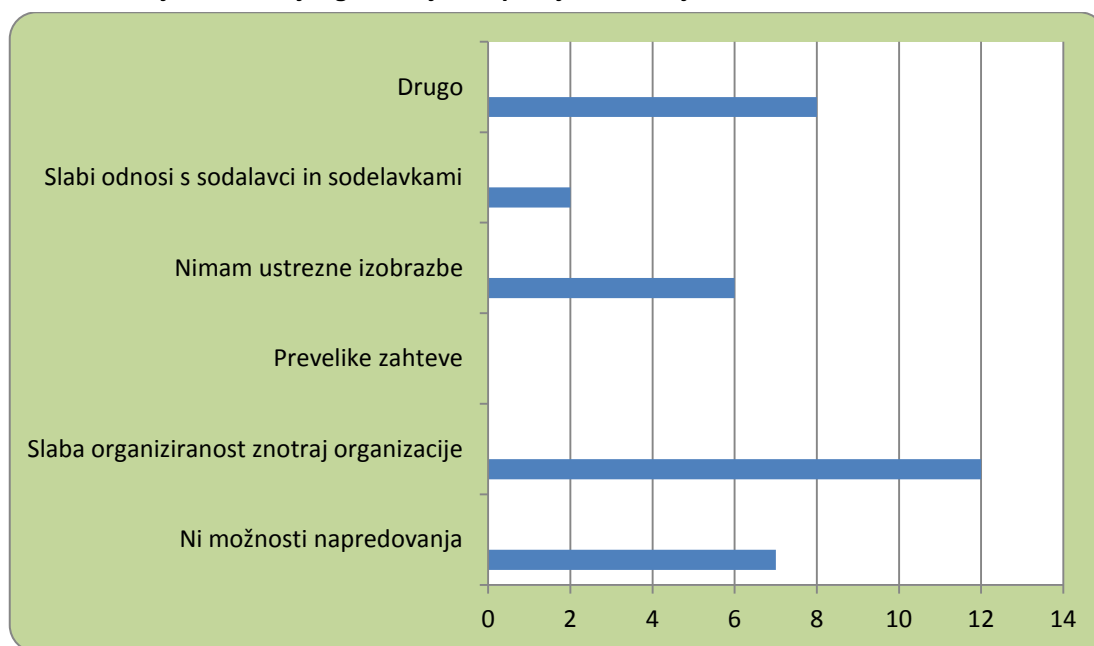
Na razvoj kariere posameznika vplivajo različni dejavniki. Zanimalo nas je, kateri so tisti dejavniki znotraj in izven organizacij, ki ovirajo ženske, zajete v vzorec, pri razvoju njihovih karier. Največji problem, s katerim se soočajo, je slaba organiziranost znotraj podjetij, takega mnenja je kar 40 odstotkov vseh anketirank. Sedem je takih, ki nimajo možnosti napredovanja, šestim manjka ustrezna izobrazba, dve ne napredujeta zaradi slabih odnosov s sodelavci in sodelavkami, osem pa je takih, ki ne napredujejo zaradi drugih razlogov. Zunaj organizacije prevladujejo dejavniki, ki niso neposredno povezani z družino. Le šestim anketirankam predstavlja skrb za otroke oviro pri razvoju kariere, desetim pa skrb za dom in družino. Največ (46,7 %) vprašanih kot oviro pri razvoju navaja druge razloge, kot so na primer hobiji.

Dejavniki znotraj organizacije, ki ovirajo razvoj kariere		
	Anketiranci	%
Ni možnosti napredovanja	7	23,3 %
Slaba organiziranost znotraj organizacije	12	40 %
Prevelike zahteve		
Nimam ustrezne izobrazbe	6	20 %
Slabi odnosi s sodelavci in sodelavkami	2	6,7 %
Drugo	8	26,7 %

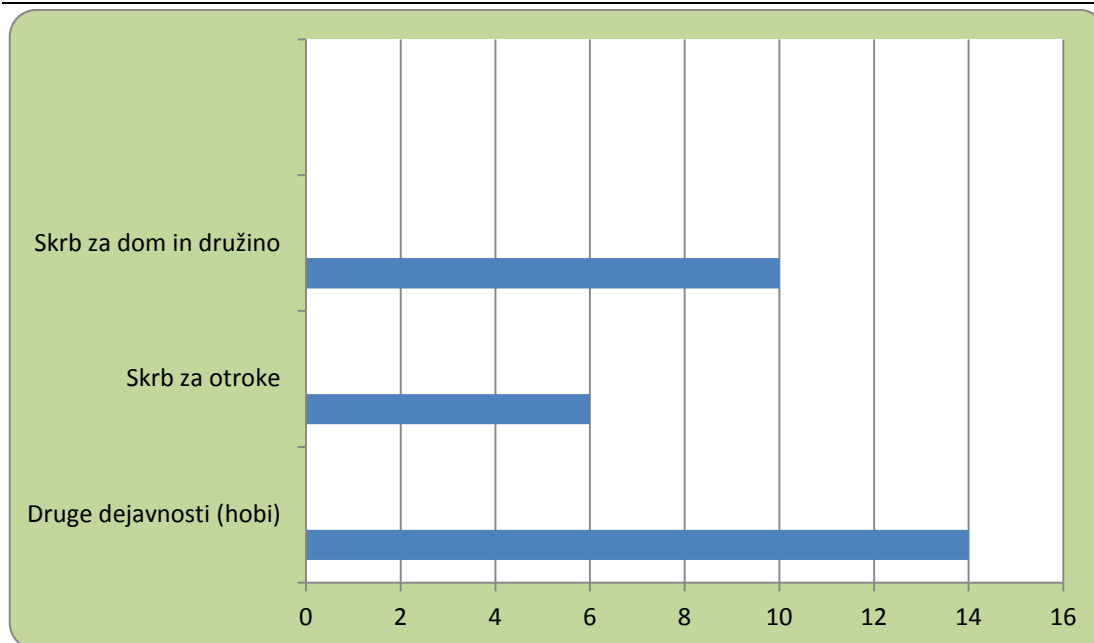
Tabela 13: Dejavniki znotraj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere

Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere		
	Anketiranci	%
Skrb za dom in družino	10	33,3 %
Skrb za otroke	6	20 %
Skrb za partnerja		
Skrb za starejše sorodnike		
Druge dejavnosti (hobi)	14	46,7 %

Tabela 14: Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere



Graf 12: Dejavniki znotraj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere

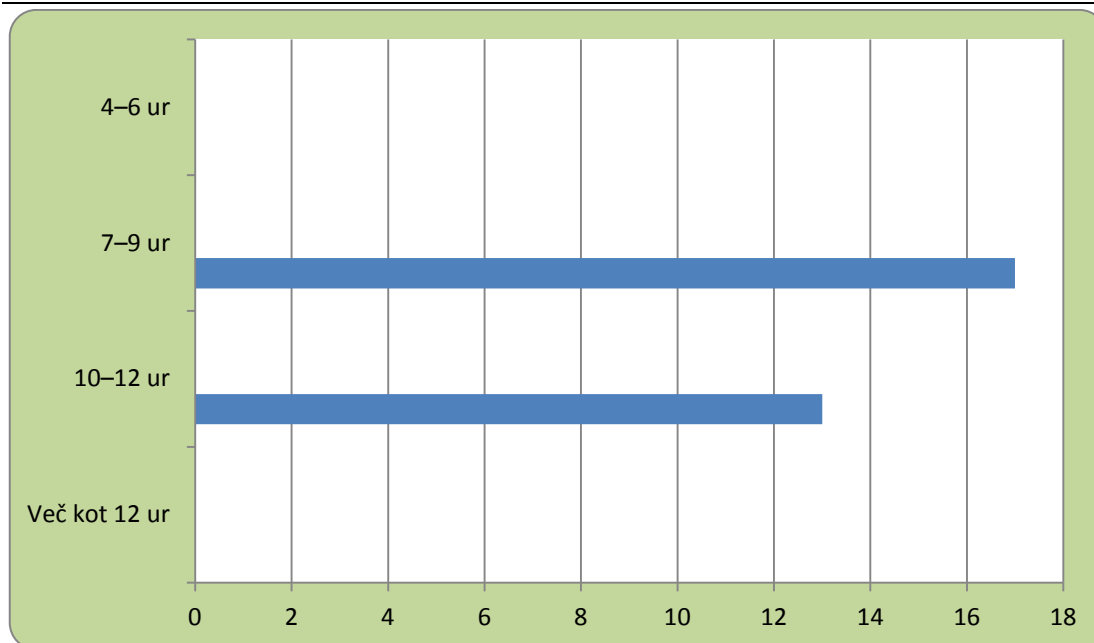


Graf 13: Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere

Na usklajenost kariere in družine neposredno vpliva čas oz. razporeditev tega med službo, družino ter prosti čas.

Koliko ur na dan povprečno preživite na delovnem mestu?		
	Anketiranci	%
4–6 ur		
7–9 ur	17	56,7 %
10–12 ur	13	43,3 %
Več kot 12 ur		

Tabela 15: Število ur na delovnem mestu

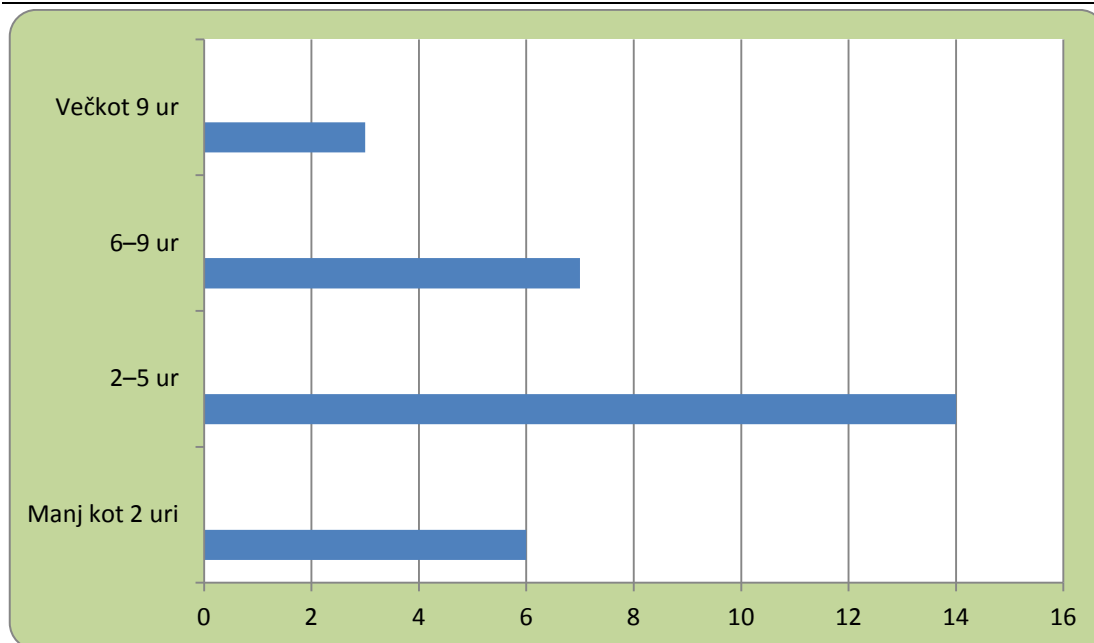


Graf 14: Število ur na delovnem mestu

Iz grafa 14 je razvidno, da sedemnajst anketirank na delovnem mestu preživi v povprečju sedem do devet ur na teden, trinajst pa od deset do dvanajst ur na teden.

Koliko ur na teden v povprečju porabite za družabno življenje?		
	Anketiranci	%
Manj kot 2 uri	6	20 %
2-5 ur	14	46,7 %
6-9 ur	7	23,3 %
Več kot 9 ur	3	10 %

Tabela 16: Število ur, porabljenih za družabno življenje in hobije

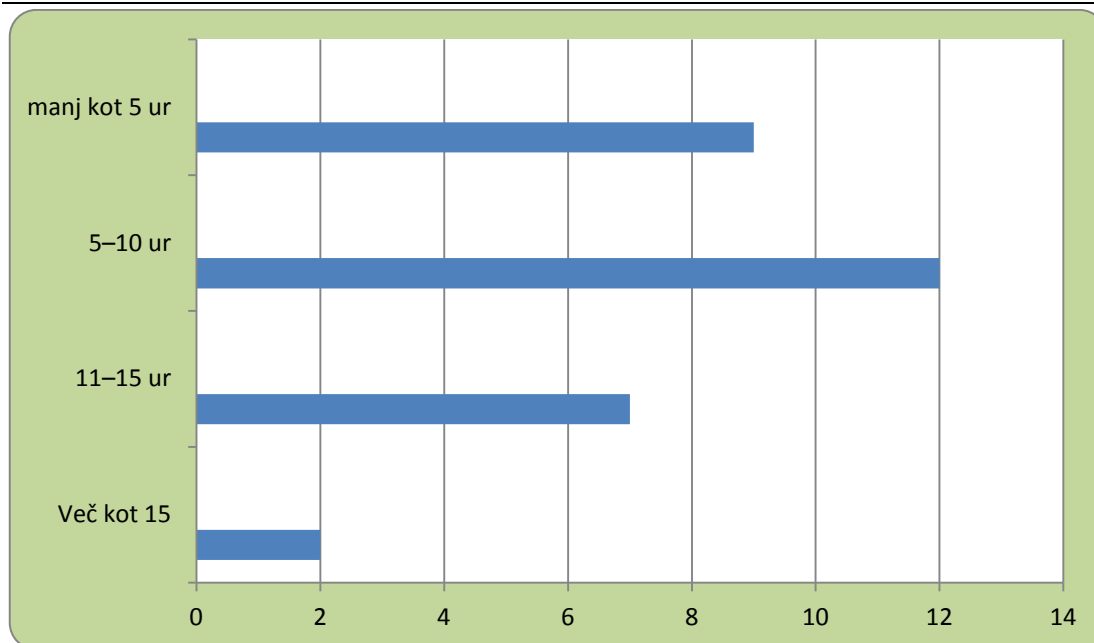


Graf 15: Število ur, namenjenih družabnemu življenju in hobijem

Iz grafa 15 je razvidno, da skoraj polovica (46,7 %) zajetih v vzorec družabnemu življenju in hobijem nameni od dve do pet ur tedensko. Šest do devet ur na teden jih za to porabi 23,3 odstotkov, manj kot dve uri 20 odstotkov, deset odstotkov pa je takih, ki jih za te dejavnosti porabi več kot devet ur na teden.

Koliko ur na teden v povprečno namenite skrbi za dom in gospodinjstvo?		
	Anketiranci	%
Manj kot 5	9	30 %
5–10 ur	12	40 %
11–15 ur	7	23,3 %
Več kot 15 ur	2	6,7 %

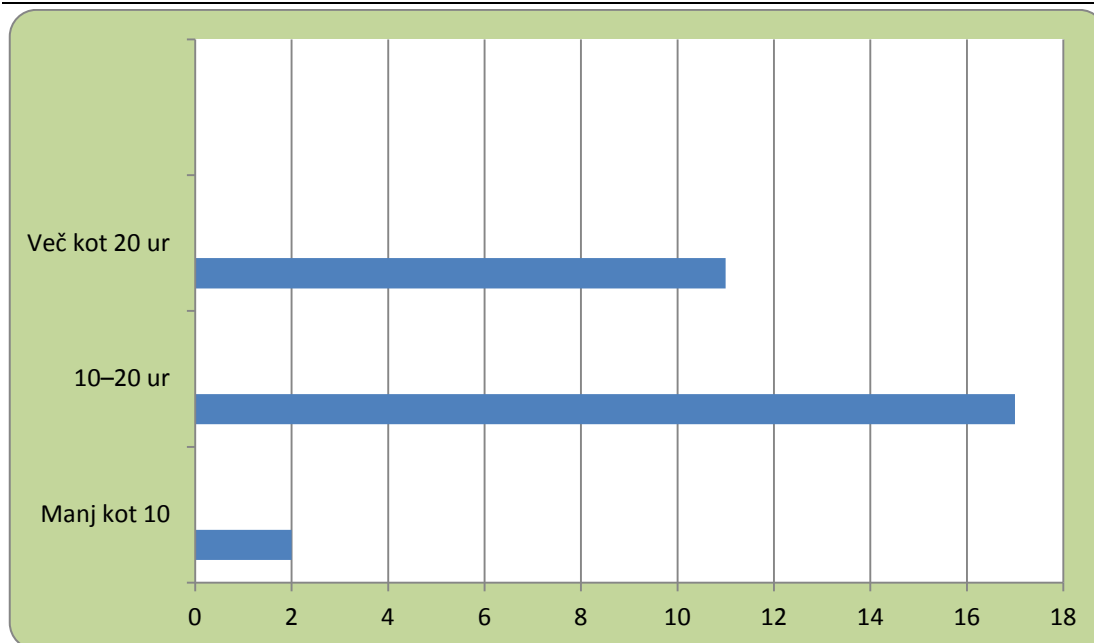
Tabela 17: Število ur, namenjenih za dom in gospodinjstvo



Graf 16: Število ur, namenjenih skrbi za dom in gospodinjstvo

Graf 16 pove, da dvanajst anketirank skrbi za dom in gospodinjstvo nameni od pet do deset ur tedensko, devet je takih, ki za to porabijo manj kot pet ur na teden, sedem anketirank nameni od enajst do petnajst ur, le dve pa skrbi za dom in gospodinjstvo namenita več kot petnajst ur tedensko.

Koliko ur na teden povprečno preživite z družino?		
	Anketiranci	%
<b>Manj kot 10</b>	2	6,7 %
<b>10–20 ur</b>	17	56,7 %
<b>Več kot 20 ur</b>	11	36,7 %



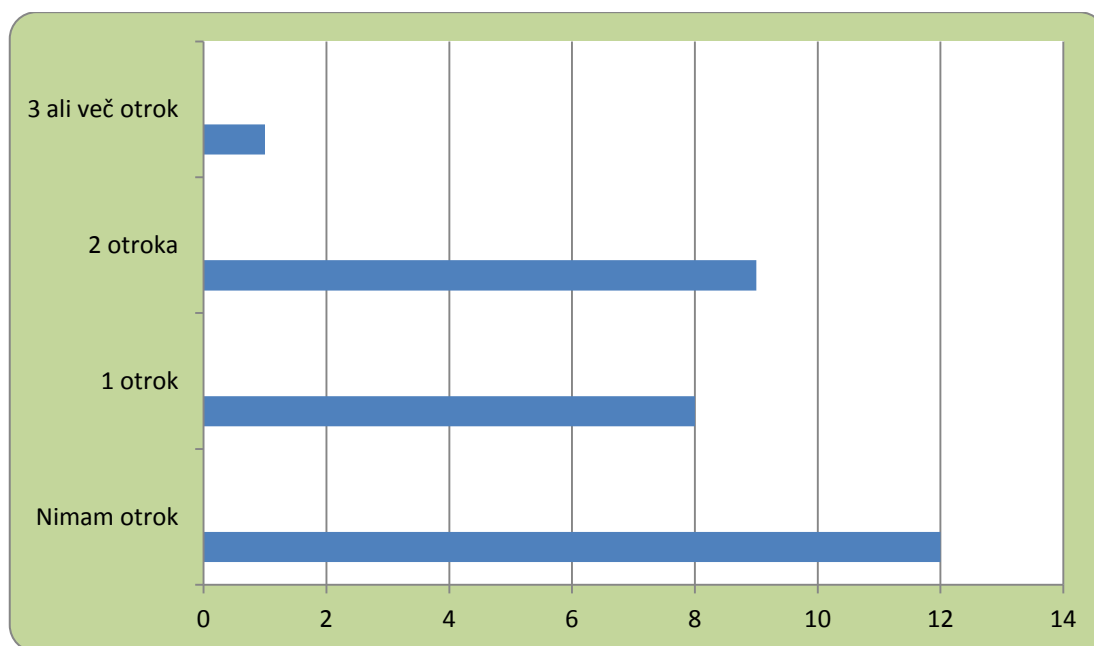
Graf 17: Število ur z družino

Iz grafa 17 je razvidno, da največ (56,7 %) anketirank preživi v povprečju med deset in dvajset ur tedensko z družino. Več kot dvajset ur na teden je s svojo družino enajst anketirank, le dve pa manj kot deset ur tedensko.

Na usklajevanje družinskih in poslovnih obveznosti neposredno vplivajo tudi otroci oziroma njihovo število. Dvanajst anketirank, zajetih v vzorec, otrok še nima, osem jih ima enega otroka, devet je takih z dvema, le ena pa ima tri oz. več otrok.

Število otrok:		
	Anketiranci	%
<b>Nimam otrok</b>	12	40 %
<b>1 otrok</b>	8	26,7 %
<b>2 otroka</b>	9	30 %
<b>3 ali več otrok</b>	1	3,3 %

Tabela 18: Število otrok



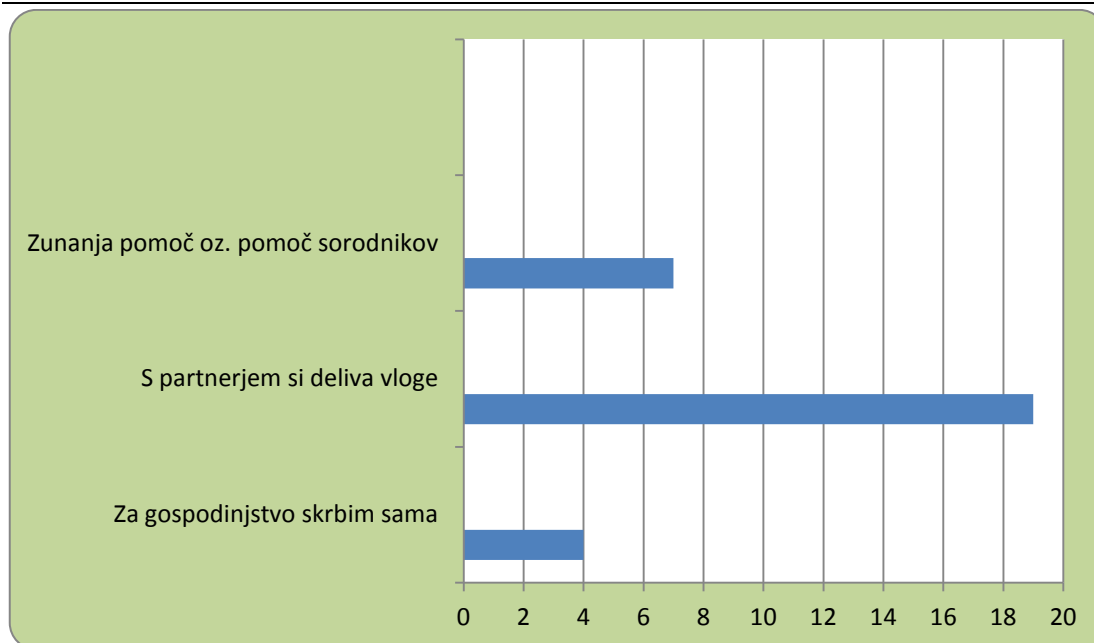
Graf 18: Število otrok

Skrb za dom in gospodinjstvo je bila včasih izključno ženska naloga. Ker vemo, da so vloge na tem področju zelo spremenjene, nas je zanimalo, koliko pomoči so pri skrbi za dom in gospodinjstvo deležne ženske, zajete v vzorec. Kot je značilno za večino sodobnih gospodinjstev, si tudi večina (63,3 %) anketirank vloge v gospodinjstvu deli s partnerji. Same zanj skrbijo štiri anketiranke, sedem pa si jih pomaga z zunanjo pomočjo oz. jim pri gospodinjstvu pomagajo sorodniki.

Kako imate razdeljene vloge v gospodinjstvu?		
	Anketiranci	%
Za gospodinjstvo skrbim sama.	4	13,3%
S partnerjem si deliva vloge.	19	63,3%
Zunanja pomoč oz. pomoč sorodnikov	7	23,3%

Tabela 19: Vloge v gospodinjstvu



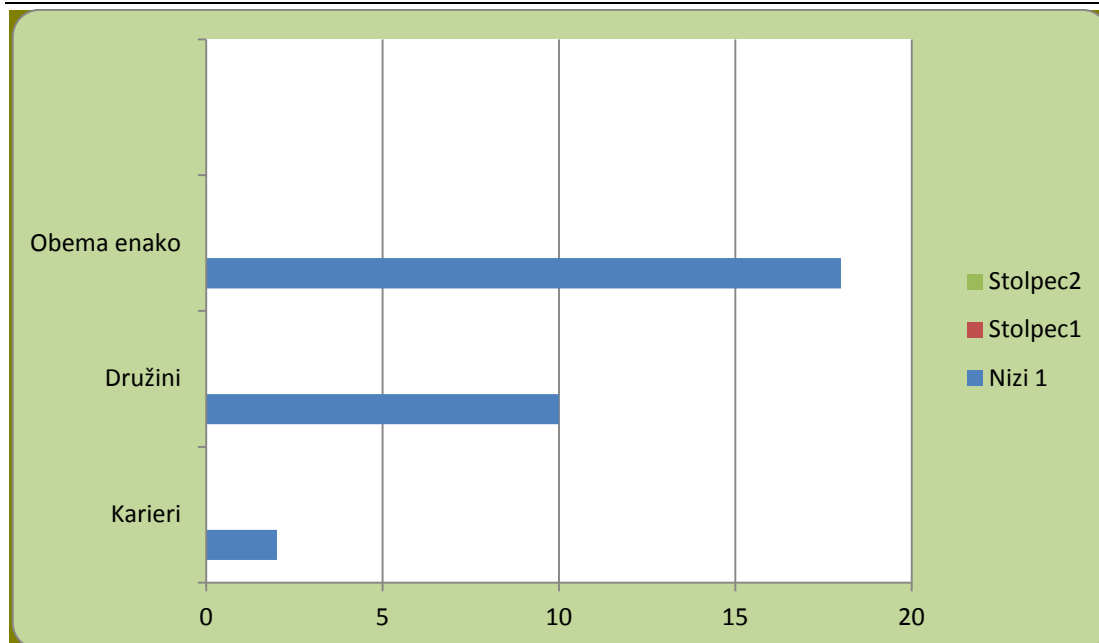


Graf 19: Vloge v gospodinjstvu

Na vprašanje: »Čemu dajete prednost?« je kar 60 odstotkov anketirank odgovorilo, da dajejo karieri in družini enako vrednost. Deset anketirank je daje prednost družini, dvema pa je kariera na prvem mestu.

Čemu dajete prednost?		
	Anketiranci	%
<b>Karieri</b>	2	6,7 %
<b>Družini</b>	10	33,3 %
<b>Obema enako</b>	18	60 %

Tabela 20: Prednosti



Graf 20: Prednosti

Če hočemo biti uspešni tako na poslovnem področju kot doma, je potrebno ogromno prilagajanja in velikokrat tudi odrekanj. Zato anketa vključuje tudi vprašanje: »Ali bi pustili kariero v prid družine?« Polovica zajetih v vzorec se ni mogla opredeliti, dvanajst jih tega ne bi storilo, tri pa so kariero pripravljene dati na stranski tir in s tem dati prednost družini.

Zadnjih osem vprašanj v anketi je odraz stopnje strinjanja s posameznimi vprašanji oz. trditvami. Zanimivo je, da je aritmetična sredina pri vseh odgovorih štiri.

<b>Koliko časa vam ob delu ostane za družino?</b>	1	2	3	4	5
<b>Imate po vašem mnenju kariero dobro usklajeno z družino?</b>	1	2	3	4	5
<b>Koliko pomoči ste deležni pri varstvu otrok in skrbi za otroke (poleg vrtca)?</b>	1	2	3	4	5
<b>Koliko pomoči ste deležni pri gospodinjstkih opravilih?</b>	1	2	3	4	5
<b>Imate dovolj časa zase?</b>	1	2	3	4	5
<b>Koliko vam pomeni lastna urejenost oz. zunanji videz?</b>	1	2	3	4	5
<b>Koliko vam pomeni urejenost vašega doma?</b>	1	2	3	4	5
<b>Kako ste zadovoljni z osebno rastjo?</b>	1	2	3	4	5

Anketiranke menijo, da jim kljub delu ostane dovolj časa za družino. To nam pove, da kljub delovnim obveznostim niso preobremenjene in imajo dobro ločene poslovne ter družinske obveznosti.

Da imajo kariero in družino dobro usklajeno, potrjujejo tudi rezultati v anketi, saj anketiranke menijo, da se uspešno spopadajo z obema. Tiste z otroki so podale pozitivno mnenje glede varstva otrok. S pomočjo pri varstvu otrok so namreč zelo

zadovoljne. Tudi pomoči pri gospodinjskih opravilih jim ne manjka. Vsaka pomoč, tako pri gospodinjskih opravilih kot pri varstvu otrok, je še kako dobrodošla, saj nam prihrani čas in energijo, da se lažje spopadamo z vsakdanjimi nalogami.

Zanimiv, predvsem pozitiven odziv anketirank je bil na vprašanje, če imajo dovolj časa zase. Anketiranke namreč menijo, da ga imajo dovolj in jim ga ne primanjkuje. To je eden boljših kazalcev, kako dobro se znamo organizirati. Zajete v ta vzorec s tem nimajo težav.

S pojmom sodobna, moderna ženska po navadi mislimo na uspešno poslovno žensko in mater, ki ima urejen dom, je vedno urejena in skrbi za lasten videz. Zato smo v anketi vključili tudi vprašanja o tem, koliko jim pomeni lastna urejenost oz. njihov zunanji videz ter koliko dajo na urejenost svojega doma. Kot se za sodobno žensko spodobi, dajejo temu velik pomen. Bistvo vsega truda na poslovnem in osebnem področju je zadovoljstvo s samim seboj. Mnenje o zadovoljstvu z osebno rastjo so podale tudi v tej anketi, in sicer pozitivno.

## 7 ZAKLJUČKI

Ženske so že dokazale, da so sposobne in uspešne matere, žene, gospodinje, da so se sposobne visoko izobraziti ter da obvladajo tudi zahtevne in vodilne položaje v organizacijah. Ta pot ni bila lahka, saj so se morale vedno znova dokazovati družbi in njenim normam. In še vedno je tako. Čeprav se je njihov položaj v družbi močno spremenil, še vedno živimo v svetu, kjer so v ospredju moški. Vodilna mesta še vedno po večini zasedajo moški, ženske so v veliki manjšini, vendar ne zaradi nesposobnosti, temveč zaradi prevelikih zahtev, ki jih od ženske pričakuje družba. Kot je bilo prikazano v teoretičnem delu, ženske namreč živijo življenje na več tiri. V grobem sta to predvsem družinsko in poklicno življenje. In če hočemo biti uspešni na obeh področjih, moramo najti učinkovite načine za uspešno krmarjenje med obema. To pa, kot vemo, ni lahko. Še posebno, če nismo deležni podpore iz okolice.

Kako se s tem problemom soočajo ženske iz okolice Ljubljane, smo ugotavljali v praktičnem delu diplomske naloge. Rezultati iz ankete so potrdili hipotezo, da je glavna naloga v gospodinjstvu in pri negi ter vzgoji otrok še vedno na strani žensk. Delitev vlog je sicer prisotna, žal pa je mnogokrat neenakovredno porazdeljena. To predstavlja kar velik napor, ki posledično vpliva tudi na poklicni del življenja. Pri svojem poklicu smo veliko bolj učinkoviti, če smo spočiti, imamo več energije.

Prav tako smo v tej diplomski nalogi preverjali hipotezo, da je za uspešno usklajevanje družine in kariere potrebno racionalno razporejanje časa. Tudi to hipotezo lahko potrdimo. Dan ima namreč le štiriindvajset ur in če hočemo vse obveznosti in naloge uspešno opraviti, je še kako pomembno pravilno razporediti svoj čas. Pri tem je pomembno poudariti, da si je potrebno postavljati realne cilje. Opravljanje preveč stvari hkrati lahko povzroči zmedo in tako nobena naloga ne more biti dobro opravljena.

Ženske so se v družbi že dokazale, tako s svojo uspešno prisotnostjo na trgu delovne sile kot v družinskih krogih. Žal pa se zaradi tega vse bolj srečujejo s problemom preobremenjenosti. Zato je pomembno, da se sedaj dokaže še družba. Večje razumevanje delodajalcev, države in ne nazadnje partnerjev bi korenito prispevalo k uspešnem usklajevanju med kariero in družino.

## 8 LITERATURA IN VIRI

- Brečko, D. *Načrtovanje kariere kot dialog med organizacijo in posameznikom*. Ljubljana: Planet GV, 2006.
- Cvetko, R. *Razvijanje delovne kariere*. Koper: Znanstveno-raziskovalno središče Republike Slovenije, 2002.
- Drobnič, R. *Slovenski trg dela danes in jutri: kritičen pogled na trg dela in razvojne možnosti s primeri dobrih praks*. Ljubljana: Planet GV, 2009.
- Haralambos, M., Holborn, M. *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS, 1995.
- Kodelja, Z. *O pravičnosti v izobraževanju*. Ljubljana: Krtina, 2006.
- Kranjc, A. *Izobraževanje, naša družbena vrednota*. Ljubljana: Delavska enotnost, 1977.
- Laval, C. *Šola ni podjetje neoliberalni napad na javno šolstvo*. Ljubljana: Krtina, 2005.
- Mrgole Jukič, T. *Izobraževanje in zaposlovanje žensk nekoč in danes*. Ptuj: Zgodovinski arhiv, 1998.
- Mulej, N. *Ženska na poti k sebi*. Ljubljana: Tangram, 1992.
- Statistični urad Republike Slovenije. *Statistični letopis RS, 2010*.

## 9 KAZALO TABEL

Tabela 1: Starost.....	12
Tabela 2: Starost po skupinah.....	12
Tabela 3: Starost ob rojstvu prvega otroka.....	13
Tabela 4: Zakonski stan.....	13
Tabela 5: Dokončana izobrazba in način izobraževanja.....	14
Tabela 6: Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve.....	14
Tabela 7: Zaključek formalne izobrazbe.....	15
Tabela 8: Vrsta organizacije.....	16
Tabela 9: Dejavnost organizacije.....	16
Tabela 10: Število zamenjanih organizacij pred pričetkom dela v trenutni organizaciji.....	17
Tabela 11: Namen nadaljnega formalnega izobraževanja.....	17
Tabela 12: Sofinanciranje podjetij pri stroških izobraževanja.....	19
Tabela 13: Dejavniki znotraj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere.....	20
Tabela 14: Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere.....	21
Tabela 15: Število ur na delovnem mestu.....	22
Tabela 16: Število ur, porabljenih za družabno življenje in hobije.....	23
Tabela 17: Število ur, namenjenih za dom in gospodinjstvo.....	24
Tabela 18: Število otrok.....	26
Tabela 19: Vloge v gospodinjstvu.....	27
Tabela 20: Prednosti.....	28

## 10 KAZALO SLIK

Graf 1: Starost po skupinah.....	12
Graf 2: Zakonski stan.....	13

Graf 3: Dokončana izobrazba in način izobraževanja .....	14
Graf 4: Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve .....	15
Graf 5: Zaključek formalne izobrazbe .....	15
Graf 6: Vrsta organizacije .....	16
Graf 7: Število zamenjanih organizacij.....	17
Graf 8: Namen nadaljnega formalnega izobraževanja .....	18
Graf 9: Razvoj kariere .....	18
Graf 10: Razvoj kariere .....	19
Graf 11: Sofinanciranje podjetij pri stroških izobraževanja.....	20
Graf 12: Dejavniki znotraj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere .....	21
Graf 13: Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere .....	22
Graf 14: Število ur na delovnem mestu.....	23
Graf 15: Število ur, namenjenih družabnemu življenju in hobijem .....	24
Graf 16: Število ur, namenjenih skrbi za dom in gospodinjstvo .....	25
Graf 17: Število ur z družino .....	26
Graf 18: Število otrok.....	27
Graf 19: Vloge v gospodinjstvu.....	28
Graf 20: Prednosti .....	29

## PRILOGA – VPRAŠALNIK O USKLAJENOSTI KARIERE IN DRUŽINE

Spoštovani!

Moje ime je Ksenija Rigler in sem študentka na B&B izobraževanje in usposabljanje d.o.o. V svojem diplomskem delu želim proučiti usklajenost med kariero in družino sodobne ženske, zato vas prosim za sodelovanje. Z vprašalnikom želim ugotoviti, ali imajo ženske dovolj časa za uspešno usklajevanje družinskih obveznosti s poslovnimi. Vašega sodelovanja z izpolnitvijo vprašalnika bom zelo vesela.

Vprašanja v vprašalniku se nanašajo na vašo izobrazbo, delovne izkušnje ter ureditve znotraj družine. Vprašalnik izpolnjujete tako, da izberete ustrezní odgovor (ga označíte z »X«), v zadnjem delu vprašalnika pa označíte stopnjo strinjanja s posamezno trditvijo (obkrožite ustrezno številko pod vprašanjem). Anketa je anonimna. Rezultati ankete bodo prikazani skupinsko.

Za vaše sodelovanje se vam iskreno zahvaljujem.

**1. Spol: (obkrožite)**

Moški	Ženska
-------	--------

**2. Starost: (vpišite)**

**3. Zakonski stan:**

Samska	
Izvenzakonska skupnost	
Poročena	
Ločena	
Vdova	

**4. Dokončana izobrazba ter način izobraževanja:**

	Redni študij	Izredni študij
Osnova šola		
Srednja šola		
Višja šola		
Visoka šola, fakulteta		
Magisterij		

**5. Formalno izobrazbo ste zaključili:**

Pred zaposlitvijo	
Med zaposlitvijo	

**6. Ali se nameravate nadalje formalno izobraževati?**

Da	
Ne	
Ne vem	

**7. Vrsta organizacije, v kateri ste zaposleni:**

Javno podjetje	
Privatno podjetje	
Drugo	

**8. Dejavnost organizacije v kateri ste zaposleni:**

Industrija	
Storitve	
Logistika	
Izobraževanje	
Javna/državna uprava	
Drugo	

**9. Stopnja izobrazbe ob začetku prve zaposlitve:**

V.	
VI.	
VII.	
VIII.	

**10. Število zamenjanih organizacij pred pričetkom dela v trenutni organizaciji:**

Nobena	
Ena	
Dve	
Tri ali več	

**11. Kako po vaši oceni napreduje razvoj vaše kariere?**

Ne napreduje	
Poševno navzgor	
Poševno navzdol	
Vzponi in padci	

**12. Kako vaše podjetje pomaga pri sofinanciranju zaposlenih za izobraževanje?**

V celoti pokriva stroške izobraževanja	
Delno pokriva stroške izobraževanja	
Ne pokriva stroškov izobraževanja	

**13. Dejavniki znotraj organizacije, ki ovirajo razvoj kariere:**

Ni možnosti napredovanja	
Slaba organiziranost znotraj organizacije	
Prevelike zahteve	
Nimam ustrezne izobrazbe	
Slabi odnosi s sodelavci in sodelavkami	
Drugo	

**14. Dejavniki zunaj organizacije, ki vplivajo na razvoj kariere:**

Skrb za dom in družino	
Skrb za otroke	
Skrb za partnerja	

Skrb za starejše sorodnike	
Druge dejavnosti (hobi)	

**15. Koliko ur na dan povprečno preživite na delovnem mestu?**

4–6 ur	
7–9 ur	
10–12 ur	
Več kot 12 ur	

**16. Koliko ur na teden v povprečju porabite za hobije in družabno življenje?**

Manj kot 2 uri	
2–5 ur	
6–9 ur	
Več kot 9 ur	

**17. Število otrok:**

Nimam otrok	
1 otrok	
2 otroka	
3 ali več otrok	

**18. Starost ob rojstvu prvega otroka: (vpišite)**

**19. Koliko časa na teden povprečno namenite skrbi za dom in gospodinjstvo?**

Manj kot 5	
5–10	
11–15	
Več kot 15	

**20. Kako imate razdeljene vloge v gospodinjstvu?**

Za gospodinjstvo skrbim sama.	
S partnerjem si deliva vloge.	
Zunanja pomoč oz. pomoč sorodnikov	

**21. Koliko ur na teden povprečno preživite z družino?**

Manj ko 10	
10–20	
Več kot 20	

**22. Kako imate organizirano varstvo otrok?**

Sama	
Vrtec	
Partner oz. sorodniki	

**23. Čemu dajete prednost?**

Karieri	
Družini	
Obema enako	



**24. Ali bi pustili kariero v prid družine?**

Da	
Ne	
Ne vem	

**Pri naslednjih vprašanih obkrožite številko od 1 do 5, pri čemer naj velja, da je 1 najmanj in 5 največ.**

<b>25. Koliko časa vam ob delu ostane za družino?</b>	1	2	3	4	5
<b>26. Imate po vašem mnenju kariero dobro usklajeno z družinskim življenjem?</b>	1	2	3	4	5
<b>27. Koliko pomoči ste deležni pri gospodinjskih opravilih?</b>	1	2	3	4	5
<b>28. Koliko pomoči ste deležni pri varstvu in skrbi za otroke (poleg vrtca)?</b>	1	2	3	4	5
<b>29. Imate dovolj časa zase?</b>	1	2	3	4	5
<b>30. Koliko vam pomeni lastna urejenost oz. zunanji videz?</b>	1	2	3	4	5
<b>31. Koliko vam pomeni urejenost vašega doma?</b>	1	2	3	4	5
<b>32. Kako ste zadovoljni s svojo osebno rastjo?</b>	1	2	3	4	5