

tockanai.hr

Roditeljstvo i karijera: Mijenjaju li se organizacije i institucije dovoljno brzo? - Točka Na I

Darko Buković

8–10 minuta

Nacionalno istraživanje “Roditeljstvo i karijera“ pokazuje da 65 posto zaposlenih roditelja mora raditi kompromise u karijeri, a svaka druga žena se suočila s preprekama u dobivanju povišice, napredovanju ili prilikama za napredak zbog majčinstva. Majke propuštaju i više prilika za razvoj karijere, što same takvim i doživljavaju, dok muškarci smatraju da su im prilike izjednačene. Također, više žena smatra da je spol važan čimbenik promocije, njih 38 % u odnosu na 19 % muškaraca. Karijerne težnje se djelomično razlikuju u korist muškaraca (51 vs 41 posto), ali mlađe generacije žena pokazuju veliki interes za razvoj karijere (91 % u dobi do 30 godina i 57 % u dobi do 40 godina) što je jasan znak organizacijama za osiguravanje potrebne podrške. Za razvoj ženskih karijera je važan i rodni balans na svim razinama koji trenutno nedostaje na razini visokog menadžmenta.

“Ženama i muškarcima je potrebna različita podrška za ostvarenje istih karijernih mogućnosti. Provedeno istraživanje jasno pokazuje razliku u percepciji prilika po spolu, pri čemu muškarci ne vide prepreke s kojima se žene susreću. Takvo mišljenje često

prevladava i u organizacijama kojima kroz postupak certifikacije za MAMFORCE standard ukazujemo na stvarno stanje i pomažemo u promjeni koja vodi pravičnijoj i inkluzivnijoj kulturi”, istaknula je u razgovoru **Diana Kobas Dešković**, *direktorica tvrtke Spona Code i autorica MAMFORCE© Standarda*.

Koliko je potrebno stalno ukazivati na stvarno stanje i pomagati organizacijama, ustanovama i institucijama u promjeni koja vodi pravičnijoj i inkluzivnijoj kulturi, govori i podatak da nove generacije zaposlenih mijenjaju značenja pojmova karijere i uspjeha, a poslodavci moraju biti spremni na izazove koje to donosi. Suočene s nikad izazovnijim tržištem rada, organizacije koje podržavaju fleksibilnost pomažu zaposlenima pri usklađenju privatnog i poslovnog života te lakše privlače i zadržavaju talente među novim generacijama, pokazuju rezultati.

Novo vrijeme nosi potrebu prilagodbe i uravnoteženja privatnog i poslovnog života.

Zaposleni roditelji su skupina zaposlenih koja se susreće s najvećim izazovima usklađenja privatnog i poslovnog života jer se roditeljstvo preklapa s profesionalnim razvojem. Izazovi su veći za zaposlene majke koje nailaze na brojne vidljive i nevidljive prepreke zbog majčinstva koje se tumači „smanjenim mogućnostima napretka, manjom plaćom, zatvaranjem vrata za sudjelovanje u većim i izazovnijim projektima”.

Očinstvo se s druge strane tumači “dodatnim radom na novim, često vremenski zahtjevnim projektima, većim plaćama i napredovanjem”.

Žene, pokazuje istraživanje, još uvijek snose veći dio odgovornosti za obiteljske obaveze što se ogleda u težem usklađenju privatnog i

poslovnog. Izazovi su to s kojima se nose i organizacije jer nedostatno usklađenje privatnog i poslovnog i prekovremeni radi vode do obolijevanja pa time i smanjene produktivnosti te se gube talenti. Dugoročno su svi na gubitku.

Čak 45% majki iskusilo je da je njihova uloga roditelja bila prepreka u dobivanju povišice, promaknuća i prilike za napredak

I Vlada, država, moraju se boriti i izboriti za unaprjeđenje ravnoteže između privatnog i poslovnog života, a među posljednjim pozitivnim aktivnostima je unaprjeđenje zakonodavnog okvira – u sustavu roditeljskih potpora podignut je iznos naknade za roditeljski dopust te je uvedeno pravo na očinski dopust, s ciljem ravnopravnije raspodjele skrbi o djeci u najranijoj dobi od strane oba roditelja.

Sukladno brojnim dosadašnjim istraživanjima i iskustvenoj povratnoj informaciji usklađenje privatnog i poslovnog života je pitanje koje se još uvijek više odnosi na žene nego na muškarce. Potkrijepimo to podatkom kako 67 posto muškaraca smatra da ostvaruje ravnotežu privatnog i poslovnog života, dok je to kod žena nešto više od polovice, točnije 55 posto.

Pogledajmo li odgovore o prekovremenom radu, muškarci češće rade prekovremeno, njih 31 posto, dok je taj postotak kod žena nešto manji i iznosi 26 posto. Stavimo li u odnos ta dva podatka, možemo zaključiti kako muškarci, iako rade više prekovremeno, procjenjuju da imaju bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života od žena, uz izuzetak žena na pozicijama srednjeg menadžmenta koje također nemaju dobru poslovno-privatnu ravnotežu života.

Upravo skupina srednjeg menadžmenta se teže nosi s izazovima usklađenja privatnog i poslovnog jer češće daju dodatni angažman na poslu, a čak 63 % njih radi iznad 40 sati tjedno. Osim žena kao jedinstvene skupine koja se susreće s više izazova usklađenja različitih životnih uloga, skupina zaposlenih koja se ističe po tom pitanju su zaposleni koji rade na poslovima srednjeg menadžmenta neovisno o spolu. Očekivanja od njihove uloge su visoka: s jedne strane njihovi nadređeni očekuju ispunjenje rezultata, a s druge strane zaposleni s kojima surađuju očekuju dobro upravljanje, fer odnos i odgovaranje na njihove privatne zahtjeve, što uvelike utječe na iskustvo rada zaposlenih. Ujedno, upravo se preko načina rada i upravljanja srednjeg menadžmenta ogleda stvarna korporativna kultura, pa tako i prihvaćanje različitosti. Često se srednji menadžment nalazi između čekića i nakovnja i potrebna im je dodatna organizacijska podrška kako bi mogli odgovoriti na zahtjeve svog radnog mjesta i sve zahtjevnijeg okruženja.

Naime, rodno uvjetovanim stereotipima društvo očekuje da se o djeci primarno brinu majke dok se očeve obeshrabruje u preuzimanju aktivnije uloge u roditeljstvu.

Istraživanje je pokazalo da je fleksibilnost radnog vremena i mjesta

rada još uvijek nedovoljno iskorištena kod usklađenja privatnog i poslovnog života. Fleksibilnost je visoko na listi prioriteta zaposlenih roditelja uz skoro ¼ zaposlenih koji bi smanjili broj sati na poslu te 20 % onih koji bi smanjili prekovremeni rad.

Upitani kada bi mogli promijeniti jednu stvar u organizaciji svog posla, sudionici istraživanja odgovaraju: „Da me se ne zove van radnog vremena kući svakih pola sata” i „Više dana rada od kuće”.

Majkama je roditeljstvo veća karijerna prepreka nego očevima, još je jedna istraživanjem potvrđena teza.

Na upit *Jeste li ikad osjetili da je Vaša uloga roditelja bila razlogom za propuštenu povišicu, promaknuće ili priliku za napredak?*, 16% očeva iskusilo je da je njihova uloga roditelja bila prepreka u dobivanju povišice, promaknuća ili prilike za napredak. Još je gori podatak za žene – čak 45% majki iskusilo je da je njihova uloga roditelja bila prepreka u dobivanju povišice, promaknuća ili prilike za napredak.

Percepcija negativnog prelijevanja obiteljske na poslovnu ulogu povećava se s brojem djece, još je jedan podatak iz Istraživanja. I dok je za jedno dijete postotak negativnih odgovora bio 27 posto, kod troje i četvero djece taj se postotak popeo na čak 49 posto.

Roditeljstvo kao otežavajuću okolnost kod napredovanja više osjećaju žene te u značajnoj mjeri mlađe generacije milenijalci i generacija Z (33-35 %). Među preprekama koje majke navode su nemogućnosti sudjelovanja u poslovnim događanjima i aktivnostima izvan radnog vremena koje su važne za razvoj karijere, nemogućnosti posvećenja karijeri zbog obiteljskih obaveza te isključenje iz značajnijih projekata kojima se razvijaju kompetencije i postiže veća vidljivost unutar timova i organizacije.

Među razlozima takvih prepreka je i percepcija negativnog prelijevanja obiteljske na poslovnu ulogu koja je najizraženija među pripadnicima visokog menadžmenta. U podlozi takve percepcije su obično nesvjesne pristranosti. Percepcija barijere napretka majki najlošija kod Milenijalaca (30-35 godina).

Mlada generacija koja je u dolasku smatra da mladi muškarci koji su roditelji imaju jednake mogućnosti napredovanja kao i ostali zaposleni, dok čak 50 posto žena procjenjuju da su takve mogućnosti za mlade majke smanjene.

*Projekt izrade i objavljivanja serijala tekstova pod naslovom **Roditeljstvo i karijera**, autora Darka Bukovića, financijski je podržala Agencija za elektroničke medije, kroz projekt Poticanja novinarske izvrsnosti za 2023. godinu. Tekst #1*