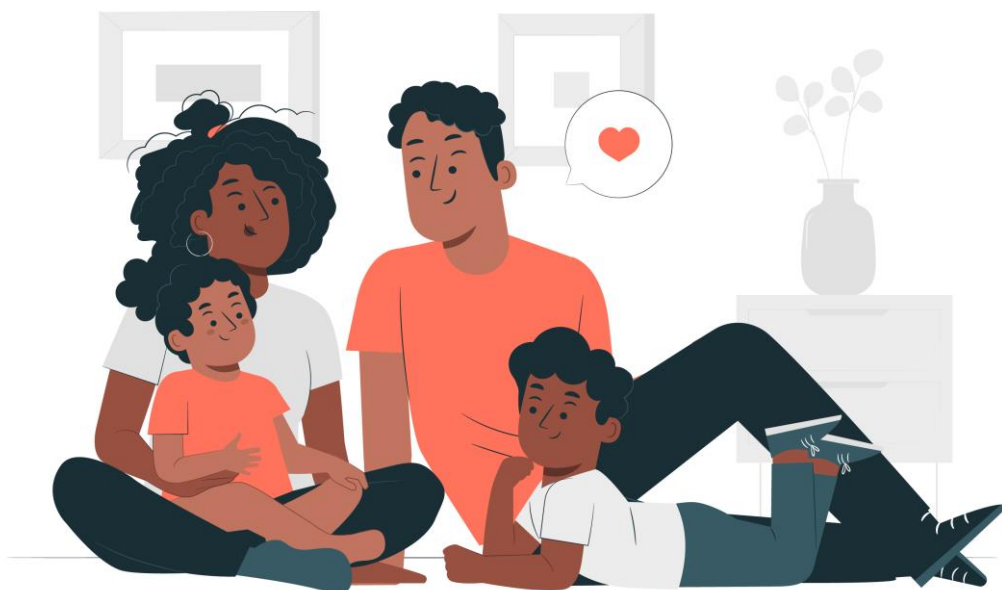


RODITELJSTVO i KARIJERA

IZAZOVI ZAPOSLENIH MAMA I TATA,
SLIČNOSTI I RAZLIKE



RODITELJSTVO I KARIJERA



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 „penalizira“ smanjenim mogućnostima napretka, manjom plaćom, zatvaranjem vrata za sudjelovanje u većim i izazovnijim projektima. Očinstvo se s druge strane „nagrađuje“ dodatnim radom na novim, često vremenski zahtjevnim projektima, većim plaćama i napredovanjem. Žene 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 oboljevanja pa time i smanjene produktivnosti te se gube talenti.

RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Ravnoteža privatnog i poslovnog života je izazovna srednjem menadžmentu i ženama

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.

Muškarci češće rade prekovremeno, ali procjenjuju da imaju bolju ravnotežu privatnog i poslovnog života od žena, uz izuzetak žena na pozicijama srednjeg menadžmenta koje također nemaju dobru ravnotežu.

31%

Muškaraca radi više od 40 sati tjedno

26%

Žena radi više od 40 sati tjedno



67%



Muškaraca ima ravnotežu privatnog i poslovnog života



55%

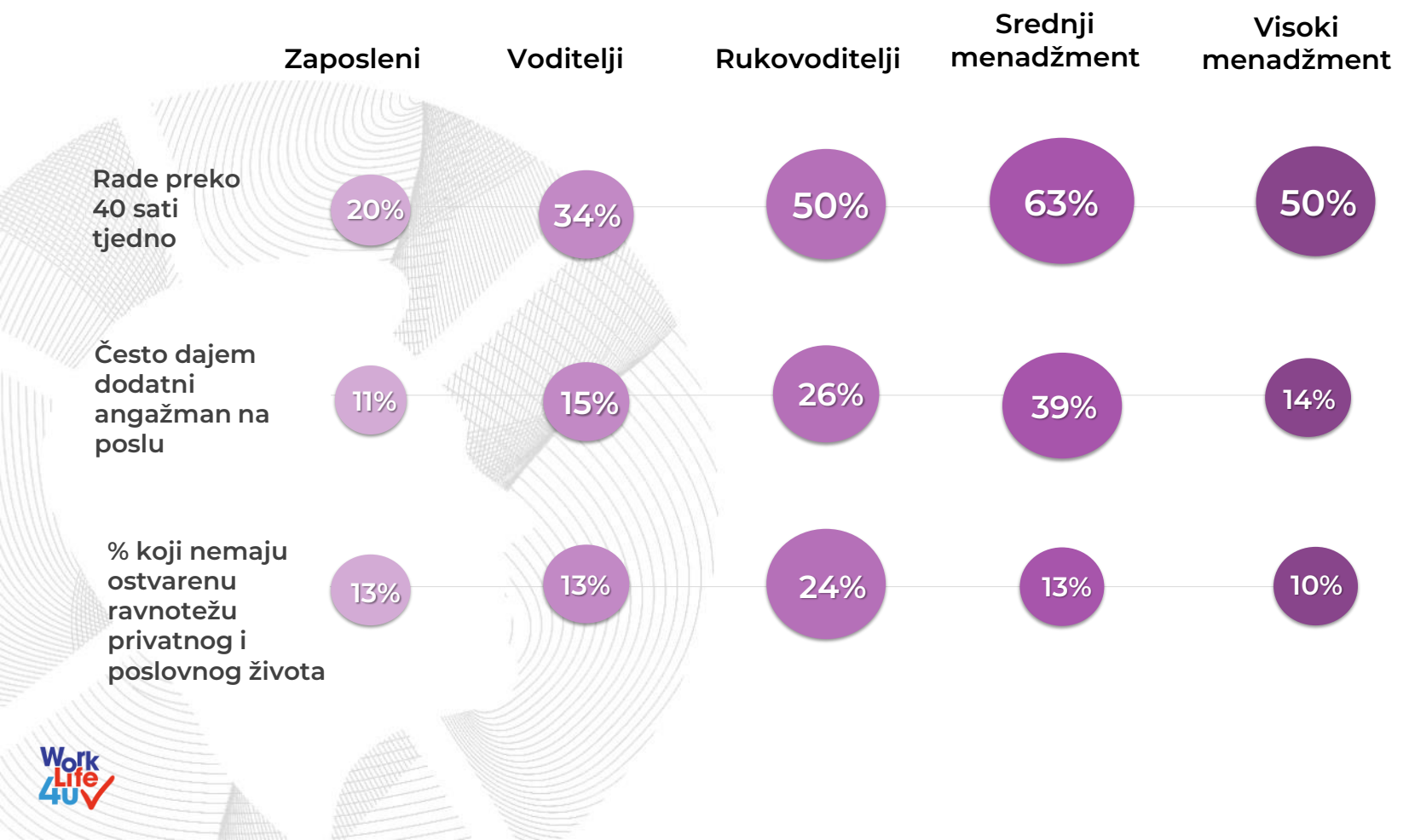


Žena ima ravnotežu privatnog i poslovnog života

RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

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.

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.



RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Fleksibilnost radnog vremena i mjesta rada je još uvijek nedovoljno iskorištena kod usklađenja privatnog i poslovnog života

Fleksibilnost je visoko na listi prioriteta zaposlenih roditelja uz skoro $\frac{1}{4}$ zaposlenih koji bi smanjili broj sati na poslu te 20% onih koji bi smanjili prekovremeni rad.



Zaposleni roditelji žele veću fleksibilnost u organizaciji posla

Kada bi mijenjali jednu stvar u organizaciji svog posla:

50%

Želi povećanje korištenja fleksibilnih radnih aranžmana

23%

smanjilo bi broj sati na poslu

19%

Zaposlenih želi smanjiti prekovremeni rad

“

„Da me se ne zove van radnog vremena kući svakih pola sata”

„Više dana rada od kuće”

RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA

Skrb o djeci je još uvijek dominantno ženska odgovornost u obitelji

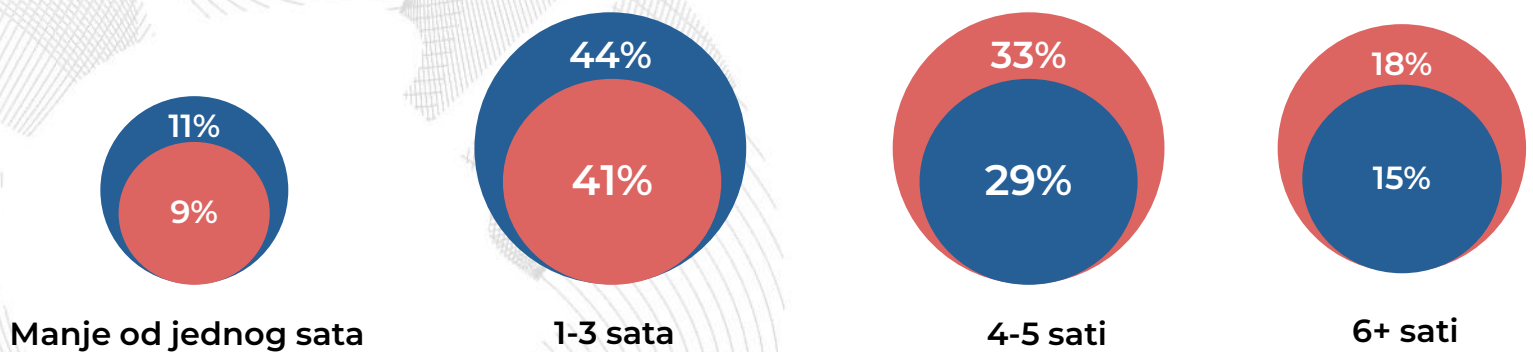
Osjećaju neravnoteže privatnog i poslovnog života žena doprinosi i količina vremena koju provode s djecom koje je dugotrajnije i obuhvaća aktivnosti koje su u kategoriji rutinskih obaveza (oblačenje, hranjenje), dok muškarci vrijeme provode dominantno u aktivnostima zabavnog i sportskog tipa. Svaka treća majka smatra da provodi više vremena s djecom od svog partnera s čime se 82% muškaraca slaže.



Svaki treći roditelj provede 4-5 sati skrbeći za djecu

% zaposlenih

Žene Muškarci

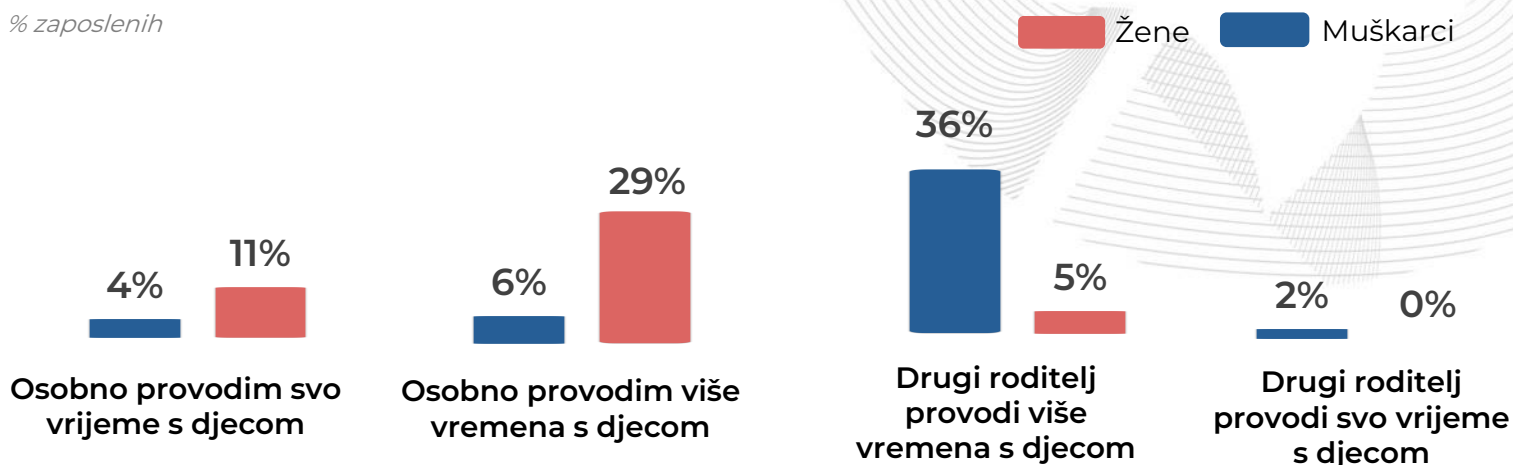


RAVNOTEŽA PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA



Majke provode više vremena s djecom

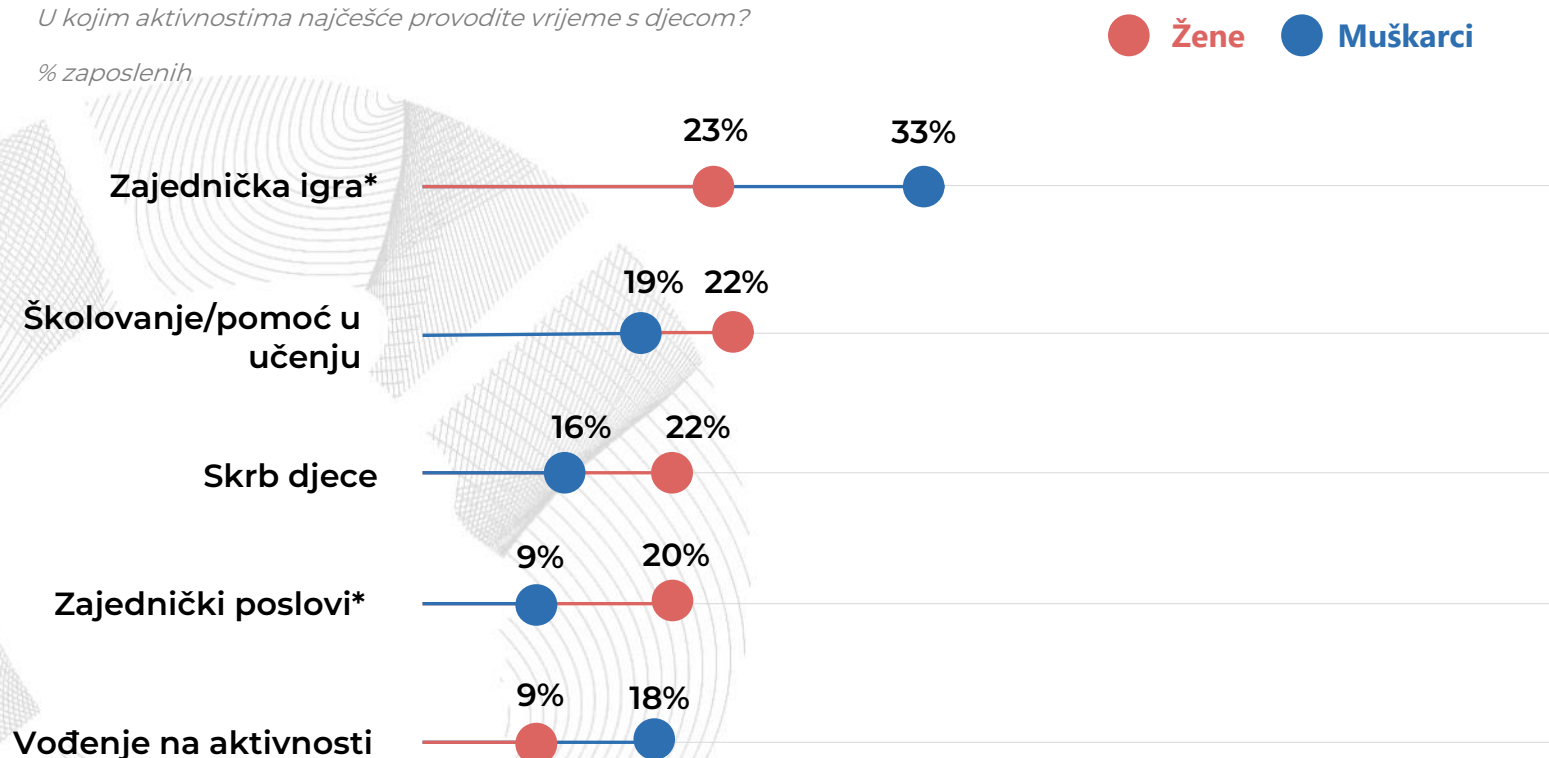
% zaposlenih



Majke provode više vremena u rutinskim obvezama, dok očevi provode više vremena u aktivnostima sportsko-zabavnog tipa

U kojim aktivnostima najčešće provodite vrijeme s djecom?

% zaposlenih



RODITELJSTVO I PROFESIONALNI RAZVOJ

Roditeljstvo je životna faza koja se poklapa sa zaposlenjem i profesionalnim razvojem koji je često najvažniji upravo tijekom prvih nekoliko godina rada.

Mladi ljudi pri zaposlenju imaju izjednačene uvjete neovisno o spolu, međutim iskustva pokazuju da roditeljstvo nosi sa sobom i razlike u daljnjim mogućnostima. Rezultati našeg ovogodišnjeg istraživanja pokazuju da je svakom trećem zaposlenom roditeljstvo bila prepreka za dobivanje povišice, napredovanje ili prilika za napredak, što je istaknutije među roditeljima s više djece. Takvo iskustvo je imala i svaka druga majka.



Majkama je roditeljstvo veća karijerna prepreka nego očevima

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.



45%

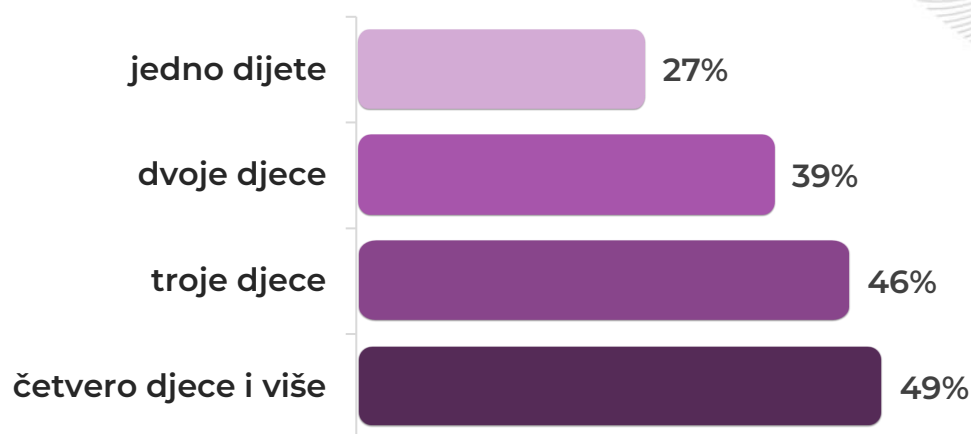
Majki iskusilo je da je njihova uloga roditelja bila prepreka u dobivanju povišice, promaknuća ili prilike za napredak.

RODITELJSTVO I PROFESIONALNI RAZVOJ

Percepcija negativnog prelijevanja obiteljske na poslovnu ulogu povećava se s brojem djece

% negativnih odgovora

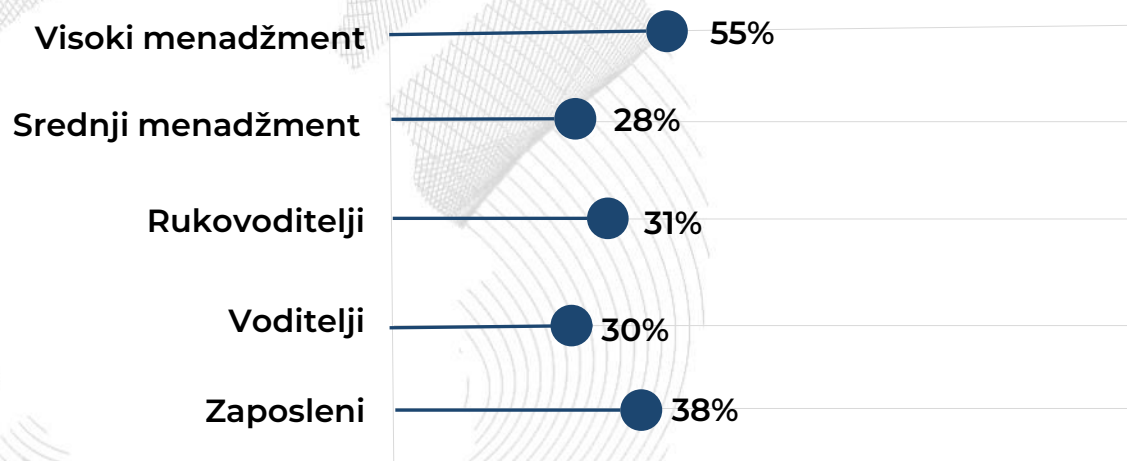
Jeste li ikad osjetili da je Vaša uloga roditelja bila razlogom za propuštenu povišicu, promaknuće ili priliku za napredak?



Percepcija negativnog prelijevanja obiteljske na poslovnu ulogu povećava se s razinom rukovođenja

% negativnih odgovora

Jeste li ikad osjetili da je Vaša uloga roditelja bila razlogom za propuštenu povišicu, promaknuće ili priliku za napredak?



RODITELJSTVO I PROFESIONALNI RAZVOJ

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.

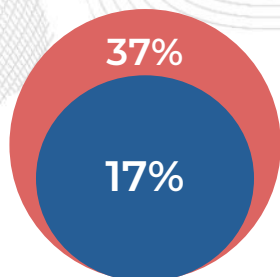


Majke propuštaju više prilika za razvoj karijere

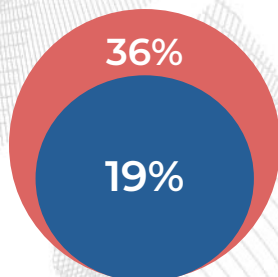
% negativnih odgovora

Zbog obiteljskih obveza, nisam mogao/la:

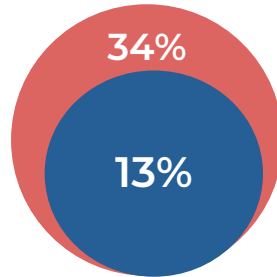
Žene Muškarci



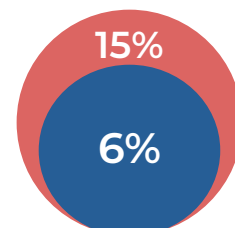
Sudjelovanje u poslovnim događanjima, aktivnostima



Posvetiti se napredovanju.



Postigao/la sve što sam mogao/la u karijeri.



Sudjelovanje u značajnim projektima

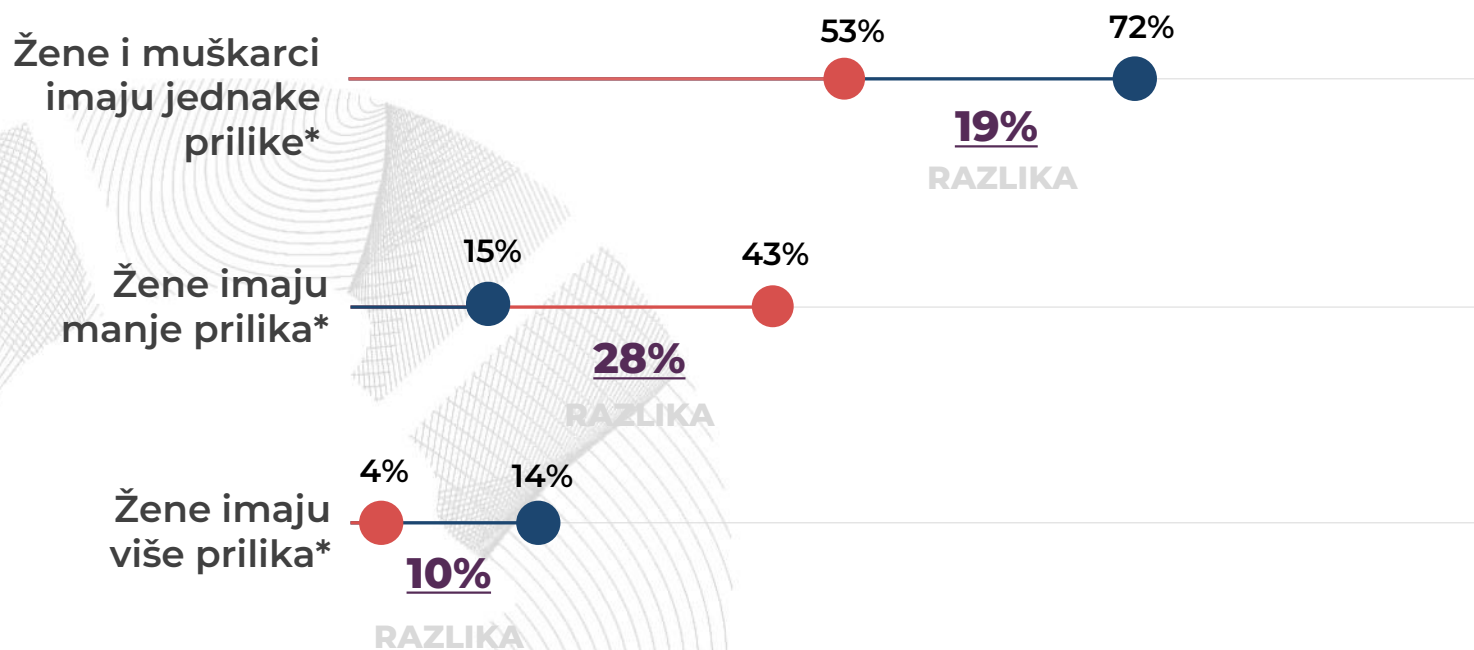
RODITELJSTVO I PROFESIONALNI RAZVOJ

Iskrivljena percepcija mogućnosti napredovanja po spolu

U organizacijama se obično smatra da svi imaju izjednačene mogućnosti razvoja i napredovanja dok je stvarna slika donekle drugačija. Zanimalo nas je kakve su mogućnosti napredovanja iz perspektive muškaraca i žena. Rezultati dokazuju iskrivljenost percepcije po spolu. Žene vide manje prilika za napredovanje i smatraju da im se općenito pruža manje prilika, dok dio muškaraca smatra da žene imaju više prilika za napredovanje.



● Žene ● Muškarci



Percepcija barijere napretka majki najlošija kod Milenijalaca (30-35 godina).

RODITELJSTVO I PROFESIONALNI RAZVOJ

Neusklađenost percepcije o mogućnostima napredovanja mladih majki

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.



18%

Muškaraca smatra da mlade majke imaju smanjene mogućnosti napredovanja.



45%

Žena smatra da su mogućnosti napredovanja mladih majki smanjene.

Mislite li da će Vam uloga roditelja olakšati ili otežati napredovanje?

% zaposlenih

MUŠKARCI

75%

Neće utjecati na moje napredovanje.

21%

Otežat će mi napredovanje.

4%

Olakšat će mi napredovanje.

ŽENE

65%

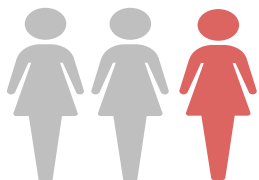
32%

3%

(NE)JEDNAKOST PRILIKA

Nesvjesne pristranosti doprinose (ne)jednakosti prilika

Žene i muškarci nejednako doživljavaju mogućnosti napretka. Dok se žene i muškarci slažu da su za napredak važni angažiranost, posvećenost poslu i rezultati rada, određene razlike po spolu postoje u percepciji važnosti podrške nadređenih, mentorstva, spola te donekle bračnog statusa. Najveća je razlika u percepciji važnosti spola. Svaka treća žena smatra da je spol važan čimbenik za promociju, dok isto misli svaki peti muškarac. Ženama je važnija i podrška nadređenih te mentorstvo.



Svaka treća žena smatra da je spol važan čimbenik za promociju.

Važnost čimbenika za promociju

% pozitivnih odgovora

MUŠKARCI

ŽENE



(NE)JEDNAKOST PRILIKA

Iako žene doživljavaju spol kao važan faktor mogućnosti napredovanja, značajan je broj onih koje bi željele dalje razvijati svoju karijeru te pokazuju interes za više pozicije. Takvih je 41 % u odnosu na 51 % muškaraca s interesantnim generacijskim razlikama. Kod žena mlađih generacija postoji izražena želja za višim pozicijama, njih 53 % u dobnim skupinama do 40 godina, što se smanjuje s godinama.

51%

**Muškarca želi biti
na višoj poziciji**

41%

**Žena želi biti na
višoj poziciji**

53%

**Mlađih generacija
žena želi napredovati
na više pozicije**

(NE)JEDNAKOST PRILIKA

Dok žene kao primarne razloge manjeg interesa za takve pozicije ističu stres, pritisak posla i doživljaj lošije ravnoteže privatnog i poslovnog života, muškarci kažu da nisu zainteresirani za takvu vrstu posla. Rezultati potvrđuju dosadašnja istraživanja koja upućuju na nedostatak uzora za žene na višim pozicijama, nedostatak mentorstva koje bi ih pripremio i potaknulo na preuzimanje poslova više odgovornosti kao i na odbacivanje ideje većeg radnog angažmana zbog obiteljskih razloga jer preuzimaju na sebe više odgovornosti za djecu i kućanstvo. Poslodavci imaju priliku iskoristiti potencijal mladih žena koje žele razvijati svoju karijeru. Kako bi u tome uspjele potrebno im je osigurati uvjete, dati podršku i potaknuti ih na preuzimanje poslova većeg stupnja odgovornosti jer su same zbog niza kulturalno uvjetovanih razloga sklone odustati.



91%

Žena dobi 20-30 godina želi biti na višoj poziciji.



57%

Žena dobi 31-40 godina želi biti na višoj poziciji.



48%

Žena dobi 41-50 godina želi biti na višoj poziciji.



25%

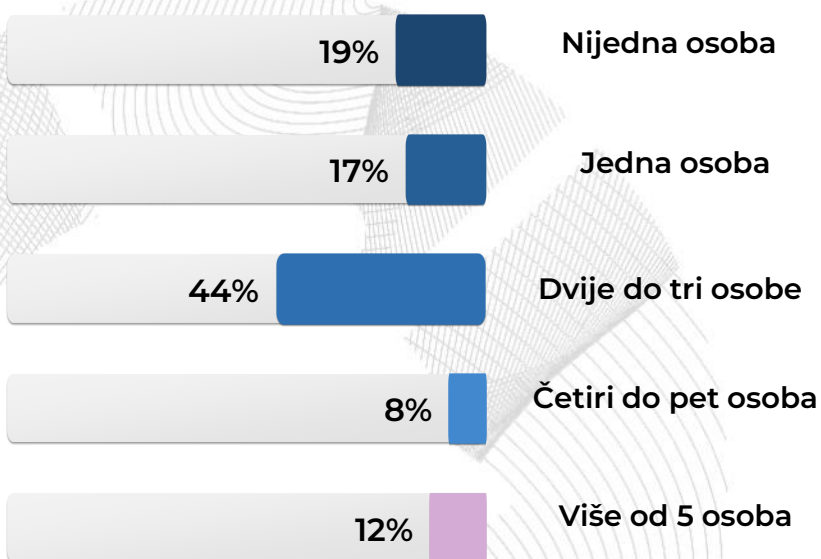
Žena dobi 51-60 godina želi biti na višoj poziciji.

(NE)JEDNAKOST PRILIKA

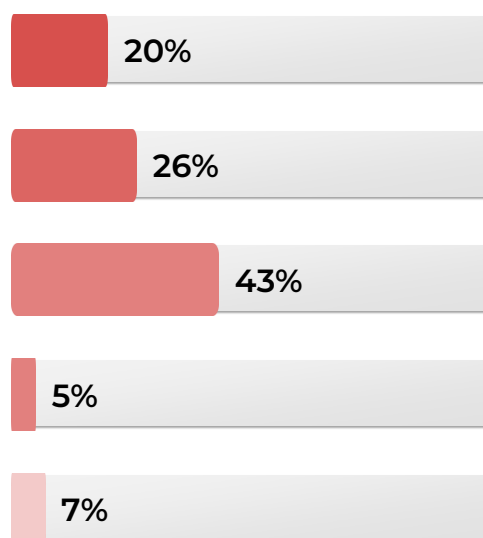
Dobra povezanost stvara podršku koja je važna za napredak

I ženama i muškarcima su u razvoju karijere dominantno pomogle dvije do tri osobe, što je dovoljno do razine voditelja i rukovoditelja. Zaposlenima koji su trenutno na razini srednjeg i višeg menadžmenta, podršku je pružilo i više od četiri osobe što ukazuje na važnost dobre povezanosti i pripadnosti poslovnim mrežama iz kojih su žene obično isključene zbog niza razloga među kojima se ističu dodatne privatne obaveze, ali i osobno manja sklonost povezivanju kroz interesna udruženja koja se prepoznaju važnim čimbenicima podrške u razvoju karijere.

MUŠKARCI



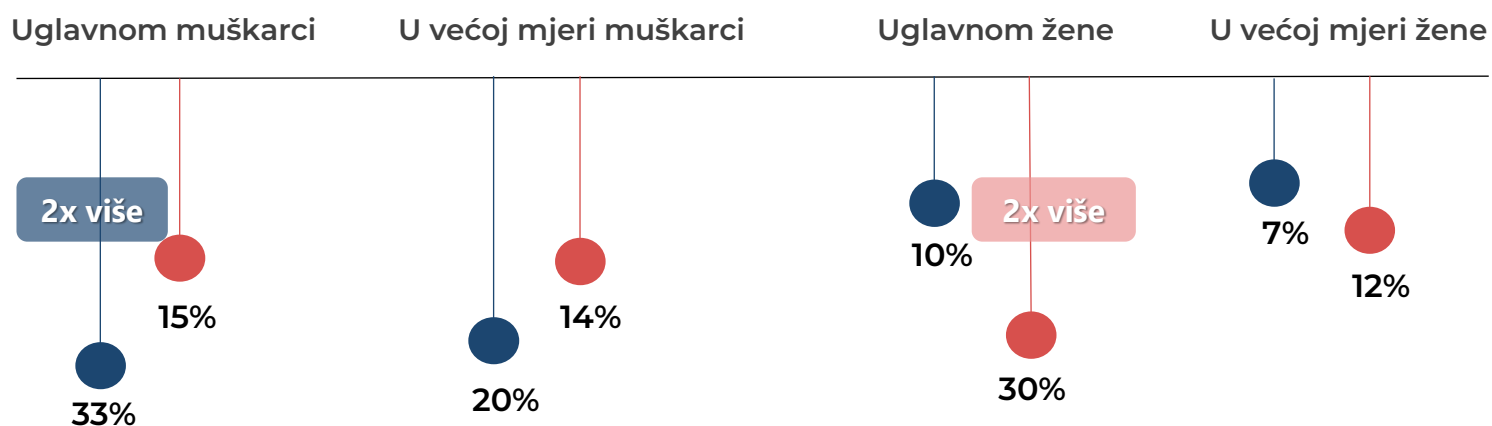
ŽENE



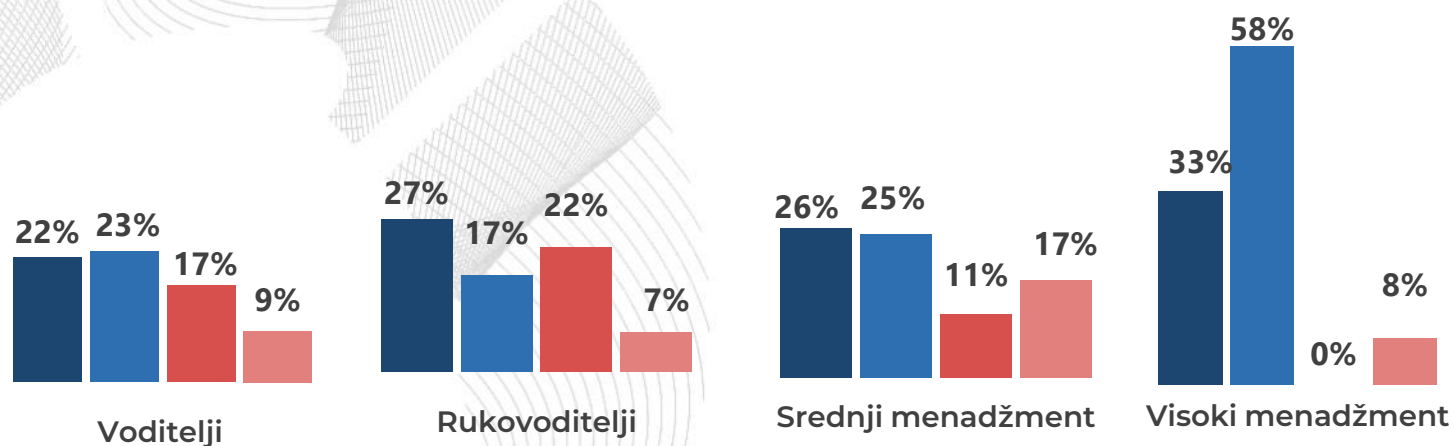
(NE)JEDNAKOST PRILIKA

Rodni balans na svim razinama doprinosi jednakosti prilika

Tijekom napredovanja u karijeri muškarci su skloniji pomagati drugim muškarcima, dok žene češće pomažu drugim ženama. Na svim razinama je jasno vidljiva veća pomoć muškaraca koja se može objasniti općenito većim brojem muškaraca u rukovodstvu. Najočitija razlika po spolu se vidi kod visokog menadžmenta gdje je nedostatan broj žena pa i podrška ženama izostaje.



Razina rukovođenja i pomoć u karijeri

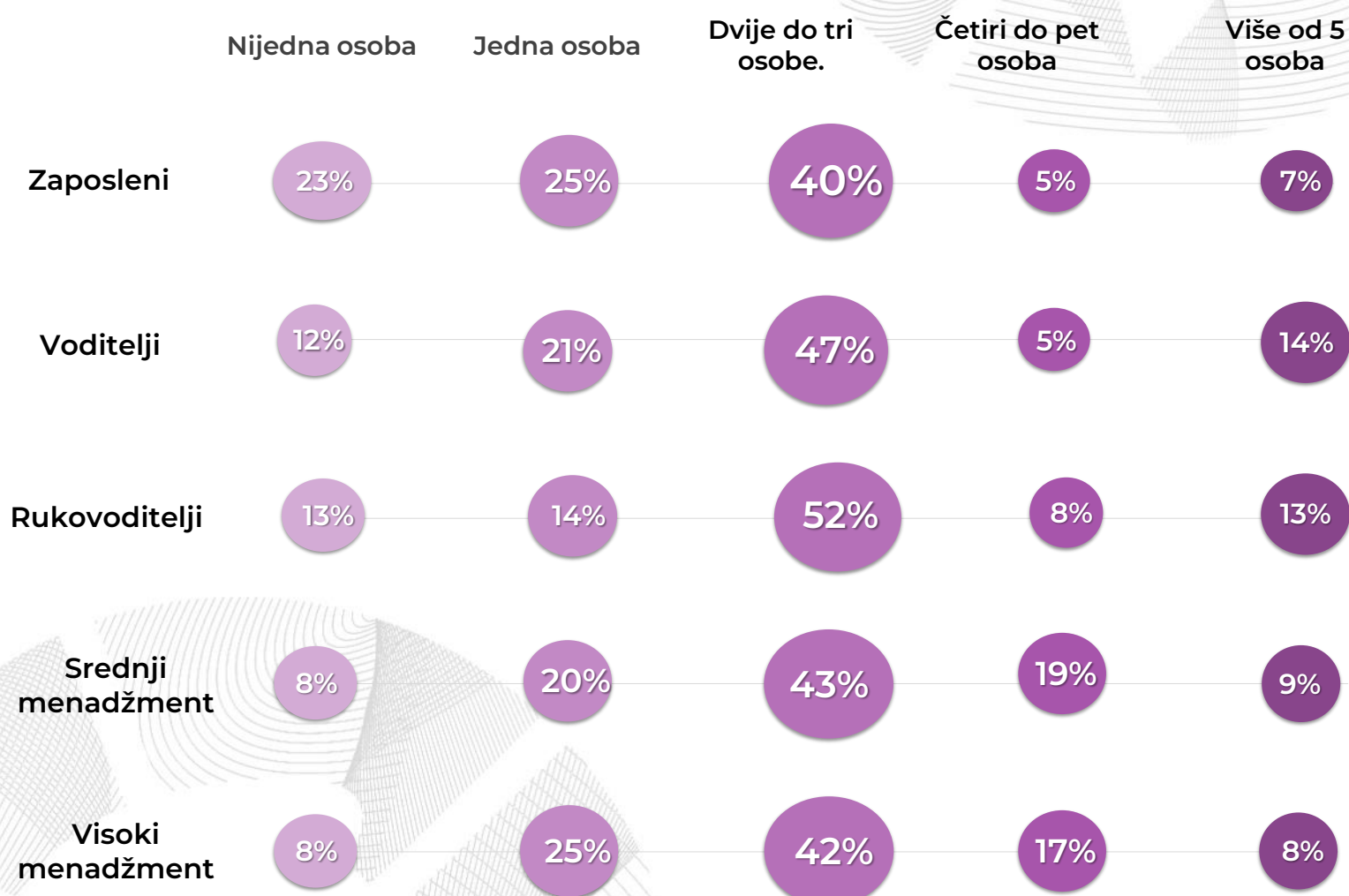


Uglavnom muškarci
U većoj mjeri muškarci

Uglavnom žene
U većoj mjeri žene

JEDNAKOST PRILIKA

Razina rukovođenja i pomoć u karijeri



PREPORUKE ZA ORGANIZACIJE



Roditeljstvo ima veći negativan utjecaj na profesionalni razvoj mladih žena i mlađih generacija što ukazuje na potrebu prilagodbe organizacijske kulture zbog zadržavanja i razvoja talenata.

Rezultati provedenog istraživanja potvrđuju ranije spoznaje da žene snose veći dio obiteljskih obaveza te da unaprijed odustaju od većih ambicija zbog osjećaja nemogućnosti usklađenja privatnog i poslovnog života.

Ujedno su i vrlo samokritične te nedovoljno poštuju vlastite vještine i sposobnosti, a nedostaje im i poslovne povezanosti kroz strukovna i gospodarska udruženja.

Kao ključna podrška zaposlenima se često ističu neposredni rukovoditelji koji su najčešće na razini srednjeg menadžmenta koji je u kategoriji onih koji i sami imaju najviše izazova s usklađenjem svih životnih uloga te je i njima potrebna podrška.

Donosimo glavne smjernice za organizacije.

PREPORUKE ZA ORGANIZACIJE

7 glavnih preporuka za organizacije

1. **Pratite ključne mjere uspjeha i postavljajte ciljeve ostvarenja** – zadovoljstvo, angažman, udio žena u radnoj snazi i menadžmentu, stope zadržavanja i fluktuacije, promocije, zadovoljstvo i well-being zaposlenih, raznolikost itd.
2. **Pružite podršku u organizaciji posla srednjeg menadžmenta** s dodatnim alatima, dodatnim resursima i konkretnim edukacijama o načinima smanjenja sagorijevanja, organizacije posla i pravičnih promocija.
3. **Uključiti ključne mjere uspjeha u procjenu radnog učinka menadžera** - Tako ih dodatno činite odgovornima za posao koji rade, a svakako se preporuča i javno nagraditi one menadžere koji ostvaruju najbolje rezultate.
4. **Organizirajte treninge za menadžere i zaposlene o raznolikosti i uključenju** – time proaktivno podržavate razvoj karijere zaposlenih, potičete razvoj kulture raznolikosti i uključenja, otvarate diskusiju o pristranostima i imate dodatni alat za provjeru dobrobiti zaposlenih.
5. **Mentorski programi za žene i roditelje** jer muškarci obično dobiju mentorstvo neformalnim putem družeći se s neposrednim rukovoditeljima i onima iz šireg kruga. Kao što smo vidjeli muškarci češće pružaju podršku jedni drugima, kao žene međusobno, ali žene procjenjuju važnijim mentorstvo. Važno je istaknuti da preporučamo mentorstvo karijere, a ne mentorstvo radnog mjesta.
6. **Programi razvoja karijere za žene** kako biste im pružili dodatnu podršku koja često izostaje formalnim načinima upravljanja. Kroz posebno dizajnirane programe žene osvijeste svoje prednosti i barijere koje si same nesvjesno postavljaju u razvoju karijere.
7. **Programi podrške za zaposlene roditelje.** Osigurajte im potrebne edukacije kojima će lakše doći do rješenja za usklađenje privatnih i poslovnih obaveza te razviti svoje kompetencije, ali im pružite i konkretnu podršku tamo gdje je potrebna što možete saznati kroz redovna istraživanja zadovoljstva i potreba zaposlenih.