

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

DIPLOMSKA NALOGA

USTANOVITEV VRTCA V PODJETJU

DALIBORKA MARKOVIĆ

MENTOR
DR. ALEKSANDER ZADEL

KOPER, 2007

POVZETEK

V diplomski nalogi bomo predstavili nov način usklajevanja potreb zaposlenih, ki bi vplival tudi na boljše poslovanje podjetja. V teoretičnem delu bomo opisali pretekle in sedanje težave mladih družin, in sicer: kako so na rodnost vplivali sprememba družbenega položaja žensk, problem varstva otrok, nefunkcionalnost vrtcev, predvsem zaradi urnika in stroškov. Predstavili bomo tudi primer vrtca v podjetju za zaposlene, ki so ga zgradili v podjetju Vipnet na Hrvaškem. V aplikativnem delu bomo predstavili izbrano podjetje, v katerem sem želimo ustanoviti vrtec. Diplomski naloga vsebuje tudi analizo raziskave v podjetju in analizo stroškov ustanovitve vrtca. V sklepu naloge so podane ugotovitve.

Ključne besede: podjetje, poslovanje, učinkovitost, zaposleni, zadovoljstvo zaposlenih, motivacija, družina, ženske, rodnost, varstvo otrok, vrtec

ABSTRACT

In the diploma thesis the new approach to meet the needs of the employees was presented, that could improve the enterprise management. In the theoretical part, the past and present difficulties of the young families we described. Especially, how the birth-rate is affected by the social status of women, by the problem of child care, the unsuitability of the kindergartens, mostly regarding their schedule and the costs. As an example the kindergarten has been presented that has been organised for the employees in the enterprise Vipnet (Croatia). In the practical part follows the representation of the enterprise where I work and in which I would like to establish the kindergarten. Among my co-workers I had carried out an inquiry regarding their needs for this service. The diploma thesis includes the analysis of the questionnaire and the analysis of the costs regarding the establishment of the kindergarten. At the end our conclusions are presented.

Key words: enterprise, management, effectiveness, employees, satisfaction, motivation, family, women, birth rate, child care

UDK: 373.21:005.411(043.2)

VSEBINA

1 Uvod	1
2 Teoretična izhodišča	3
2.1 Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji.....	3
2.2 Zaposlenost žensk	4
2.3 Družbeno varstvo materinstva oz. starševstva	4
2.4 Varstvo otrok.....	5
2.5 Sistemska ureditev in povezanost funkcij vrtcev	6
2.6 Vrtci v samostojni državi Sloveniji.....	9
2.7 Družina (mati) ali vrtec?	11
2.8 Vrtec v Vipnetovem novem poslovnem kompleksu v Zagrebu	12
3 Aplikativni del	15
3.1 Predstavitev podjetja Istrabenz Turizem, d. d.	15
3.2 Analiza ankete.....	16
3.3 Rezultati ankete.....	24
3.4 Raziskava analize ustanovitve vrtca	25
3.5 Izračun stroškov ustanovitve vrtca.....	26
3.6 3.6 SWOT analiza.....	29
3.7 Portfolio analiza	31
4 Sklep	35
4.1 Sklep analize anketnih vprašanj.....	35
4.2 Mnenje in predlogi ustanovitve vrtca v podjetju	36
Literatura	39
Priloge	41

PONAZORILA

Graf 3.1	Spol anketiranih.....	17
Graf 3.2	Starost anketirancev.....	17
Graf 3.3	Število otrok anketiranih	18
Graf 3.4	Starost otrok anketiranih.....	18
Graf 3.5	Ali ste imeli zaradi otrok težave pri iskanju službe?.....	19
Graf 3.6	Nepravični delodajalci.....	19
Graf 3.7	Zakaj po vašem mnenju prihaja do težav v zvezi z varstvom otrok?.....	20
Graf 3.8	Ali menite, da bi manj izostajali iz službe, če bi imeli zagotovljeno varstvo za otroka?.....	20
Graf 3.9	Kaj mislite o ideji o ustanovitve vrtca v našem podjetju?.....	21
Graf 3.10	Ali bi svojega otroka pripeljali s seboj v službo in ga pustili v našem vrtcu?	21
Graf 3.11	Ali menite, da so stroški varstva v vrtcu ali varstva na domu predragi?.....	22
Graf 3.12	Koliko sedaj plačujete za vrtec?	22
Graf 3.13	Koliko bi bili pripravljeni plačevati za vrtec v podjetju?.....	23
Graf 3.14	Ali bi se odločili za še enega otroka, če bi imeli omogočeno varstvo?.....	24
Slika 3.1	Matrika Boston Consulting Group	32
Tabela 3.1	Prikaz prostorov in površin	27
Tabela 3.2	Predračunska vrednost investicije po stalnih cenah (cene september 2006, v tisoč SIT)	28
Tabela 3.3	SWOT analiza	30



1 UVOD

Tema moje diplomske naloge je ustanovitev vrtca v podjetju. Za to temo sem se odločila, ker sem kot študentka delala že na različnih delovnih mestih in v različnih podjetjih, a sem povsod opazala enako težavo mladih staršev, predvsem mamic, ki imajo majhne otroke in so zato na slabšem položaju. Podjetja nerada zaposlujejo mlade ženske oziroma mamice, ker pričakujejo, da bodo te zaradi otrok neprestano odsotne in bodo s tem škodovale podjetju. Živimo v 20. stoletju, v katerem naj bi bile ženske že povsem enakopravne moškim. Kljub temu pa imajo predvsem mlade ženske vedno več težav pri iskanju zaposlitve. Vse več se jih odloča za študij in kariero, šele nato si lahko ustvarijo družino. Nato postanejo mame, pa čeprav bi večina želela imeti oboje istočasno.

Države bi rade povečale rodnost, a se premalo posvečajo ključnemu problemu, ki omejuje mlade družine: kje bodo živeli in s čim se bodo preživljali? Vedno več mladih se zaradi ekonomskih omejitev, kot so stanovanje, služba, denarna stabilnost, odloča za študij, službo, stanovanje ... Šele ko vse to dosežejo, si lahko ustvarijo družino. Velikokrat pa se zgodi, da so že na tak način zapravili velik del mladosti in so sposobni vzgojiti le enega otroka. Zavedajo se, da bi otrokom lahko nudili več, vendar bi zato morali preživeti veliko več časa na delovnem mestu, da bi prejeli višje prihodke. To pa pomeni, da bi imeli manj časa za preživljanje s svojimi otroki. Le kdo se bo odločil za tako življenje? Država bi se morala tega zavedati in spremeniti politiko spodbujanja rodnosti. Na žalost pa živimo v družbi, kjer so bolj pomembne materialne dobrine, in takemu življenju se moramo prilagoditi, če hočemo preživeti oziroma živeti.

Že v 18. stoletju so se ženske zavedale neenakega položaja med njimi in moškimi. Seveda so zahteve danes drugačne od takratnih, vendar še zdaleč nismo dosegle popolne enakosti. Velikokrat smo ženske dokazale, da smo enako ali celo bolj sposobne kot moški. Danes mnogo žensk opravlja poklice, ki so bili včasih strogo omejeni samo na moške. A le malo moških opravlja poklice, bolj značilne za ženske. Eden od vzrokov, zakaj večina delodajalcev raje zaposli moškega, je med drugim tudi ta, da si bo ženska slej ko prej želela ustvariti družino. To pa posledično pomeni, da bo odšla na porodniški dopust in po porodu, ko bi se vrnila v službo, zahtevala svoje pravice: dopoldansko delo, ker ne bi imela komu zaupati otroka, izostanki iz službe zaradi bolezni otoka itd.

V Evropi in predvsem v Združenih državah Amerike so že veliko pred nami ugotovili, da so ženske oziroma mlade družine vezane na otroke, kar koristi tudi državi, saj se ji ni treba ukvarjati z upadanjem rodnosti. Poleg zagotavljanja služb in stanovanj so razvili raznoliko mrežo vrtcev. Ne tako kot v Sloveniji, kjer še zmeraj prevladujejo javni vrtci in je le malo zasebnih. Zato sem se odločila, da bom predstavila novo obliko varstva, ki jo že poznajo v Evropi in drugje po svetu. Menim, da bi bila rešitev za podjetje, ki od svojih zaposlenih zahteva prisotnost na delovnem mestu dopoldan, popoldan, izmenično in ob praznikih, ustanovitev vrtca v podjetju za svoje zaposlene.

Cilji naloge oziroma raziskave so usmerjeni v preučevanje razvoja vrtcev pri nas in drugod po svetu ter v pridobivanje in izpopolnjevanje teoretičnih in praktičnih znanj s tega področja.

Pri izdelavi diplomske naloge si bom pomagala z metodo deskripcije. S pomočjo te metode bom opisala dejstva, procese in pojave, pomembne za lažje razumevanje pomena ustanovitve vrtca v podjetju. S pomočjo induktivne metode oziroma metode sklepanja bom skušala na osnovi podatkov, pridobljenih iz dela celote, sklepati o celoti, zato bodo končni sklepi pogosto povezani z določeno stopnjo verjetnosti.

Osnove oziroma teoretična izhodišča za izdelavo diplomske naloge bodo analize različnih dokumentov (pravilnik o normativnih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca, pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih itd.), zakonodaje (o ustanovitvi vrtca, o delovnih razmerjih, o organizaciji in financiranju vrtcev itd.) oziroma domače in tuje literature ter spletnih strani. Zaradi nedostopnosti literature o ustanovitvi vrtca v podjetju in finančnih izidov poslovanja vrtcev sem se v teoretičnem delu odločila za analizo literature, povezane s položajem družin in mladih mamic, ter primerjave vrtcev pri nas in drugje po svetu.

V aplikativnem delu se bom osredotočila na anketo, ki sem jo razdelila med zaposlene na različnih področjih, in sicer z vprašalnikom za samostojno izpolnjevanje, ki sem ga izročila osebno. Odločila sem se za vprašalnik z vprašanji zaprtega tipa. Na tak vprašalnik je lažje odgovarjati. Odgovori so vnaprej določeni in zato ga je tudi lažje analizirati. Z anketo bi rada prišla do realnih rezultatov, kakšna je resnična potreba po vrtcu oziroma varstvu otrok v podjetju. Poleg tega me zanima tudi odziv zaposlenih na moj predlog. V tem delu bom s pomočjo SWOT analize poskušala prikazati prednosti, slabosti, izzive in nevarnosti ustanovitve vrtca v podjetju. SWOT analizi bo sledila portfolio analiza, ki nam bo pokazala trenutni položaj naše ideje in kam jo želimo usmeriti.

2 TEORETIČNA IZHODIŠČA

V turizmu je zelo pomembno, da so zaposleni neprestano na voljo. Imajo različne urnike, ob koncu tedna, ko je večina ljudi prostih, in tudi ob praznikih. Delajo tako rekoč »petke in svetke«. Še vedno je največ zaposlenih žensk, ki so velikokrat diskriminirane in postavljene v slabši položaj predvsem zato, ker igrajo vlogo matere ali pa jo še bodo.

Glede na število otrok v podjetju se bom odločila, koliko igralnic bo treba ustanoviti. Stroške, ki bi nastali z izgradnjo igralnic in primernih sanitarij, naj bi krilo podjetje. Seveda bi se mu kasneje omenjeni stroški povrnili s prihodki, ki bi jih plačevali starši za varstvo svojih otrok in tudi v obliki večje produktivnosti in zmanjšanja absentizma.

Glede stroškov obratovanja vrtca, bi si jih delili starši in podjetje. Vrtec bi namreč lahko obiskovali tudi otroci turistov. Varstvo za otroke turistov je v hotelu že organizirano in ga financira samo podjetje. Obračunavanje stroškov bi potekalo po metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih, ki izvajajo javno službo (Uradni list RS, št. 97/03): stroški dela, stroški materiala in storitev, stroški živila za otroke.

Po natančnem pregledu zakona o ustanovitvi vrtca sem se odločila, da bi oblikovali vrtec, ki bi nudil le varstvo za otroke in vsaj na začetku se ne bi ukvarjali z vzgojo. Če bi se kasneje izkazalo, da je zanimanje večje, ga lahko preoblikujemo v vzgojno-varstveno ustanovo. Ker bo vrtec skrbel le za varstvo, bomo zaposlili delavce, ki se sedaj ukvarjajo z varstvom otrok turistov, ter še za to usposobljene učiteljice.

2.1 Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji

V mnogih evropskih in drugih industrijsko razvitih državah je rodnost že ob koncu šestdesetih in v sedemdesetih letih padla pod raven, ki predstavlja enostavno obnavljanje prebivalstva. V Sloveniji se je to zgodilo šele v začetku osemdesetih let prejšnjega stoletja. Slovenija je v sredini šestdesetih let doživela konec svojega demografskega prehoda, kar pomeni, da sta se smrtnost in rodnost spustili na zelo nizko raven.

Tudi pri nas so se pojavili številni procesi, ki so vplivali na upadanje rodnosti in s tem na enostavno obnavljanje prebivalstva. Prva sprememba je v načinu življenja. Kot osnova družbenega gospodarstva ni več družinska proizvodna enota, ampak se pojavijo industrijske enote masovne produkcije. S tem procesom so tesno povezane spremembe v družbeni vlogi ženske. Njena vloga se je spremenila, in sicer iz zasebnosti se je odprla v javnost. Eden od razlogov za upadanje rodnosti je tudi razširitev koncepta odgovornega starševstva, kar pomeni, da naj ima vsak le toliko otrok, za kolikor lahko dostojno poskrbi. Med procesi izstopata predvsem slabšanje možnosti reševanja stanovanjskega vprašanja in spreminjajoči se migracijski tokovi. V zadnjih letih se jima

pridružijo tudi slabšanje socialne varnosti in materialnega standarda prebivalstva (Černič Istenič 1995, 64).

Tako lahko rečemo, da je sprememba družbenega položaja žensk negativno vplivala na rodnost tudi v Sloveniji. Družba je pripisovala ženskam vlogo matere in nič drugega. Ko pa so si ženske zaželele nekaj več, je to posledično vplivalo še na mnoge druge dejavnike. Med temi je najpomembnejša rodnost. Torej je treba spremeniti razmišljanje družbe in pomagati ženskam oziroma družinam.

2.2 Zaposlenost žensk

Stopnja zaposlenosti žensk je v Sloveniji že po tradiciji visoka. Leta 1931 je bilo v takratni Dravski banovini med vsemi zaposlenimi kar 39,6 % žensk. Po drugi svetovni vojni se je njihov delež še povečal. Kot kažejo statistike med leti 1965 in 1990, se je delež zaposlenih žensk med vsemi zaposlenimi vseskozi linearno povečeval. Leta 1965 je ta delež znašal 39,7 %, leta 1991 pa je dosegel že 46,9 %. Tako visok delež pomeni, da je pri nas zaposlena praktično vsaka odrasla ženska (Jogan 1990, 29).

Poleg zelo visokega deleža zaposlenih žensk, enega najvišjih na svetu, je za Slovenijo značilno tudi, da je velika večina med njimi polno zaposlena. To velja tudi za matere z najmlajšimi otroki. Pri nas ženske po preteku porodniškega dopusta pričnejo ponovno delati s polnim delovnim časom. Le malo je tistih, ki zahtevajo možnost dela za skrajšan delovni čas (Černič Istenič 1995, 66).

Mlade mamice si želijo čim prej vrnitve na staro delovno mesto in to celo za poln delovni čas. Če so one pripravljene žrtvovati svoj čas, ko bi lahko bile z družino, mora tudi podjetje oziroma država pomagati mladim družinam.

2.3 Družbeno varstvo materinstva oz. starševstva

Od leta 1986 traja porodniški dopust v Sloveniji eno leto. Prvi del, t. i. materinski dopust, traja tri mesece in pol. Bodoča mati začne ta dopust najpozneje 28 dni pred porodom oziroma 45 dni pred porodom, če je že v bolniškem staležu (Uradni list SRS 2/86). Do tega dopusta imajo pravico vse bodoče matere, ne glede na to, ali so zaposlene ali ne. Zaposlene ženske imajo v tem času pravico do 100 % nadomestila od njihovega povprečnega mesečnega dohodka v preteklem letu. Zagotovljena jim je tudi pravica do ponovne vrnitve na prejšnje delovno mesto. Tudi samozaposlene matere prejemajo v tem času polno nadomestilo od dohodka, nezaposlene matere pa so upravičene do starševskega dodatka (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih 2003).

Po preteku materinskega dopusta se pravica za nego otroka razdeli na oba starša. Kljub možnosti, da ta del dopusta lahko izkoristijo tudi očetje, je njihov delež zelo majhen. To obdobje traja osem mesecev in pol oziroma petnajst do enaindvajset mesecev v primeru rojstev dvojčkov, trojčkov ali četverčkov. Tudi v tem obdobju ima

tisti od staršev, ki ta del dopusta prevzame, pravico do polnega nadomestila dohodka, zagotovljenega povratka na prejšnje delovno mesto in polne socialne varnosti (Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih 2003).

Polni zaposlenosti žensk oziroma staršev ni sledila taka družbena organizacija varstva otrok, ki bi lajšala položaj staršev, ko se morajo vrniti na delovno mesto. V prvem letu življenja otroka je usklajevanje materinske oziroma starševske vloge s poklicnim delom zadnjih nekaj let dokaj neproblematična. Toda po preteku porodniškega dopusta nastopijo za mnoge starše precejšnje težave, kako uskladiti delo in skrb za otroka.

2.4 Varstvo otrok

V zadnjih desetletjih je bilo pri nas sicer precej storjeno na področju varstva otrok. V sedemdesetih in osemdesetih letih je bilo zgrajenih mnogo novih vzgojno-varstvenih ustanov, pri čemer so precejšen delež sredstev za njihovo izgradnjo prispevali ljudje sami z zbiranjem samoprispevkov. Veliko staršev je z uporabo teh ustanov rešilo problem varstva svojih otrok. Toda s subvencioniranim varstvom otrok družba ni zadovoljila vseh potreb po ustreznem varstvu otrok. Iz podatkov Letopisa o zdravstvenem in socialnem varstvu v Sloveniji 90 (1991, 72) je namreč razvidno, da je bilo leta 1990 v vzgojno-varstvenem zavodu (v nadaljevanju le VVZ) zajetih 65 % otrok od tretjega do šestega oziroma sedmega leta starosti in 30 % otrok, starih od enajst mesecev do treh let. Analiza, opravljena v drugi polovici osemdesetih let o otroškem varstvu (Boh in Černigoj Sadar 1986), je pokazala, da se glede varstva najmlajših otrok starši ne navdušujejo najbolj za klasične vrtce z velikimi skupinami otrok (pri nas velja normativ do 20 otrok na eno vzgojiteljico). Ta nenaklonjenost je posledica tega, da so otroci teh starosti pogosto bolni, kar starše omejuje pri izpolnjevanju zaposlitvenih obveznosti. Drugi problem je tudi neujemanje njihovega delovnega časa z delovnim časom v vrtcih. Zato starši za najmlajše otroke najpogosteje uporabljajo neformalne oblike varstva; varujejo jih sorodniki (stara mati, teta) ali druge osebe (sosede, plačana varuška). Toda za veliko staršev to spet ni najboljša rešitev. Pri sorodnikih se zaradi različnih pojmovanj o pravilni vzgoji otrok nemalokrat ustvarjajo napetosti med otrokovimi starši in sorodniki. Varstvo pri drugih osebah pa je pogosto povezano z visokimi finančnimi obremenitvami družinskega proračuna, pogostimi menjavami varušk, ki skrbijo za otroke, in nezanesljivostjo. Take izkušnje seveda destimulativno vplivajo na želje žensk in moških po večjem številu otrok. Družba bi morala omogočiti razvoj različnih oblik varstva otrok, še zlasti kar zadeva najmlajše, in jih podpirati. Tako bi starši lažje usklajevali zaposlitvene in materinske oziroma roditeljske vloge in na ta način bi pripomogli k povečanju želje staršev po večjem številu otrok (Boh in Černigoj Sadar 1986).

Vidimo lahko, da se je skozi leta pri nas veliko govorilo o problemu varstva otrok in da se je na tem področju tudi veliko dogajalo. Vendar še zmeraj nimamo prave rešitve. Mislim, da bi vrtec v podjetju bistveno spremenil to problematiko na boljše. Z vrtcem v podjetju bi pomagali staršem pri odločanju o tem, kje bodo pustili otroke, ko bodo morali nazaj v službo. Ne bo se jim bilo treba spraševati, ali naj otroka peljejo v vrtec ali prosijo sorodnike oziroma drugo osebo za pomoč. Otroka bodo vzeli kar s sabo v službo in problem bo rešen.

2.5 Sistemska ureditev in povezanost funkcij vrtcev

Iz zgodovine predšolskih ustanov lahko ugotovimo, da so nastajale iz dveh različnih motivov: zaradi potrebe po varstvu in potrebe po vzgoji (edukaciji). Čeprav danes večina strokovnjakov meni, da varstva in vzgoje otrok ni mogoče ločevati, lahko posledice poudarjanja ene ali druge izmed navedenih funkcij vrtcev še vedno opazimo v sistemskih ureditvah predšolske vzgoje v mnogih državah. Glede na to, ali je njihova primarna funkcija varstvo ali vzgoja otrok, se institucije predšolske vzgoje med seboj razlikujejo v ustanovitelju, poslovnem času, vrsti programa in pedagoški usmeritvi, ciljnih skupinah otrok, zahtevani izobrazbi in plači vzgojnega osebja, dostopnosti za otroke in stroških za starše (Hennessy idr. 1992, 19).

Večina držav Evropske skupnosti ima na državni ravni ločena sistema predšolske skrbi za otroke. Do treh ali štirih let so navadno pod okriljem ministrstev za zdravstvo ali socialne zadeve, za otroke nad to starostjo pa vzgoja sodi pod »izobraževanje« (Moss 1994, 8). To velja tudi za bivše socialistične države, razen Estonije in Slovenije. Posledica take ureditve pomeni, da otroci pogosto menjajo predšolske ustanove in osebja. V Veliki Britaniji na primer polovica otrok do tretjega leta enkrat zamenja varstvo, četrtnina pa dvakrat in večkrat (Hennessy idr. 1992). Tudi v Združenih državah Amerike obstajajo zasebne in nacionalne institucije, pa tudi različne organizacijske oblike za vzgojo in varstvo predšolskih otrok (Turner in Hamner 1994).

Institucije, katerih poslovni čas je usklajen z delavnikom staršev, so v prvi vrsti namenjene varstvu najmlajših otrok, praviloma po končanem porodniškem dopustu staršev. V mnogih zahodnih državah (npr. Združene države Amerike, Velika Britanija, Irska, Nizozemska, Luxemburg) je skrb za najmlajše otroke povsem prepuščena zasebnim institucijam in posameznikom, za starše pa zelo draga, ker država zanjo ne namenja veliko sredstev (Hennessy idr. 1992). V navedenih primerih varuhinje in varuhi ne potrebujejo posebne izobrazbe ali pa so zahteve minimalne (npr. neformalno dopolnilno izobraževanje). Turner in Hamner (1994, 10–11) za Združene države Amerike pravita, da je v mnogih okoljih težko dobiti prostor za otroka v vrtcu. Če družina vključi otroka v vrtec, to zanjo predstavlja precejšen strošek. Posebno velike so potrebe po varstvu najmlajših otrok.

Predšolska vzgoja za otroke od tretjega leta do vstopa v šolo poteka v različnih tipih vrtcev, ki se v nekaterih primerih tudi znotraj iste države razlikujejo po sistemu upravljanja, ciljih in pedagoških pristopih. Starejši predšolski otroci, ki ne potrebujejo varstva, so vključeni v vrtce ali predšolske oddelke v šolah. Njihov glavni namen je vzgoja v skupini in praviloma trajajo krajši del dneva (Hennessy idr. 1992). V nekaterih zahodnoevropskih državah prevladujoče oblike institucionalne vzgoje za starejše predšolske otroke kažejo, da te države aktivno ne podpirajo zaposlovanja žensk. Zagotavljajo predvsem krajše programe za vzgojo. To pomeni, da si morajo zaposlene ženske, če so zaposlene za poln delovni čas, poleg tega priskrbeti še dodatno varstvo. V Veliki Britaniji veliko otrok v istem dnevu zamenja več institucij, ki imajo različen poslovni čas in različne cilje. Lay Dopyera in Dopyera (1990) pravita, da tudi v Združenih državah Amerike mnogo petletnikov dnevno zamenja dva programa, kot so šolski vrtec (angl. public school kindergarten) in program dnevnega varstva (angl. day-care program), ali pa poldnevni vrtec in zasebno varuško (Hamner in Turner 2001).

Čeprav se ločevanje funkcij vzgoje in varstva še vedno kaže v ureditvi institucionalne predšolske vzgoje v svetu, lahko rečemo, da je v strokovnih krogih prevladalo prepričanje, da je tako ločevanje strokovno vprašljivo (npr. Hamner in Turner 2001; Drummond in Nutbrown 1996). Selleck in Griffin (1996) v razpravi o kakovosti vrta za otroke do tretjega leta pravita, da ta združuje vzgojo (angl. education), učenje navad in pravil (angl. training) in skrb oziroma varstva za otroke (angl. care). Vse tri komponente so medsebojno povezane in soodvisne v vseh vidikih otrokovega razvoja, na vseh področjih učenja in pridobivanja izkušenj ter pri vseh vidikih otrokove igre.

Smith (1996) se zavzema za uvedbo novega pojma »educare«. Pojem educare vsebuje varovanje in odgovorno socialno okolje, kot tudi odnos med odraslim in otrokom. Možnosti za igro in raziskovanje podpirajo otrokov socialni in miselni razvoj. Torej gre za ustanove, ki združujejo varstvo in vzgojo (angl. for educare), zagotavljajo programe, ki so deležni supervizije, in imajo socialne, vzgojne in izobraževalne cilje za otroke.

Po besedah Hennessyja (1992) in sodelavcev imajo vrtci v mnogih državah (na primer nordijskih državah in Nemčiji) jasno definirane pedagoške cilje in zaposlujejo relativno visoko izobraženo osebje, čeprav so v domeni ministrstva za socialne zadeve oziroma socialno blaginjo. V nekaterih drugih državah (na primer Španiji, Novi Zelandiji, nekaterih delih Italije in Velike Britanije) pa si prizadevajo, da bi institucije za vse predšolske otroke veljale za izobraževane institucije. Kot vzor kakovostne predšolske vzgoje največkrat navajajo skandinavske države, ki imajo integriran sistem predšolske vzgoje za otroke vseh starosti in visok standard vrtcev (Moss 1994). Ločevanje med varstvom in vzgojo je po mojem mnenju opravičeno le, kadar govorimo o različnih motivih staršev za otrokovo vključitev v vrtec. Tudi če je motiv staršev za

vključitev otroka v vrtec predvsem potreba po varstvu, je otrok v vsakem primeru deležen tudi bolj ali manj zavestnih in načrtnih vzgojnih vplivov.

Do naraščanja deleža otrok v vrtcih je prišlo predvsem zaradi večjega deleža zaposlenih mater in zaradi zavedanja o pomenu predšolske vzgoje za vse otroke. Ob koncu dvajsetega stoletja se je začel značilno večati delež zaposlenih mater predvsem v večini zahodnoevropskih držav in v Združenih državah Amerike. V državah EU (Evropska unija) in EFTA (European Free Trade Association) / EEA (European Environment Agency) se delež zaposlenih mater triletnih otrok giblje od 37 % (Španija) do 74 % (Islandija) (European Union 2000, 50). V večini držav Evropske unije je delež otrok, ki so bili vključeni v vrtce (podatki se nanašajo na štiriletnike) strmo naraščal med leti 1960 in 1980, kasneje je sledilo nekoliko bolj umirjajoče naraščanje.

V evropskih državah in v Združenih državah Amerike je večina otrok že pred vstopom v obvezno osnovno šolo deležna vsaj ene od oblik institucionalne predšolske vzgoje (European Union 2000; Lay Dopyera in Dopyera 1990), ne glede na to, ali so njihove matere zaposlene oziroma ali je v družini kako drugače poskrbljeno za varovanje otrok. Hennessy in sodelavci (1992, 13) pravijo, da se že pri treh letih danes otroci večinoma vključujejo v izobraževalni sistem. Kathleen Stassen Berger (1994) predstavlja dva pomembna razloga za razširjenost predšolske vzgoje. Prvega predstavljajo družbene spremembe. Te spremembe so povečan delež zaposlenih mater, večje število enostarševskih družin, vse več družin, ki živijo stran od sorodnikov ali pa so otrokovi stari starši še zaposleni. Drug pomemben dejavnik kaže na velik pomen prvih let učenja otroka, ki prispeva k otrokovemu razvoju, torej miselnemu in socialnemu razvoju. V zadnjih desetletjih so bile opravljene številne raziskave, v Evropi in v Združenih državah Amerike, ki večinoma ugotavljajo, da kakovostna predšolska vzgoja pozitivno vpliva na otrokov razvoj.

Po mnenju J. Rodda (1994) še vedno obstajajo razlike med državami glede na to, ali dajejo prednost institucionalni predšolski vzgoji (npr. Švedska) ali vzgoji v družini (npr. Avstralija). Razlike med državami se kažejo v tem, v kolikšni meri država prevzeme odgovornost za predšolsko vzgojo. Hennessy in sodelavci (1992, 6) menijo, da v Združenih državah Amerike velik pomen pripisujejo zasebni odgovornosti staršev za varstvo otrok. Za Dansko in Francijo je značilno, da poudarjajo javno odgovornost za institucionalno predšolsko vzgojo. V nekdanjih socialističnih državah je bila izrazito poudarjena javna (družbena) odgovornost za predšolsko vzgojo v vrtcih. Pozitivne posledice te usmeritve se še danes kažejo v razširjeni in večini družin dostopni mreži javnih vrtcev pri nas.

Z ustanovitvijo vrtca v podjetju bi se oddaljili od ideje bivših socialističnih držav, ki so dajale prednost javnim vrtcem. Kajti vrtec v podjetju bi bil namenjen izključno otrokom zaposlenih in otrokom gostov hotela. V njem država ne bi imela nobene vloge. Vendar je tudi res, da bi zato podjetje moralo samo poskrbeti za vse finančne obveznosti

ustanovitve in vodenje vrtca. Naš vrtec v podjetju bi tako bil mešanica vrtcev, opisanih v tem poglavju. Kot lahko vidimo, imajo vsi vrtci, najsi so javni ali zasebni, dobre in slabe lastnosti. Zato mislim, da bi bil vrtec v podjetju mešanica pozitivnih lastnosti vseh vrtcev. Bil bi cenovno ugoden in odprt ves dan. Na začetku bi bil namenjen le varstvu, a, kot sem že zapisala, je zelo težko ločevati varstva od vzgoje.

2.6 Vrtci v samostojni državi Sloveniji

Za preoblikovanje vzgojnega sistema je najbolj splošno načelo izhajanje iz človekovih pravic in pravne države. Spreminjanje vzgojno-izobraževalnega sistema temelji na ohranjanju že obstoječih dobrih rešitev in postopnem uvajanju sprememb. Zasnova javnih vrtcev (Zorec-Batistič idr. 1995) zato v predlaganih rešitvah ohranja pozitivne elemente obstoječih sistemov in vsebinskih rešitev v organizaciji in delu vrtcev ter ponuja drugačne rešitve v tistih elementih, ki preprečujejo ali zavirajo dvig kakovosti predšolske vzgoje v vrtcih. Zasnova upošteva priporočila Sveta Evrope in drugih mednarodnih organizacij, kurikulumne in razvojne tendence na področju predšolske vzgoje v svetu ter spremembe v strokovnih pogledih in znanstvenih spoznanjih, ki vplivajo na pojmovanja otroštva in predšolsko vzgojo. »Cilj razvoja je zagotoviti mrežo kakovostnih javnih vrtcev, ki bodo dostopni vsem otrokom in jim bodo zagotavljali ustrezno okolje in razmere za varno in zdravo otroštvo ter za razvoj njihovih telesnih in duševnih sposobnosti, poleg tega pa bodo omogočili izboljšanje kakovosti življenja družin.« (Bela knjiga 1995, 5–6)

Po zakonu o organizaciji in financiranju v vzgoji in izobraževanju (1996) so javni vrtci vzgojno-izobraževalni zavodi, ki jih ustanavlja lokalna skupnost (40. in 41. člen). Javna mreža vrtcev mora biti organizirana tako, da omogoča staršem in otrokom dostopnost in izbiro programa za predšolske otroke (11. člen). Javni vrtec se lahko ustanovi, če je poleg splošnih kadrovskih in prostorskih pogojev (33. člen) zagotovljena vključitev vsaj desetih oddelkov otrok (44. člen). Po novi zakonodaji je postavljena tudi zgornja meja velikosti vrtca, en zavod ima lahko največ 30 oddelkov (44. člen). Vrtec ima lahko organizacijske enote, če programi potekajo na različnih lokacijah (45. člen). Za opravljanje javne službe v vzgoji in izobraževanju se lahko dodeli koncesija tudi zasebnemu vrtcu, zasebniku, drugim zavodom, gospodarskim družbam in drugim pravnim ali fizičnim osebam (73. člen). Koncesijo za predšolsko vzgojo dodeli lokalna skupnost z odločbo na podlagi javnega razpisa (74. člen).

Eno pomembnejših načel prenove je »... zagotoviti staršem možnost izbire oblike in načina vzgajanja njihovega otroka, to pa jim bo omogočila pestrejša ponudba programov, pa tudi možnost, da namesto javnega izberejo zasebni vrtec.« (Zorec-Batistič idr. 1995, 52). Isto načelo je zapisano tudi v zakonu o vrtcih (1996, 9. člen): »Starši imajo pravico izbrati programe predšolske vzgoje za svoje otroke v javnem ali zasebnem vrtcu.« Vrtec mora staršem v posebni publikaciji predstaviti programe, ki jih

izvaja, njihove cilje, vsebine in metode dela (11. člen). Glede na trajanje vrtci izvajajo dnevne (od 6- do 9-urne) in poldnevne (od 4- do 6-urne) programe, ki lahko potekajo dopoldne, popoldne ali izmenično.

Po Zakonu o vrtcih (1994, 25. člen) se programi predšolske vzgoje financirajo iz javnih sredstev, to je državnega proračuna in proračuna lokalnih skupnosti, sredstev ustanovitelja, plačil staršev, donacij in iz drugih virov. Osnova za plačilo staršev je cena programa, v katero sodijo stroški vzgoje, varstva in prehrane otroka (30. člen). Višina plačila za posameznega otroka je odvisna od dohodkov na družinskega člana (32. člen).

Kot že omenjeno, v Sloveniji v obdobju socializma ni bilo moč ustanoviti zasebnega vrtca. Skladno s splošno deklaracijo o človekovih pravicah imajo po novem starši »pravico do izbire vrste izobrazbe za svoje otroke«. Čeprav »... konvencija držav ne zavezuje k finančni podpori zasebne predšolske vzgoje v vrtcih, morajo po navedenem določiti pravni sistemi držav dopuščati zasebno ponudbo na področju predšolske vzgoje in možnosti, da starši za svoje otroke izberejo zasebni vrtec. Ker do sedaj pri nas nismo imeli tradicije zasebnih vrtcev, naj bi se ti uvajali postopoma in ne na škodo javnih vrtcev, in sicer po načelu združevanja tujih izkušenj in specifičnosti naše predšolske vzgoje.« (Bela knjiga 1995, 248)

Po zakonu o organizaciji in financiranju v vzgoji in izobraževanju (1996, 40. člen) lahko zaseben vrtec ustanovijo domače ali tuje fizične ali pravne osebe. Po Zakonu o vrtcih (1996, 34. člen) pripadajo zasebnim vrtcem sredstva iz proračuna lokalne skupnosti, če izvajajo najmanj poldnevni program, imajo najmanj dva oddelka predšolskih otrok, zagotavljajo kadre skladno z zakonom in drugimi predpisi in če so dostopni vsem otrokom. Zakon določa, da pripada zasebnemu vrtcu za posameznega otroka 85 % sredstev, ki jih lokalna skupnost zagotavlja za plače in materialna sredstva na otroka v javnem vrtcu. Da bi spodbudili razvoj zasebnih vrtcev, isti zakon v predhodnih določbah navaja, da tri leta po uveljavitvi zakona tudi zasebnim vrtcem pripada enako, to je 100 % sredstev, ki jih lokalna skupnost zagotavlja na otroka v javnem vrtcu (1996, 55. člen).

Zasebni vrtci naj bi se uvajali postopoma in ne na škodo javnih vrtcev (Bela knjiga 1995, 248). A kljub temu ti vrtci nedvomno predstavljajo konkurenco javnim vrtcem, ki bi morala povratno vplivati na zviševanje kakovosti v javnih vrtcih. Po podatkih iz leta 2000/2001 je bilo v Sloveniji 14 zasebnih vrtcev (Bela knjiga 2001). Največ (devet) zasebnih vrtcev je ustanovila cerkev, dva pa sta waldorfska vrtca. To pomeni, da v državi delujejo le trije zasebni vrtci, ki ne temeljijo na posebnih pedagoških ali svetovno-nazorskih načelih, kar zagotovo še ne more predstavljati resne konkurence javnim vrtcem.

Vsak ima pravico do izbire. Tako lahko tudi starši odločajo, kam bodo otroka poslali oziroma komu jih bodo zaupali. Znano je tudi, da lahko vsaka fizična ali pravna oseba ustanovi vrtec oziroma varstvo za otroke. Iz tega lahko vidimo, da pravno ni ovir, zakaj

naše podjetje ne bi ustanovilo vrtca v podjetju. Z njegovo ustanovitvijo bi pomagali zaposlenim in tudi javnim vrtcem. Če bi bil naš vrtec uspešen, bi bili prvi na tržišču s tako idejo. To bi pomenilo za naše podjetje neprecenljivo konkurenčno prednost in končno bi se začela resna konkurenca javnim vrtcem. Pozitivna in poštena konkurenca pa je zmeraj dobrodošla.

2.7 Družina (mati) ali vrtec?

V preteklosti je bila vloga vrtca predvsem nadomeščaje družinske vzgoje. V tem smislu je bila njegova funkcija dvojna. Varovati otroke, ker sta oba starša zaposlena (varstvena funkcija), ali vzgajati in izobraževati otroke, ker jim njihovi starši ne zmorejo nuditi dovolj kakovostnih vzgojnih spodbud (korekcijska in kompenzacijska funkcija vrtca). Hkrati pa se je s širjenjem vrtcev ves čas pojavljala tudi dvom, ali je za predšolskega otroka vzgoja izven družine ustrezna. Naj poudarim, da se je v preteklosti le redko govorilo o zaposlenih starših in vlogi družine. Govorili smo predvsem o odgovornosti in nalogah matere, saj sta nega in vzgoja otrok tradicionalno stvar žensk oziroma mater. Zato je bila tudi v zvezi z vrtci poudarjena predvsem njihova morebitna korist za otroke. Šele v zadnjem času je predmet razprav usmerjena na razbremenitev matere. Že Rousseau (v Černič Istenič 1991) je kljub svojim naprednim in demokratičnim idejam, kadar je govoril o človeku in vzgoji, zagovarjal patriarhalne odnose v družini. Torej omejevanje družbene vloge in položaja žensk. Menil je, da so dolžnosti matere zahtevnejše od dolžnosti očetov in da prva vzgoja neposredno pripada njim, saj jih je stvarnik obdaril z močnejšimi čustvi ljubezni. Ko otrok dopolni 6 do 7 let, se mora to njeno poslanstvo končati, čeprav je materinstvo najustreznejša zaposlitev za ženske. Materina vloga je omejena na ustvarjanje pogojev za učenje, na oblikovanje tistega, kar je pri otroku naravnega, pravi učitelj pa je oče (Černič Istenič 1991, 68–69).

Posebno vprašanje zadeva vključevanje najmlajših otrok v vrtec. Ženske in matere, ki imajo možnost izbire, so pogosto v dilemi. Ali naj za nekaj let, ko so njihovi otroci še majhni, službo in kariero postavijo na stranski tir? Čeprav je odločitev odvisna od mnogih dejavnikov: finančnih pogojev družine, poklicnih možnosti in ambicij žensk oziroma matere, je stališče, da bi vsaka ženska, če bi le imela možnosti izbire, raje ostala doma ob majhnemu otroku, pristransko. Zanimarja namreč dejstvo, ki ga omenjajo mnogi sodobni avtorji in avtorice (npr. Smith, Cowie in Blades 2003, 81). Ti menijo, da se lahko ženska v taki situaciji počuti frustrirano in osamljeno. Še posebej, če je deležna le malo pomoči moža in sorodnikov. Tudi sodobne psihoanalitične razlage se oddaljujejo od ideje otroku povsem predane matere. Praper (1994, 34) pravi, da je simbioza med materjo in dojenčkom, ki je pogoj za navezanost in kasnejšo samostojnost, »dobra pri tistih ženskah, ki se znajo hkrati vračati v druge vloge – vloge žene in ljubice, kjer spoznajo, da niso izgubile svoje erotičnosti; vlogo matere drugim otrokom, s katerim niso več v simbiotičnem odnosu, in nenazadnje vlogo zaposlene

ženske«. Praper (1994) govori o »dovolj dobri materi« in meni, da bi utegnila biti idealna mati, ki je otroku vedno na razpolago, zelo patogena.

Večina žensk oziroma mater je bolj predana družini in otrokom, zato bi jim podjetje veliko olajšalo delo, če bi jim ponudilo jamstvo glede varstva njihovih otrok. Seveda se vedno bolj pojavljajo tudi očetje, ki so pripravljeni prevzeti vlogo »mater«. Tudi v tem primeru bi podjetje z ustanovitvijo vrtca za svoje zaposlene olajšalo odločitve mladim družinam. Staršev ne bi več skrbelo, kdo bo čuval njihove otroke, ko bodo na delu, kar bi pripomoglo, da bi se lažje osredotočili na delo. S tem bi bilo zadovoljno podjetje in tudi zaposleni sami, saj bi bilo tako poskrbljeno tudi za njihovo finančno blagostanje.

2.8 Vrtec v Vipnetovem novem poslovnem kompleksu v Zagrebu

V Zagrebu na Žitnjaku so 30. junija 2006 odprli nov Vipnetov poslovni kompleks. Z novim poslopijem so želeli predvsem ustvariti najboljše pogoje dela za svoje zaposlene. Tako so še enkrat potrdili, da so vodilni na inovativnem področju na Hrvaškem, ne samo na telekomunikacijskem področju, ampak tudi v postavljanju višjih standardov na trgu dela. Zgradili so poslopje, kjer je lepo in zabavno delati. Novi prostori so namenjeni ljudem, ki si želijo uspehov in ki težijo k boljši prihodnosti podjetja.

Novi poslovni kompleks so poimenovali »Inteligentna zgradba«. Odločili so se za avtomatiziran kontrolni sistem, ki omogoča prihranek energije in zmanjšanje stroškov ter ponuja najboljše delovne pogoje za Vipnetove zaposlene. Zaposleni imajo v delovnih prostorih najmodernejšo opremo in standarde in še veliko drugih ugodnosti, kot na primer restavracije, otroški vrtec, fitness, savne, wellness center itd.

Vipnetov poslovni kompleks v Zagrebu je primer novih, boljših standardov na hrvaškem trgu dela. Otroški vrtec v sklopu poslovnega kompleksa je ena od velikih prednosti za zaposlene oziroma za starše, zaposlene v Vipnetu. Po raziskavah, ki so jih izvajali na Hrvaškem, je Vipnet razglašen za najboljše podjetje in je prvi na Hrvaškem dobil certifikat »Poslodavac partner«.

Otroški vrtec »Šuma Striborova« je prvi korporativni vrtec, odprt v sklopu poslovnega kompleksa na Hrvaškem. Trenutno je v Vipnetovom vrtcu okoli 50 otrok, opremljen je z vrhunsko opremo in spremlja sodobne trende dela z otroki, kar pomeni, da je otrok v središču pozornosti. Ponuja najsodobnejše programe, kot na primer delo z nadarjenimi otroki, učenje tujih jezikov, likovne delavnice, delo z računalnikom, predšolske programe, športne aktivnosti itd. Vrtec je odprt od 6:30 do 18:30. Starši so predvsem zadovoljni z urnikom. Velika prednost je v tem, da lahko pridejo v službo skupaj z otroki in otroka pospremi v vrtec, po zaključenih delovnih obveznostih pa z otroki odidejo spet skupaj domov. Starši so zelo zadovoljni, ker lahko otroke med odmorom tudi obišejo.

Ker sem zelo težko pridobila potrebne informacije o podjetju, ki je ustanovilo lasten vrtec v svojem podjetju, so ti podatki na žalost zelo skopi. Z gotovostjo lahko trdim le,

da so starši in podjetje zadovoljni z ustanovitvijo vrtca v podjetju: Svojega prepričanja ne morem podpreti s številkami, ki so žal zame nedosegljive, saj predstavljajo poslovno skrivnost. Sklepamo pa lahko, da je ustanovitev vrtca v podjetju pozitivna, saj omogoča pomemben osebni stik staršev in otrok. V večini primerov se ta vez hitro pretrga. Po končanem porodniškem dopustu namreč mati odide nazaj na delovno mesto in preživi veliko manj časa s svojim otrokom. Oče pa je že od rojstva otroka zelo malo časa z njim. Ustanovitev vrtca v podjetju bi zbližala starše in otroke v času, ko drug drugega najbolj potrebujejo. Na ta način bi se okrepili medsebojni osebni stik. Eden od staršev bi bil skoraj ves čas z otrokom, tudi med službo.

3 APLIKATIVNI DEL

V aplikativnem delu diplomske naloge bom analizirala, kako bi vrtec v podjetju za zaposlene olajšal delo staršem in posledično pozitivno vplival na njihovo delo in prinesel koristi tudi podjetju samemu.

3.1 Predstavitev podjetja Istrabenz Turizem, d. d.

Poslanstvo: v našem podjetju razvijamo vsebinsko zaokrožene in kakovostne storitve. Storitve temeljijo na osebnem odnosu do gostov, urejenem okolju, njegovih naravnih in kulturnih prednostih.

Vizija: postali želimo vodilni ponudnik turističnih storitev v regiji. Svojo prepoznavnost želimo razširiti tudi mednarodno, le tako bomo postali pomemben razvojni partner v lokalnih skupnostih in širšem okolju.

Vrednote: Z zavzetostjo in ustvarjalnostjo izpolnjujemo zastavljene načrte, ki nam omogočajo samouresničitev in izpolnitev poklicnih ambicij. Naši vodje dosegajo najboljše svetovne standarde vodenja. So odgovorni, dobro usposobljeni in visoko motivirani. S svojim osebnim zgledom in pobudami vzpodbujajo sodelavce k osebnemu razvoju. Gradimo prijateljske medsebojne odnose in cenimo timsko delo. Z učinkovito komunikacijo stremimo k boljšemu razumevanju in sprejemanju odločitev. Priznavamo pomembnost vsakogar in vsakega zaposlenega. Enake možnosti dajemo vsem, ne glede na spol, raso ali versko pripadnost.

Bistven element našega razmišljanja je stalno izboljševanje storitev in izdelkov. K prednosti našega podjetja štejemo tudi znanje, ki ga nenehno izpopolnjujemo. Vsak med nami ima več znanj in je hkrati specialist na svojem področju. Svoj razvoj smo povezali z naprednimi tehnologijami. Storitve in izdelke izboljšujemo z novimi znanji, veščinami in tehnologijo in tako dobimo celovite in učinkovite rešitve. Nenehno si prizadevamo za izboljšanje kakovosti in produktivnosti v vseh procesih. Pri tem vselej postavljamo v ospredje vrednost. S kupci nas povezujejo partnerski odnosi. Ob konkurenčnih cenah jim zagotavljamo izdelke, storitve in sistem odlične kakovosti z nadpovprečno dodano vrednostjo.

Ker smo zelo povezani z okoljem, spodbujamo dialog in trajnostni razvoj. V ospredju našega poslovanja je korporativni trajnostni razvoj. Najnovejša ekološka spoznanja vnašamo v procese, izdelke in storitve. Prizadevamo si presegati veljavna okoljska merila. Smo odgovoren in odprt partner povsod, kjer ustvarjamo. Pripravljeni smo na sodelovanje in upoštevamo mnenja drugih. Odlikuje nas razumevanje in poznavanje lokalnega okolja, zato smo z njim tesno povezani.

Ključni cilj naših naložbenih aktivnosti je doseganje nadpovprečne dolgoročne donosnosti lastniškega kapitala. Zato učinkovito in dolgoročno upravljamo priložnosti in

tveganja. Optimalno obvladujemo obstoječe naložbe in izbiramo najboljše nove naložbene možnosti. Dosegamo operativno odličnost in pri tem sledimo stroškovni učinkovitosti. Osredotočamo se na izbrane strateške dejavnosti in stalno izboljšujemo njihove konkurenčne sposobnosti. S tem povečujemo premoženje delničarjev, opogumljamo investicijska vlaganja in širimo poslovanje. (Istrabenz, d. d. 2006)

3.2 Analiza ankete

Za potrebe diplomske naloge sem v podjetju Istrabenz Turizem, d. d., izvedla raziskavo o tem, kakšno bi bilo zanimanje zaposlenih za vključitev njihovih otrok v vrtec, ki bi deloval v prostorih podjetja in staršem omogočal večjo varnost otrok. Raziskavo sem izvedla v septembru 2006. Za namen raziskave sem pripravila anketni vprašalnik z vprašanji zaprtega tipa, na katerem so anketiranci označili med ponujenimi odgovori tisto možnost, ki se je najbolj približala njihovem mnenju.

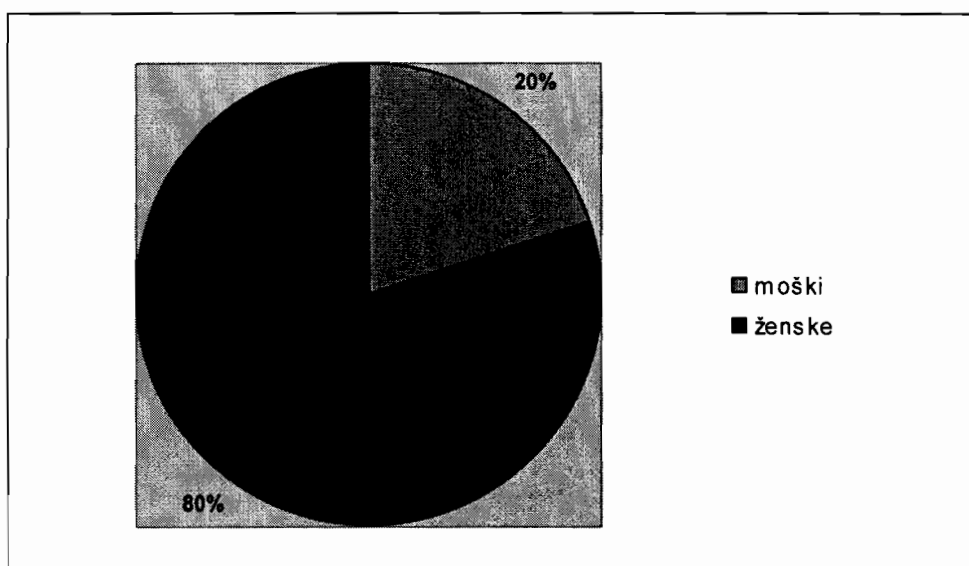
Postavila sem si naslednje hipoteze:

1. Mlade ženske pri iskanju zaposlitve naletijo na težave zaradi načrtovanja družine.
2. Stroški javnih vrtcev v Sloveniji so previsoki. Mnogim materam je ugodneje ostati doma kot hoditi v službo in plačevati vrtec, saj ne zaslužijo dovolj.
3. Organizirano varstvo otrok zaposlenih v podjetju bi vplivalo na stopnjo njihovega zadovoljstva in delovno vnemo.
4. Zaposleni podpirajo zamisel o ustanovitvi vrtca v podjetju; želijo si povečati varnost svojih otrok, zato bi jih vanj zagotovo vključili.

Med zaposlene v podjetju Istrabenz Turizem, d. d. sem razdelila sto anketnih vprašalnikov. Odločila sem se zajeti najširši krog zaposlenih: sobarice, natakarike/natakarje, receptorke/receptorje, računovodje, maserke/maserje in zaposlene v marketingu. Vprašalnike sem razdelila zaposlenim osebno oziroma sem jih posredovala vodjem oddelkov in ga prosila, da jih razdeli med svoje zaposlene. Prosila sem jih, da mi v naslednjem tednu izpolnjene anketne vprašalnike vrnejo. Vrnjenih in pravilno izpolnjenih sem prejela 50 anketnih vprašalnikov.

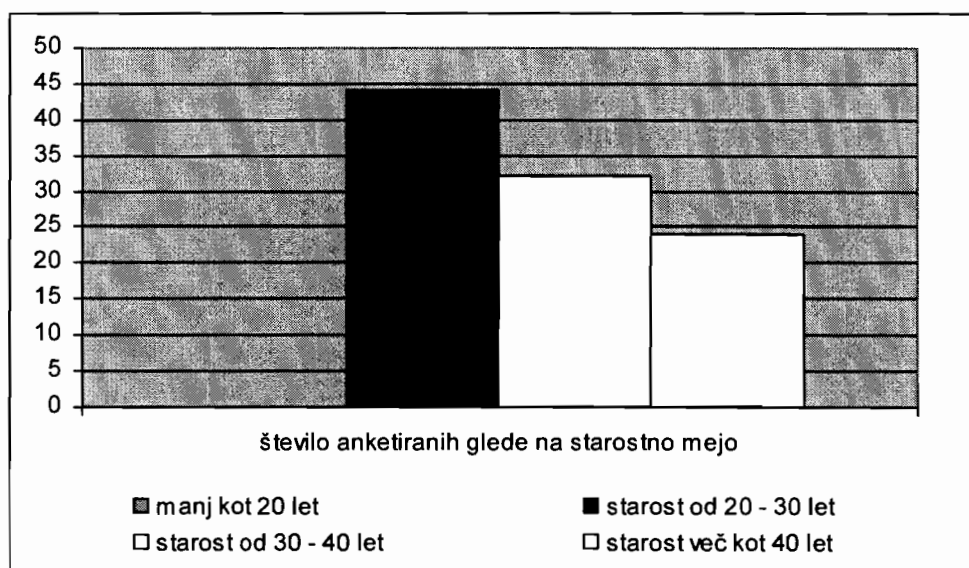
V nadaljevanju bom rezultate ankete grafično prikazala. Za tako vrsto analize sem se odločila, ker slikovni podatki najboljše prikažejo sliko zatečenega stanja. Prikazani podatki so zato zaradi svoje enostavnosti tudi najlažje razumljivi.

Graf 3.1 Spol anketiranih



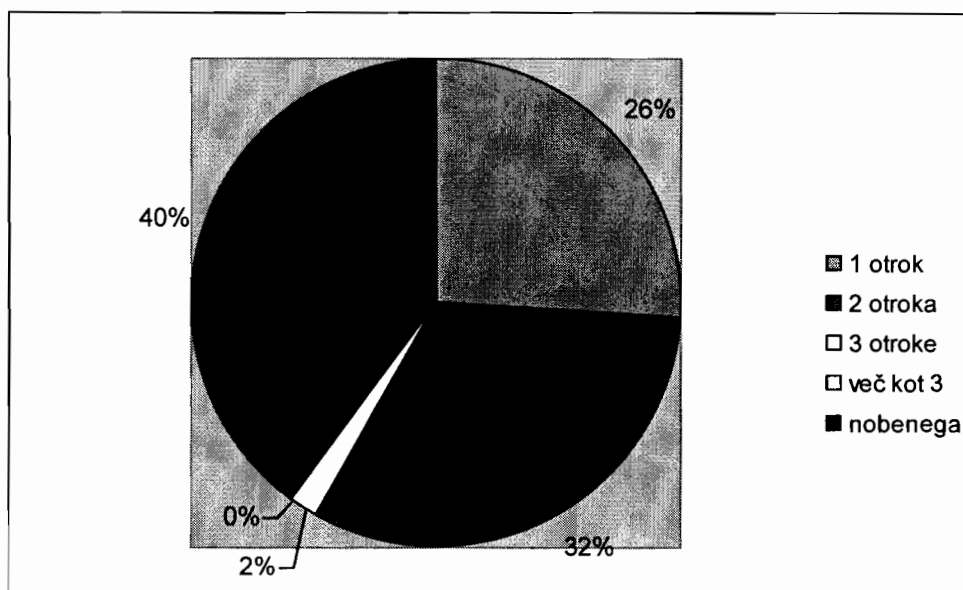
V raziskavi je sodelovalo 50 zaposlenih, med njimi 20 % moških in 80 % žensk.

Graf 3.2 Starost anketirancev



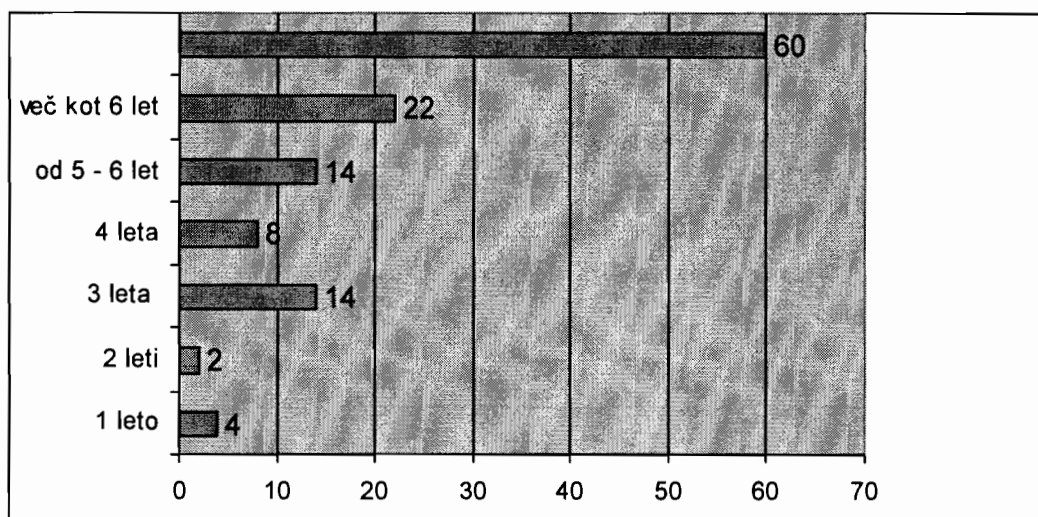
Anketirance sem glede na starost razdelila v štiri skupine: mlajše od 20 let, osebe med 20 in 30 leti, tisti, ki so stari med 30 in 40 leti in na skupino starejših delavcev. Starost je v moji raziskavi pomemben dejavnik, saj se ljudje za rojstvo otrok v glavnem odločajo med 20 in 40 letom starosti, ko dosežejo spolno zrelost in si uredijo življenjske razmere.

Graf 3.3 Število otrok anketiranih

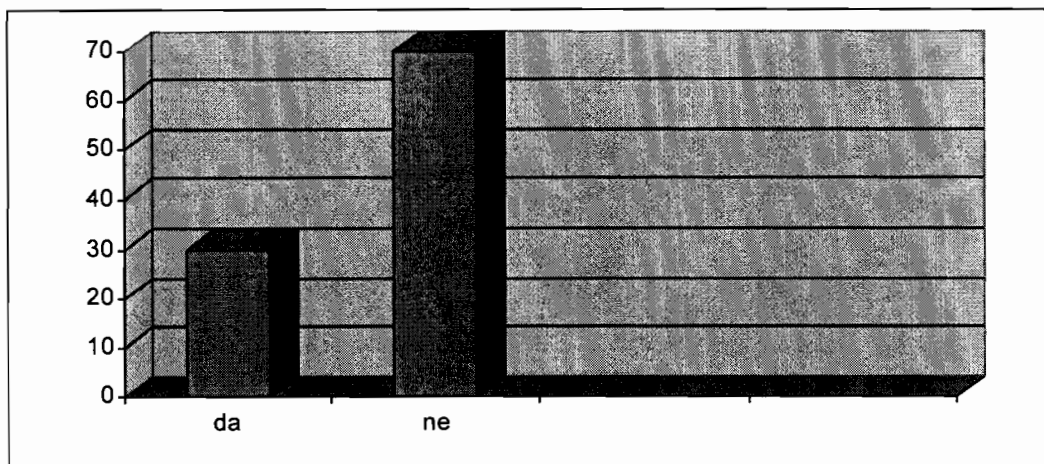


V podjetju Istrabenz Turizem imajo anketirani delavci naslednje številko otrok: 40 % zaposlenih še nima otrok, 32 % zaposlenih ima po dva otroke, 26 % zaposlenih ima po enega otroka, po tri otroke ima 2 % zaposlenih, ki so sodelovali v raziskavi, več kot tri otroke nima nihče.

Graf 3.4 Starost otrok anketiranih



Otroke anketiranih staršev (skupaj 60 otrok) sem razvrstila v šest skupin, v prvih petih so predšolski otroci, stari do šest let, v zadnji skupini pa starejši – teh je 22 %. V vrtcu torej lahko pričakujemo 38 otrok, mlajših od šest let.

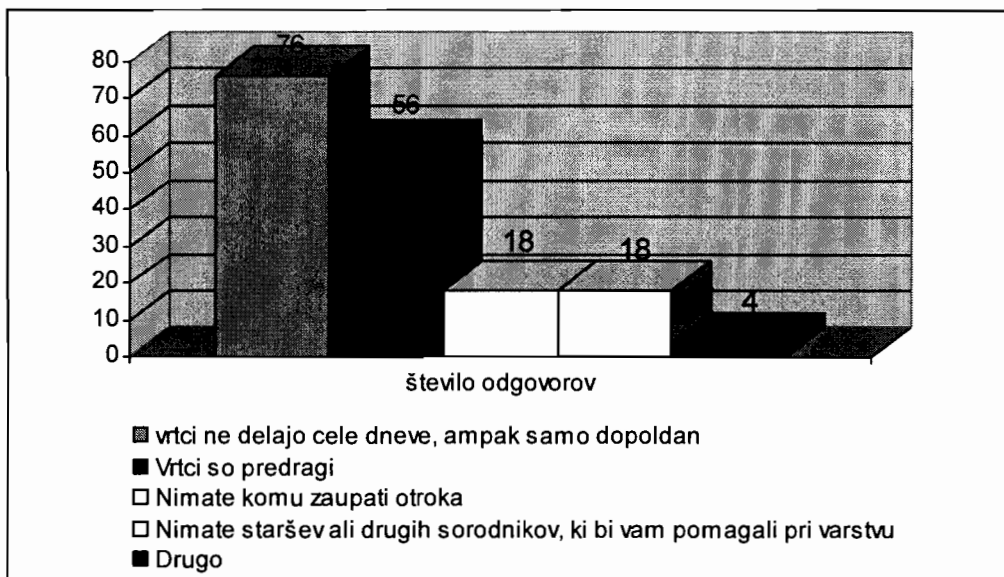
Graf 3.5 Ali ste imeli zaradi otrok težave pri iskanju službe?

Kljub drugačnemu javnemu mnenju ugotavljam, da je na težave pri iskanju zaposlitve naletelo le 30 % vprašanih. Ocenjujem, da je tudi to preveč.

Graf 3.6 Nepravični delodajalci

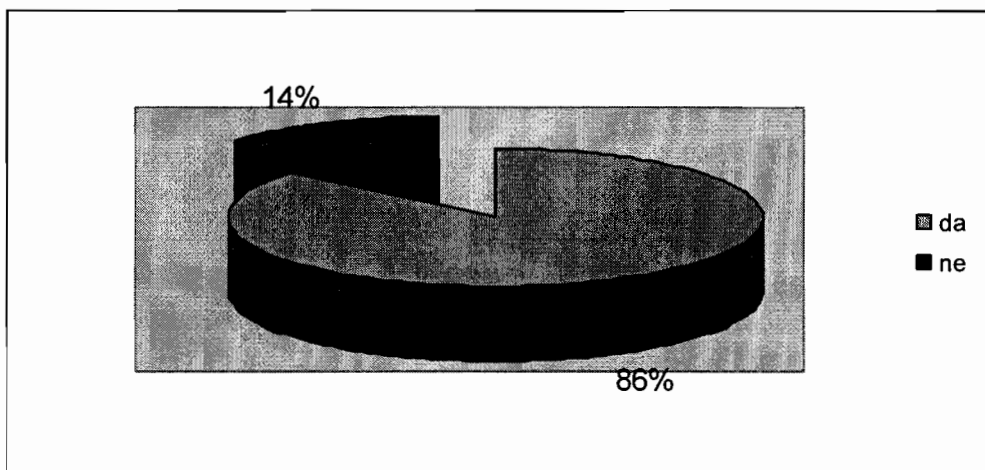
54 % tistih, ki so v času iskanja zaposlitve naleteli na težave, ocenjuje, da delodajalci niso pravični pri izbiri bodočih sodelavcev.

Graf 3.7 Zakaj po vašem mnenju prihaja do težav v zvezi z varstvom otrok?

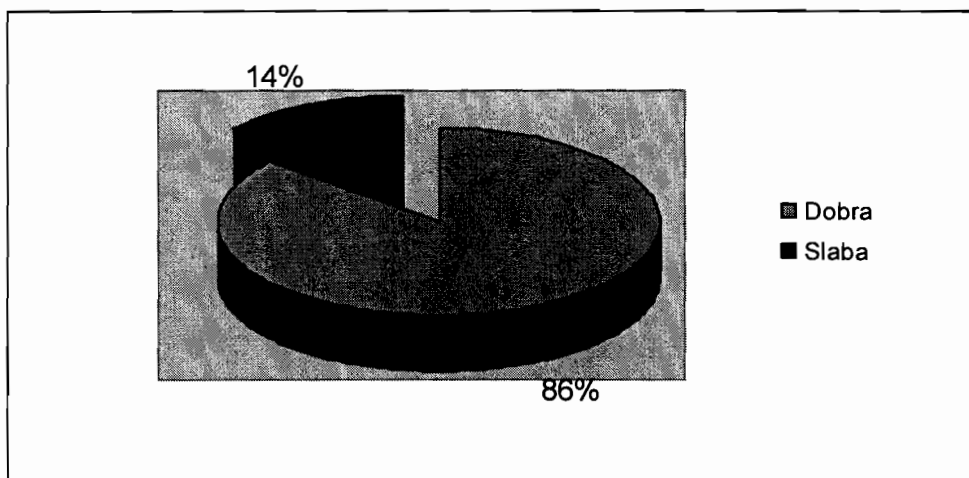


Zaposlenim največje težave, povezane z varstvom otrok, predstavljajo neuskkljenost njihovega delovnega časa s časom delovanja javnega vrtca. Tako je odgovorilo 76 % vprašanih. Na drugem mestu se s 56 % pojavi cena vrtca, ki je po mnenju vprašanih previsoka. Ostali (po 18 oziroma 4 %) imajo tudi težave drugačne vrste.

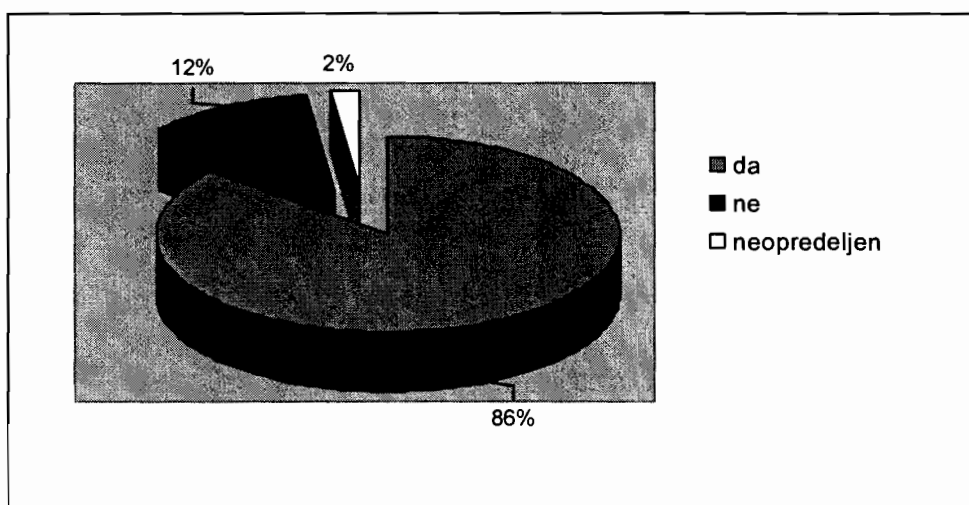
Graf 3.8 Ali menite, da bi manj izostajali iz službe, če bi imeli zagotovljeno varstvo za otroka?



86 % vprašanih meni, da bi bili v službi bolj redno, saj so njihovi izostanki večinoma povezani s težavami pri varstvu otrok. 14 % vprašanih meni, da se stanje ne bi spremenilo.

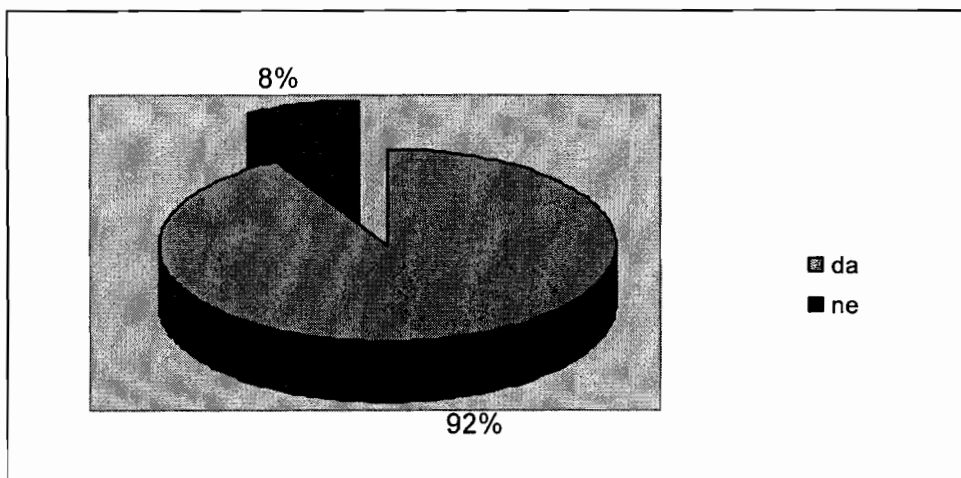
Graf 3.9 Kaj mislite o ideji o ustanovitve vrtca v našem podjetju?

Iz grafa 3.9 vidimo, da velika večina zaposlenih podpira zamisel o ustanovitvi vrtca v podjetju. Teh je 86 %. Ocenjujem, da so tako mnenje izrazili tisti anketiranci, ki so že na predhodno vprašanje odgovorili pritrdilno.

Graf 3.10 Ali bi svojega otroka pripeljali s seboj v službo in ga pustili v našem vrtcu?

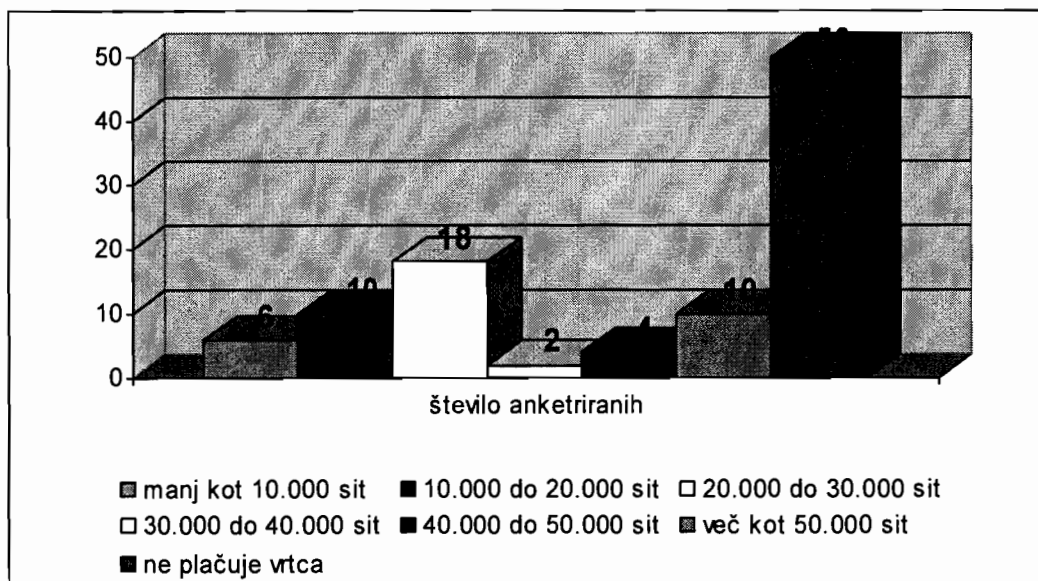
Tudi pri zgornjem vprašanju naletimo na enak delež pozitivnih odgovorov, kar ponovno podpira mojo zamisel. Delavci, ki imajo težave z otroki bi te otroke vpisali v vrtec v podjetju in menijo, da bi tako manj izostajali iz službe in bi zato delali bolje.

Graf 3.11 Ali menite, da so stroški varstva v vrtcu ali na domu previsoki?

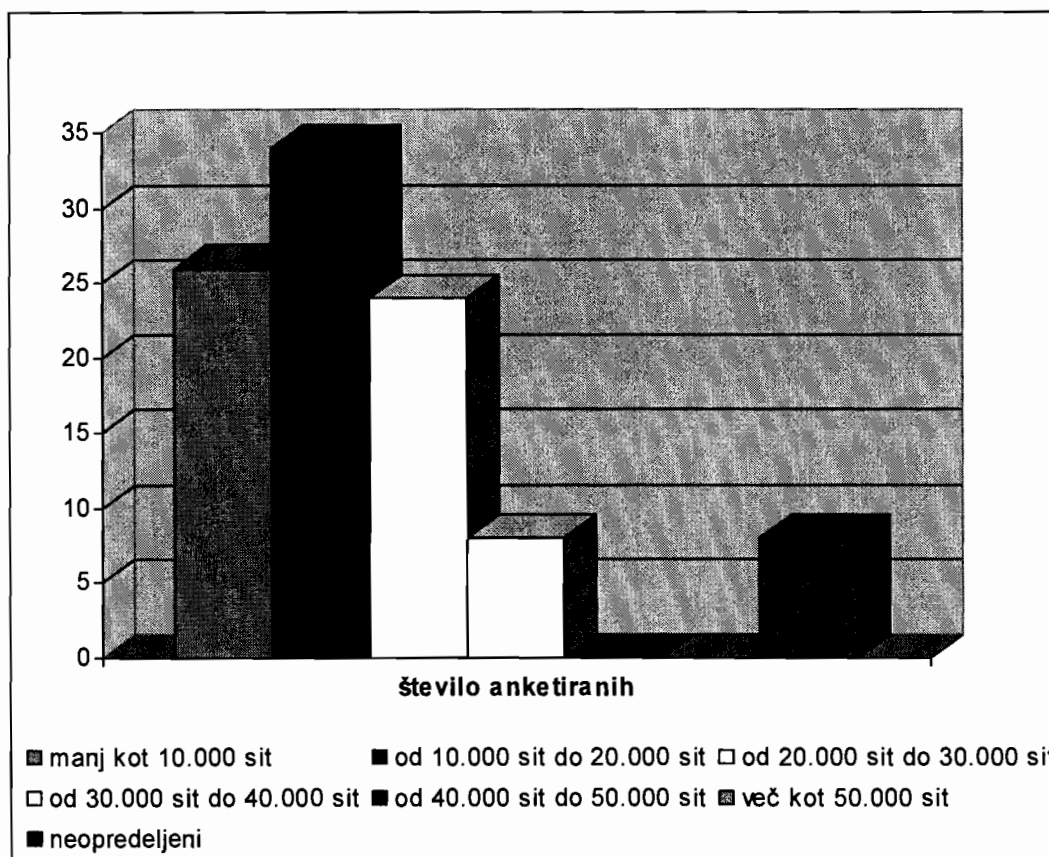


92 % vprašanih soglaša s trditvijo, da so stroški javnih vrtcev previsoki.

Graf 3.12 Koliko sedaj plačujete za vrtec?



Iz grafa 3.12 vidimo, da večina vprašanih ne plačuje vrtca. To lahko povežemo s tretjim vprašanjem, kjer vidimo, da 40% vprašanih še nima otrok. Nekateri so svoje otroke zaupali staršem ali sorodnikom, večina ostalih pa vrtec plačujejo v višini od 20–30 tisoč tolarjev.

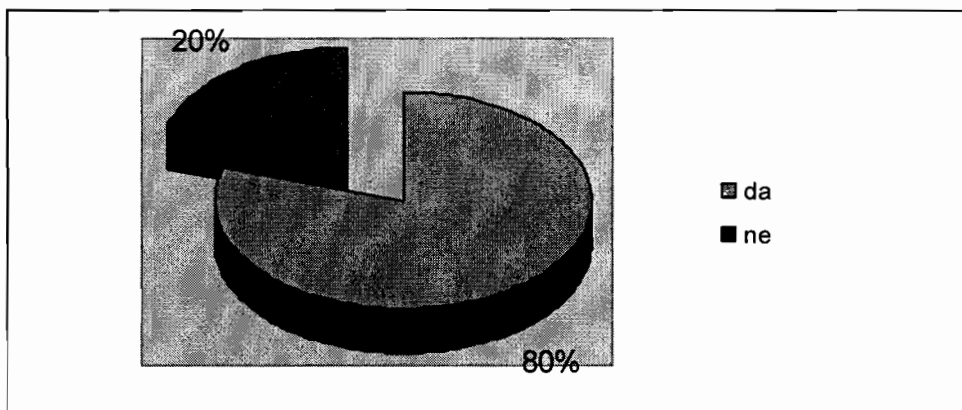
Graf 3.13 Koliko bi bili pripravljeni plačevati za vrtec v podjetju?

Vidimo, da bi bili vprašani pripravljeni za varstvo svojih otrok prispevati med 10 in 20 tisoč tolarjev.

Osebnostno menim, da se zaposleni ne zavedajo prednosti ponujenega varstva. Ne le, da bi imeli manj stroškov z varstvom, ker ne bi bilo treba otroka voziti v vrtec drugam, imeli bi tudi možnost, da ga med malico obišejo ali da so pri njem takoj, če se za to pojavi potreba. Pričakovala bi, da bi bili zato zaposleni pripravljeni za varstvo prispevati vsaj sedanjemu znesku. Vprašani očitno ne delijo mojega mnenja ali pa so o ponudbi premalo razmišljali.

Ob pisanju diplomske naloge in analiziranju odgovorov se mi je pojavilo vprašanje, ki ga prej nisem vključila v anketni vprašalnik, pa se mi zdi pomembno. Zato sem svoje sodelavce v podjetju Istrabenz Turizem osebno povprašala, ali bi se odločili imeti še kakšnega otroka, če bi v podjetju poskrbeli za njihovo varstvo. Rezultate sem prikazala v grafu 3.14.

Graf 3.14 Ali bi se odločili za še enega otroka, če bi imeli omogočeno varstvo?



Iz zgornjega grafa vidimo, da bi ustanovitev vrta v podjetju po odgovorih vprašanih vplivala na večjo rodnost. Zanimivo bi bilo podobno raziskavo izvesti na večji populaciji (primer Slovenije), saj bi bil to morda način k rešitvi naših demografskih težav.

3.3 Rezultati ankete

Med zaposlene v podjetju Istrabenz Turizem, d. d. sem razdelila sto anketnih vprašalnikov. Odločila sem se zajeti najširši krog zaposlenih: sobarice, natararice/natararje, receptorke/receptorje, računovodje, maserke/maserje in zaposlene v marketingu.

V vzorcu je zajeta večina žensk, kar odraža približno strukturo zaposlenih v našem podjetju po spolu. Večina jih je starih med dvajset in trideset let, veliko je tudi tistih, ki spadajo v kategorijo med trideset in štirideset let, sledi kategorija, starejših od štirideset let, ki pa za moje raziskovanje ni več zanimiva. Naslednji grafi nam razkrijejo, koliko zaposlenih že ima otroke. Več kot polovica anketiranih ima že enega ali dva otroka. Zelo majhen odstotek jih ima tri otroke. Veliko je tudi tistih, ki nimajo otrok, kar je seveda povezano s tem, da je večina anketiranih starih med trideset in štirideset let. Iz grafa starosti otrok je razvidno, da je največ otrok starih več kot šest let.

Nad vprašanjem, ali so anketirani imeli težave pri iskanju službe zaradi otrok, sem pozitivno presenečena. Le trideset odstotkov jih je odgovorilo pritrdilno. Vendar je tudi trideset odstotkov preveč, saj zakon o delavnih razmerjih odločno nasprotuje diskriminacijo žensk, ki imajo ali bodo imele otroke. Presenetljivi so tudi odgovori na naslednje vprašanje, ki se glasi: »Kakšne težave ste imeli pri iskanju zaposlitve?« Vprašanja, ki so jih delodajalci postavljali iskalcem zaposlitve, so bila naslednja: Ali načrtujete družino v kratkem času? Koliko je otrok star? Ali je bolan? Kdo bo skrbel zanj? Kako je poskrbljeno za varstvo otroka? Koliko otrok še načrtujete? Omenjene so

bile tudi težave z urnikom, deljeno delo, bolniška zaradi otroka. A kljub temu je tistih, ki menijo, da so delodajalci nepravični do staršev z otroki, zelo malo.

Najbolj me je zanimal odgovor na vprašanje, zakaj se pojavljajo težave v zvezi z varstvom otrok. To je bil tudi namen moje diplomske naloge. Ugotoviti razloge oziroma razrešiti ta večni problem, ki se nenehno pojavlja v družinah. Kot se je izkazalo, največjo težavo predstavljajo previsoke cene vrtcev in za starše neustrezni urniki poslovanja vrtcev. Zato tudi ni bil presenetljiv odgovor anketiranih na vprašanje: »Ali menite, da bi manj izostajali iz službe, če bi imeli zagotovljeno varstvo otroka?« Večina je namreč odgovorila pritrdilno. Vendar me je kljub temu zanimalo, kako se bodo anketirani odzvali na moj predlog. Kakšno mnenje si bodo ustvarili o zamisli o ustanovitvi vrtca oziroma varstva za njihove otroke v podjetju, kjer so zaposleni. Odziv je bil pozitiven, nekateri so celo pripisali, da je to zelo dobra zamisel. Zanimalo me je še, koliko bi bili pripravljeni plačevati za tak vrtec in koliko plačujejo sedaj. Večina anketiranih sedaj plačuje od dvajset do trideset tisoč tolarjev na mesec, vendar bi za vrtec v podjetju večina raje plačevala od deset do dvajset tisoč tolarjev na mesec. Tudi ta odgovor sem pričakovala, saj je večina odgovorila, da so vrtci predragi.

Sodelavce sem izven raziskave povprašala še, ali bi se tisti, ki še nimajo otrok, odločili za otroka, oziroma tisti, ki že imajo otroke, odločili za še enega otroka, če bi zamisel v zvezi z vrtcem v podjetju zaživela. Večina je odločitev pozitivno pozdravila. To pa potrjuje dejstvo, da bi se morala taka zamisel udejanjiti čim prej in v čim več podjetjih. S tem sem želela pokazati, da bi vrtec v podjetju nekako pripomogel k večanju oziroma ohranjanju rodnosti.

3.4 Raziskava analize ustanovitve vrtca

Na osnovi z raziskavo pridobljenih odgovorov ugotavljam, da bi se v vrtec v podjetju želelo vključiti toliko otrok, da bi ga lahko ustanovili le zanje, ne da bi pri tem upoštevali tudi otroke gostov hotela. Kljub temu bi bilo treba ustanoviti dva oddelka in zaposliti štiri vzgojiteljice. Prvi oddelek bi bil tako namenjen najmlajšim, starim od enega do treh let starosti, drugi pa otrokom od treh do šestih let starosti. Stroški ustanovitve vrtca bi torej zajemali ustanovitev dveh oddelkov, za katera bi bilo treba zagotoviti ustrezen prostor tako za varstvo in vzgojno delo kot toaletne prostore. Glede kuhinje in igrišča je že poskrbljeno. Za začetek bi bilo dovolj igrišče, ki ga imamo na plaži za otroke gostov hotela. Če bi se število otrok povečalo, bi lahko investirali tudi v izgradnjo pravega otroškega igrišča. Za pripravo obrokov bi uporabljali hotelsko kuhinjo, vendar bi za otroke kuhali posebej. Posebej za to bi morali zaposliti novo kuharico, ki je usposobljena za pripravo hrane, primerne starosti otrok. Glede na oceno stroškov ustanovitve vrtca bi podjetju največ stroškov predstavljali dve igralnici in sanitarije, primerne za otroke.

Predlagam, da bi podjetje za primere odsotnosti ene od vzgojiteljic v našem podjetju sklenilo dogovor o dodatni pomoči z vrta v piranski občini. Vrtec oziroma varstvo bo organizirano preko celega dne, torej od sedmih zjutraj do desetih zvečer. Tak urnik pa bo olajšal delo staršev, saj ne bodo vezani samo na dopoldanski čas delovanja vrtcev, kar je v turizmu skoraj nemogoče zahtevati in doseči. Le malo zaposlenih v turizmu dela samo v dopoldanskem času, večina jih dela v popoldanskih urah ali celo deljeno, ko je najtežje poskrbeti za varstvo otrok. Če oba starša delata v turizmu, kar pri nas tudi ni redkost, se pojavijo vprašanja glede otrok, kot so: kdo bo skrbel za otroke, ali bomo sposobni vzgajati otroke, če smo neprestano v službi in podobno. Vendar to ne bi smelo predstavljati problemov. Vsako podjetje si želi zadovoljne in motivirane uslužbenke, saj tako tudi podjetje učinkovitejše in uspešnejše posluje. Zato mora podjetje tudi deloma poskrbeti za zadovoljstvo svojih uslužbencev, kar pomeni, da bi moralo poskrbeti tudi za varstvo otrok, saj bi to staršem veliko pomenilo. Iz opravljene raziskave sklepam, da ustanovitev vrta oziroma varstva otrok lahko za podjetje pomeni večji poslovni uspeh.

3.5 Izračun stroškov ustanovitve vrta

Cilj investicije je zagotoviti:

- sanitarno-higienske in tehnično-gradbene ustrezne prostore in površine kuhinje za potrebe vrta,
- normativno ustrezne površine igralnic in ustrezno površino in število prostorov za dva oddelka vrta,
- za otroke primerne toaletne prostore.

Cilj investicijske namere bo mogoče doseči z:

- rekonstrukcijo obstoječih prostorov,
- dozidavo obstoječih prostorov.

Tabela 3.1 Prikaz prostorov in površin

	Novogradnj a m ²	Adaptacija m ²	Skupaj m ²
A IGRALNI PROSTORI			
1 Igralnica za otroke		84	84
2 Osrednji prostor ali športna dvorana		56	56
3 Dodatni prostor za dej otrok	0	0	0
Skupaj		140	140
Skupaj A m ² /otroka norm.			3,2
Skupaj	0	140	140
B OSTALI PROSTORI			
a) Prostori za otroke			
4 Sanitarije za otroke		22	22
5 Garderobe za otroke		16	16
b) Skupni prostori za otroke			
6 Prostori za ind. delo z otr.			
7 Shramba za rekvizite	8		8
8 Sanitarije za otroke na igrišču			
c) Prostori za strokovne delavce			
9 Skupni prostori za strokovne delavce	19,10		19,10
10 Prostor za vodjo enote			
11 Prostor za svetovalnega delavca			
12 Kabinet za vzgojna sredstva in prip.			
13 Shramba za vrtna igrala			
14 Sanitarije, garderobe osebje	3,50+5,70		9,20
g) Gospodarski prostori			
15 Lastna kuhinja			
16 Priprava in garderoba kuhinje			
17 Pralnica in skladišče perila			
18 Kotlarna, hišnik			
19 Čistila in garderobe čistilk			
20 Skladišče			
Skupaj B	36,3	38	74,30
C KOMUNIKACIJE			
21 Vetrniki, vhodi, nadstreški	20	3	23
22 Hodniki	9,40	15,60	25
Skupaj komunikacije	29,40	18,60	48
SKUPAJ A B C	65,70	196,60	262,30
m ² /otroka normativno št.			5,96

Tabela 3.2 Predračunska vrednost investicije po stalnih cenah (cene september 2006, v tisoč SIT)

	Novogradnja, dozid. 65,7 m ²	Prenova 196,6 m ²	Skupaj 262,3 m ²	Skupaj z DDV
a. Gradb., obrt., inst. dela			56.632	67.958
b. Zunanja ureditev, prik.			5.421	6.505
b. Dodatna nepredvidena dela			1.578	1.894
a-b Skupaj			63.631	76.357
c. Oprema	2.719	7.056	9.775	11.730
Č Inventar – učila	1.101	3.306	4.407	5.288
c-č Skupaj	3.820	10.362	14.182	17.018
a-č Skupaj			77.813	93.375
d. Investicijska dokument.			1.200	1.440
e.f. Idejni in PGD projekt	2.800	2.000	4.800	5.760
g. Inženiring	2.570	1.970	4.540	5.448
d-g Skupaj			10.540	12.648
h. Kom. opr. zemljišč	0	0	0	0
i. Ostalo – rezerva	0	0	0	0
h-i Skupaj			0	0
a-i SKUPAJ			88.353	106.023

K= 1,2

Za izračun podatkov, prikazanih v zgornji tabeli, sem si pomagala s Pravilnikom o normativih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca ter z investicijskim programom za obnovo vrtca v Kopru, ki sem ga našla na internetu. Ker so viri nedostopni zaradi poslovnih skrivnosti, ki jih imajo podjetja, sem s pomočjo induktivne metode oziroma metode sklepanja skušala na osnovi podatkov, pridobljenih iz dela celote, sklepati o celoti. Zato so končni sklepi povezani z določeno stopnjo verjetnosti. Prišla sem do okvirnih podatkov oziroma števil, koliko bi znašala investicija mojega projekta. Seveda pa moram poudariti, da so podatki le okvirni. Če bi se podjetje odločilo uresničiti moj projekt, bi bilo treba preučiti več ponudb. Mogoče bi se našla kakšna ugodnejša. Tudi v primeru, da bi bili stroški tolikšni ali višji, podjetje naj ne bi zavrnilo predloga. Investicija bi bila donosna v vseh pogledih, kar kaže tudi primer Vipnetovega vrtca in tudi mnogih drugih po vsem svetu. Govorim predvsem o donosnosti, povezani s srečo in zadovoljstvom naših zaposlenih, ki jih s številkami ne moremo niti izračunati niti prikazati.

Ugotavljam, da bi sredstva, potrebna za ustanovitev vrtca, moralo prispevati podjetje samo. Iz mojih približnih izračunov je videti, da znesek res ni majhen. Podjetje bi lahko zaprosilo za finančno pomoč pri izpeljavi načrta. Od naše države ali občine ne moremo

pričakovati pomoči, saj so v zakonu o ustanovitvi zasebnih vrtcev jasno naštetih pogoji, komu se odobri finančna pomoč. Lahko pa bi se obrnili po pomoč na urad za mednarodne finance, kjer nenehno razpisujejo različne programe za pomoč podjetnikom oziroma posameznikom.

Anketa je pokazala, da bi se večina staršev odločila za še enega otroka, če bi jim le pomagali. Če bi imeli komu zaupati svoje otroke, bi bil vsaj en del problema rešen. To je pa vsekakor nekaj pozitivnega tudi za državo. Na ta način bi pomagali tudi državi pri reševanju problema nizke rodnosti. Podjetje bi si zagotovilo zadovoljne in motivirane zaposlene, ki bi bilo v delu uspešnejši, kot so sedaj. Jaz sem v to prepričana in veliko drugih podjetij tudi. Pa vendar se mi poraja vprašanje, zakaj v Sloveniji ni niti eno podjetje pripravljeno lotiti se takega projekta? Kljub visokim stroškom na investicijo ne smemo gledati kot zgolj na strošek. Odločiti se moramo, koliko je investicija pomembna za podjetje in njegove zaposlene. Vsak dober manager oziroma vodja mora za vsako svojo investicijo dobro premisliti, ali bo donosna ali ne. Prepričana pa sem, da pri investicijah, ki zadevajo naše zaposlene, ne smemo veliko preišljevat, ker bi lahko zapravili lepo priložnost, ki je povezano z motivacijo naših zaposlenih. Lahko nas tudi zavedejo visoki stroški in misel, da to ni toliko vredno. Res je, na prvi pogled se zdi tako, vendar gre v prvi vrsti za dolgoročen donos, ki nam ga bo prinesla investicija v srečo naših zaposlenih.

3.6 SWOT analiza

Najpomembnejši elementi za prihodnost podjetja, ki so bolj poznani kot strateški dejavniki, so združeni v kratici SWOT (Wheelen in Hunger 1995, 7). SWOT je kratica, sestavljena iz štirih angleških izrazov, po katerih je analiza dobila ime in na katerih celotna analiza sloni. Ti izrazi pomenijo:

- S = Strengths – prednosti ali notranja moč podjetja,
- W = Weaknesses – slabost podjetja,
- O = Opportunities – priložnosti,
- T = Threats – nevarnosti.

Analiza prednosti in slabosti odkriva in ocenjuje notranje dejavnike poslovanja, analiza priložnosti in nevarnosti pa zunanje dejavnike poslovanja.

V njej se opisno oceni:

- poslovna področja, kjer je podjetje močno, boljše od konkurence in tako izkazuje prednosti;
- šibke točke v poslovanju, kjer je podjetje slabše kot konkurenca;
- priložnosti, da se poslovanje kvalitativno in kvantitativno izboljša;
- nevarnosti in grožnje, tako notranje kot zunanje, ki bi lahko neugodno vplivale na poslovanje.

Analiza je subjektivna, kvalitativna in daje le celovito sliko podjetja in njegove umeščenosti v okolje, ne posreduje pa kvantitativnih kazalnikov. Pogosto SWOT analizo izvajajo zunanje svetovalne institucije, da bi se tako izognili pristranskim ocenam delavcev iz podjetja.

Izkušnje tako malih kot velikih podjetij kažejo na to, da ima temeljita notranja ocenitev podjetja odločilen pomen pri razvoju uspešne strategije. Podjetje mora svojo strategijo graditi na temeljiti oceni svojih notranjih prednosti in slabosti, če želi čim boljše izkoristiti ugodne priložnosti v okolju in se izogniti nevarnostim (Pearce in Robinson 1994, 173).

S pomočjo SWOT analizo bom poskušala ugotoviti osnovne razvojne probleme podjetja, s katerimi se je treba na planski način spoprijeti in ugotoviti prve možne elemente razvojne strategije podjetja za prihodnje obdobje na osnovi poznavanja profilov prednosti in slabosti ter nevarnosti in priložnosti konkretnega podjetja.

Tabela 3.3 SWOT analiza

		NOTRANJI DEJAVNIKI	Naša moč in prednost	Naše slabosti
			<ul style="list-style-type: none"> - zadovoljni in motivirani zaposleni - jasno zastavljeni vizija, poslanstvo in cilji podjetja - zavzetost za nenehen napredek 	<ul style="list-style-type: none"> - nestrokovno znanje za vodenja vrtca oziroma varstva - omejena finančna sredstva - možnost neuspeha
ZUNANJI DEJAVNIKI	Naše priložnosti – izzivi	PI strategija	SI strategija	
	<ul style="list-style-type: none"> - prvi na trgu - konkurenčna prednost - naša ideja - razpoložljiva denarna sredstva EU 	<ul style="list-style-type: none"> - izkoristiti priložnost, saj smo prvi na našem trgu s tako idejo - organizirati predlog v skladu z mednarodnimi financami v pričakovanju na finančno pomoč EU 	<ul style="list-style-type: none"> - v podjetju imamo na razpolago le malo sredstev, zato bi se osredotočili na sredstva, ki jih ponuja EU - neuspeh je sicer možen, a ker smo prvi na trgu s tako idejo malo verjeten 	
	Nevarnosti – grozi nam	PN strategija	SN strategija	
	<ul style="list-style-type: none"> - možnost hitro razvijajoče konkurence - zakonodaja - ogroženi javni vrtci 	<ul style="list-style-type: none"> - preseči pričakovanja vlagateljev - ohranjanje ugleda in prednosti prvega na trgu 	<ul style="list-style-type: none"> - izobraziti kader, ki se bo posvetil le ustanovitvi in dobremu poslovanju našega vrtca - z dobrim poslovanjem in zadovoljstvom naših zaposlenih, dokazati, da je naša ideja uspešna in ne škodi nobenemu 	

S SWOT analizo sem poskušala ugotoviti, v kakšnem okolju bo poslovalo naše podjetje, in prikazati, kako naj bi se razvijala naša ideja. Analiza je pokazala, kakšne so prednosti in slabosti ter priložnosti, ki jih moramo izkoristiti, in katerim nevarnostim se moramo izogniti. Razvidno je, da smo prvi s tako idejo na trgu, kar nam omogoča konkurenčno prednost. A to lahko pomeni tudi veliko nevarnost. Ideja je nova in nepreizkušena, torej ne vemo, kaj nas čaka. Za uresničitev ideje potrebujemo usposobljeno in izobraženo osebje, pa tudi finančna sredstva. Načrt ustanovitve vrtca v podjetju lahko pošljemo uradu za mednarodne finance EU in prosimo za finančno pomoč. Na uradu neprestano razpisujejo različne razpise za denarno pomoč podjetnikom in posameznikom. Zamisel je novost na našem tržišču, torej bi lahko predstavljala nekaj, kar bi zanimalo EU. Še posebno, če bi celotno zamisel predstavili kot motivacijo zaposlenih in korak v smeri večanju rodnosti naše države.

SWOT analiza ni edina možna analiza sedanjega stanja in ocene prihodnosti, je pa gotovo ena od primernejših metod. Zavedati se moramo, da bo podjetje poslovalo v zelo dinamičnem in nepredvidljivem okolju in bo treba nenehno prilagajati strategijo, politiko in seveda cilje. Zato so potrebna večkratna prilagajanja in ponovne analize. Prav tako je pomembno pridobivanje pravih in pravočasnih podatkov, saj ti niso vedno dostopni, točni in natančni. Soočamo se tudi s subjektivnostjo nekaterih ocen in meril, ki se jim ni bilo mogoče izogniti.

3.7 Portfolio analiza

Portfolio analiza je naslednji analitični pripomoček, ki ga bom uporabila pri celoviti oceni podjetja. To orodje je uporabno pri planiranju v divezificiranih podjetjih, kjer se pojavljajo strateške poslovne enote. Te strateške poslovne enote poslujejo v svojem okolju in pri poslovanju dosegajo različno uspešnost. Pri tem je cilj portfolio analize razporediti omejena finančna sredstva podjetja med posamezne enote tako, da bo uspešnost enot čim večja, kar pomeni posledično večjo uspešnost podjetja.

Portfolio matrike so standardizirani modeli za prikaz sestave strateških poslovnih področij ali skupin proizvodov podjetja v matriki. Iz tega izhaja, da je ustrezno izbran portfelj osnova za zmanjšano tveganje finančnih naložb (Glen 1998, 274). Upoštevanje tega načela nam bo omogočilo doseganje dolgoročnega razvoja in dobre finančne rezultate v hitro se spreminjajočem okolju.

V matriko Boston Consulting Group (BCG), imenovano tudi matrika »rast – delež«, vrišemo strateške poslovne enote, njihova uspešnost pa je odvisna od dveh spremenljivk (McKiernan 1992, 3–7):

- *Tržni delež* – položaj izdelka ali proizvodnega programa se deli na naravo trga (velikost, dinamika, nivo pokritja), kakovost trga (strukturo, organizacija, elastičnost) ter stanje konkurence.

- *Razvoj* – rast trga (konkurenčni položaj) za izdelek ali proizvodni program zajema relativni tržni položaj (tržni delež, pozicija na trgu), instrumente marketinškega spleta (izdelek, cena, distribucija), sposobnosti podjetja (tehnološke, nabavne, proizvodne, trženjske, finančne) in izdelke (proizvodne programe razvršča v nekaj skupin).

Slika 3.1 Matrika Boston Consulting Group



Vir: Collins 1996, 325.

- *Psi* – imajo majhen tržni delež in prinašajo slabe dobičke, prisotni so na trgih, kjer ni prostora za povečanje tržnega deleža. Ker ni pričakovati, da bi se to izboljšalo, se jih je treba čim prej znebiti (jih opustiti – izločiti iz proizvodnega programa).
- *Krave* – imajo visok stalen tržni delež in nizke stroške proizvodnje. Dajejo dobre dobičke. Ne zahtevajo investicij, da bi se obdržali na trgu. So osnova, na kateri temelji poslovanje podjetja.
- *Vprašaji* – imajo majhen trg, ki sicer hitro raste, in nizek tržni delež. Ne prinašajo posebnih dobičkov; ali potrebujejo velike investicije, da bi povečali tržni delež, ali pa jih je treba likvidirati.
- *Zvezde* – trg zanje je velik in obseg povpraševanje še raste, zato zahtevajo velike investicije, da bi se obdržali na trgu. Ker so njihove cene razmeroma nizke, prinašajo le zmerne dobičke. Nevarno je, da postanejo le utrinki.

Portfolio analizo lahko uporabimo tako za načrtovanje novega podjetja kot za analizo obstoječega. Ker je ustanovitev vrta v podjetju nova ideja, jo bomo našli med »Zvezdami«. To pomeni, da je ideja v območju hitre rasti obsega tržnega povpraševanja po storitvi in nam nudi dobro investicijsko priložnost. V tem polju so strateške poslovne

enote velik porabnik denarnih sredstev, saj želimo z investicijo doseči večji tržni delež poslovnega področja. Polje »Zvezde« imajo tudi zelo velike zahteve po denarnih sredstvih za investicije, če hočemo, da bodo ohranile svoj konkurenčni položaj. Načeloma »Zvezde« postopoma zmeraj preidejo v polje »Krav«, kar je pozitivno za podjetje. Paziti moramo le, da ne postanejo »Vprašaji« ali »Psi«.

Druga stopnja naše ideje bi torej morala biti v polju »Krav«. Najbolj optimalno bi bilo, če bi tam tudi ostala. »Krave« namreč prinašajo viške denarnih sredstev in imajo nizko rast trga ter visok tržni delež. So strateške poslovne enote, ki imajo glede na njihov visok relativni tržni delež nizke relativne stroške in zato prinašajo dobre dobičke. Nizka rast trga nam pove, da te strateške poslovne enote ne zahtevajo večjih investicij in so zato pomemben vir ustvarjanja denarnih presežkov v podjetju, ki jih lahko nato angažiramo pri drugih potencialno uspešnih strateških poslovnih enotah.

4 SKLEP

Vedno več podjetij se srečuje s težavami pri zaposlovanju in posledično ohranjanja dobrega in delovnega osebja. Kako poskrbeti za dober kader je bistvo uspešnega podjetja. Nekateri se odločijo za višje plače, nagrade, drugi spet prisegajo na izobraževanje in želijo na tak način motivirati svoje zaposlene. Pri večini pa se pojavlja težava, da smo si ljudje različni in imamo zato različne potrebe. Zato ne obstaja univerzalna strategija, kako ustvariti in obdržati dober kader. Vsi se moramo neprestano prilagajati in učiti. Na žalost sem iz lastnih izkušenj ugotovila, da večina podjetij, v katerih sem bila zaposlena, ne razume svojih zaposlenih. Zato sem se odločila izpostaviti le en problem, ki nastane že pri iskanju kadra. Čeprav vsi vemo, da je prepovedano, se vendarle še vedno dogaja, in sicer vsem znano vprašanje, ki ga zastavijo predvsem ženskam: »Ali že imate otroke in ali načrtujete družino?« Seveda, lahko vsak odgovori, kakor želi, vendar težava ni v tem. Pomislimo, kako se tisti trenutek nekdo (predvsem ženska) počuti in ali je kljub temu prisiljen sprejeti ponujeno službo. Kako bo to vplivalo na njegovo delo? Najbrž ne bo dal vsega od sebe, ker je bil že na razgovoru razočaran nad podjetjem. Zakaj naj bi se torej trudil za tako podjetje? Vodstvo podjetja bi se moralo zavedati, da ni nič na slabšem, če zaposli mlad kader, predvsem mlade ženske, ki bodo kmalu mamice. Če bodo vzpostavili take pogoje, da bodo mlade družine lahko delale, medtem ko bo za njihove otroke poskrbljeno, ne bo nobenih težav za podjetje. Predlagam torej ustanovitev vrtcev v podjetjih, ki bi pripomogel k temu, da bi se mamice z veseljem vrnile v službo po enem letu porodniškega dopusta.

V nadaljevanju sklepa bom podala mnenje oziroma predloge glede na opravljeno analizo odgovorov anketirancev in na pogovore s sodelavci v podjetju. Diplomaska naloga je pretežno opisnega značaja, predvsem zaradi nedostopnosti finančnih izkazov, ki so poslovna skrivnost vsakega podjetja.

4.1 Sklep analize anketnih vprašanj

Na začetki svojega dela sem izhajala iz naslednjih hipoteze:

1. Mlade ženske pri iskanju zaposlitve naletijo na težave zaradi načrtovanja družine. Iz odgovorov na zastavljena vprašanja lahko ugotovimo, da je na težave pri iskanju zaposlitve naletelo le 30 % vprašanih. Hipotezo zato zavrnemo.
2. Stroški javnih vrtcev v Sloveniji so previsoki. Mnogim materam je ugodneje ostati doma kot hoditi v službo in plačevati vrtec, saj ne zaslužijo dovolj. 86 % vprašanih se s trditvijo strinja. Hipotezo potrdimo.
3. Organizirano varstvo otrok zaposlenih v podjetju bi vplivalo na stopnjo njihovega zadovoljstva in delovno vnemo. Kot pri predhodni hipotezi lahko potrdimo tudi to trditev, saj z njo soglaša 86 % vprašanih.

4. Zaposleni podpirajo zamisel o ustanovitvi vrtca v podjetju; želijo si povečati varnost svojih otrok, zato bi jih vanj zagotovo vključili. Velja kot zgoraj. 86 % vprašanih podpira zamisel o ustanovitvi vrtca v podjetje. Vanj bi vpisali svoje otroke. Delali bi z večjo vnemo, ocenjujejo, da bi zaradi tega lahko manj izostajali. Hipotezo potrdimo.

Pri analizi anketnih odgovorov anketirancev sem bila pozitivno presenečena, da večina anketiranih na razgovorih za službo ni doživela neprimernih vprašanj, kar je za našo malo državo, ki stremi k prepoznavnosti v Evropi in širše, seveda zelo vzpodbudno. Ne smemo pa pozabiti, da so nekateri vseeno imeli težave pri zaposlovanju zaradi otrok, torej problem obstaja in si pred njim ne smemo zatiskati oči. Drugo pozitivno presenečenje, ki je seveda bolj pomembno za moje raziskovalno delo, je, da so bili skoraj vsi anketirani zadovoljni z idejo o ustanovitvi vrtca v podjetju.

Na žalost pa to ni dovolj, da bi moj predlog potrdili tudi vodilni. Zato sem se odločila za analizo stroškov ustanovitve vrtca oziroma za začetek varstva otrok. Za ustanovitev vrtca bi seveda vse stroške prevzelo podjetje samo. Ko bi vrtec začel obratovati, pa bi starši prispevali za tekoče stroške. Tekoče stroške bi poskušali pokriti s prispevki staršev, tako da ne bi prihajalo do prevelike obremenitve podjetja. Prispevki staršev bi pokrili tudi nekatere stroške, ki bi nastali ob ustanovitvi vrtca.

Med preučevanjem odgovorov sem ugotovila, da bi morala pokazati povezavo med nizko rodnostjo in ustanovitvijo vrtca v podjetju. Zato sem se odločila zaposlenim v podjetju zastaviti dodatno vprašanje. Ali bi imeli še enega otroka, če bi imeli zanj priskrbljeno varstvo? Sodelavce sem ustno povprašala. Na ta način sem prišla do hitrih odgovorov. Na podlagi teh odgovorov sem se prepričala, kot sem že zapisala, da bi ustanovitev vrtca v podjetju delno pripomogla pri razreševanju problema nizke rodnosti v Sloveniji.

4.2 Mnenje in predlogi ustanovitve vrtca v podjetju

Pri pisanju diplomske naloge sem prebrala veliko knjig, ki opisujejo preteklost, pa tudi nekaj knjig, ki opisujejo sedanje stanje. V obeh primerih sem ugotovila, da so mlade družine še zmeraj v slabem položaju. Kako se potem država lahko čudi nad nizko nataliteto? Kako naj mladi razmišljajo o družini, če jih na vsakem koraku nekaj omejuje? Najprej je treba dokončati študij, si nato ustvarit kariero, zagotovit stanovanje in šele takrat lahko razmišljamo o otrocih. A seveda, ko smo vse to dosegli, smo že prestari in preveč izmučeni, da bi si lahko privoščili več kot enega otroka. Vendar ne smemo obupati. Že ena sama sprememba v to smer bi nam dala novo upanje za boljšo prihodnost.

Zato sem se odločila pomagati svojemu podjetju in njegovim zaposlenim. Moj predlog o ustanovitvi vrtca v podjetju so sprejeli zaposleni, zato ne vidim ovir, da ga ne

bi tudi nadrejeni. To ni nekaj novega, drugje po svetu je že dokazano, da deluje. Torej, zakaj ne bi poskusili, škoditi ne more. Lahko se le kaj naučimo in sledimo trendom. Če želimo, da bo naše podjetje uspešno, moramo svojim zaposlenim zagotoviti vse, da bodo lahko delali in dajali stodontno od sebe. Podjetje se mora zavedati, da družina ni ovira, ampak vzpodbuda. Če zaposlenemu zagotovimo, da bo srečen doma s svojo družino, bo tak tudi v službi. Torej ostane nam samo eno. Na prvem mestu so naši zaposleni in šele nato dobiček. Kako bomo to dosegli, je odvisno od vsakega podjetja posebej. Dokazano je, da ni univerzalnega načina, zato je tako težko biti dober vodja oziroma dobro podjetje. Vendar je tudi dokazano, da moramo misliti vnaprej in se prilagajati napredku, tudi kadar govorimo o zaposlenih. Učimo se iz napak, vendar moramo vedeti – kar je dobro in uspešno drugod, bo morda tudi pri nas.

Vrtec v podjetju bi obiskovali otroci zaposlenih in otroci gostov hotela. Ker zakon o zasebnih vrtcih ne omogoča finančne pomoči vrtcem, ki niso namenjeni vsem otrokom, bi lahko poskusili pri javnih financah. Treba bi bilo pripraviti podroben načrt. Meni to žal ni uspelo, ker pri nas ne obstaja podjetje, ki je ustanovilo vrtec za zaposlene. Tako nisem mogla priti do zelenih podatkov, da bi lahko dokazala uspešnost moje zamisli. Med raziskavo tujih podjetij, ki so ustanovili vrtec za zaposlene, sem dobila odgovor le iz Vipnetovega vrtca na Hrvaškem. Vendar je bil tudi ta zelo skop. Ker nisem prišla do zelenih rezultatov, najbolj so me zanimale seveda finančne prednosti, ki v podjetjih predstavljajo poslovno skrivnost, sem se oprla na svoje znanje, ki sem ga pridobila med študijem. Odločila sem se za le okvirno analizo stroškov ustanovitve vrtca, ki je pokazala, da stroški res ne bodo majhni. V nadaljevanju pa sem želela pokazati, da ni vse povezano le s finančnimi učinki. Zato sem se odločila s SWOT in portfolio analizo prikazati prednosti naše ideje.

LITERATURA

- Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. 1995. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
- Berger, Kathleen Stassen. 1994. *The developing person through the life span*. New York: Worth.
- Boh, Katja in Nevenka Černigoj Sadar. 1986. *Otroško varstvo v Sloveniji – kazalec kvalitete življenja otrok in družin*. Ljubljana: ISU.
- Collins, Eliza G. C. in Mary A. Devanna. 1996. *Temelji MBA*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- Črnič Istenič, Majda. 1991. Koncept družine pri Rousseauju in Kantu. *Časopis za kritiko znanosti*, 136/137: 66–72.
- Črnič Istenič, Majda. 1995. Spremembe v družbenem položaju žensk in upadanje rodnosti v Sloveniji. Tanja Rener, Vika Potočnik in Vera Kozmik, ur. *Družine*, str. 64–77. Ljubljana: Vitrum.
- Drummond, Mary Jane in Cathy Nutbrown. 1996. Observing and assessing young children. V *Contemporary issues in the early years*, ur. Gillian Pugh, 16–45. London: P. Chapman.
- European Union. Commission. Directorate-General for Education and Culture. 2000. Key data on education in Europe. 1999/2000 edition. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities: Eurydice.
- Glen, Arnold. 1998. *Corporate financial management*. London: Financial Times.
- Hamner, Tommie J. in Pauline H. Turner. 2001. *Parenting in contemporary society*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hennessy, Eilis idr. 1992. *Children in day care: lessons from research*. London: P. Chapman.
- Istrabenz, d d. 2006. Poslanstvo, vizija in vrednote.
[Http://www.istrabenz.si/slo/oholdingu/poslanstvovizijainvrednote](http://www.istrabenz.si/slo/oholdingu/poslanstvovizijainvrednote) (marec 2006).
- Jogan, Maca. 1990. *Družbena konstrukcija hierarhije med spoloma*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo
- Lay Dopyera, Margaret in John Dopyera. 1990. *Becoming a teacher of young children*. New York: McGraw-Hill.
- McKiernan, Peter. 1992. *Strategies of growth*. London: Routledge.
- Moss, Peter. 1994. The early childhood league in Europe: problems and possibilities in cross-national comparisons of levels of provision. *European early childhood education research journal* 2 (2): 5–17.
- Pearce, John A. in Richard B. Robinson. 1994. *Strategic management: formulation, implementation, and control*. Burr Ridge: Irwin.
- Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen programov v vrtcih, ki izvajajo javno službo. *Uradni list RS*, št. 97/2003.

Literatura

- Pravilnik o normativih in minimalnih tehničnih pogojih za prostor in opremo vrtca. *Uradni list RS*, št. 73/2000, 75/2000.
- Praper, Peter. 1994. Vloga odraslega in vpliv menjavanja odraslih oseb pri vzgoji otrok. V *Dodatne dejavnosti v vrtcu*, ur. Fanika Balič idr., 32–37. Maribor: Skupnost vzgojno-varstvenih zavodov Slovenije.
- Rodd, Jillian. 1994. Children, culture and education. V *Childhood education – international perspectives*, Oulu: Finland Association for Childhood Education International in University of Oulu. <http://www.thefreelibrary.com/Children+%2c+culture+and+education-a018880108> (april 2007).
- Selleck, Dorothy in Sue Griffin. 1996. Quality for Under Threes. V *Contemporary issues in the early years*, ur. Gillian Pugh, 47–56. London: P. Chapman.
- Smith, Anne B. 1996. Quality programs that care and educate. V *Childhood education – international perspectives*, Oulu: Finland Association for Childhood Education International in University of Oulu. <http://www.thefreelibrary.com/Quality+programs+that+care+and+educate-a018880109> (april 2007).
- Smith, Peter K., Helen Cowie in Mark Blades. 2003. *Understanding children's development*. Oxford, Cambridge: Blackwell.
- Wheelen, Thomas L. in J. David Hunger. 1995. *Strategic management and business policy*. Reading: Addison-Wesley.
- Zakon o delovnih razmerjih. 2002. *Uradni list RS*, 42/2002. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (avgust 2006).
- Zakonu o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja. 1996. *Uradni list RS*, 12/1996. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199612&stevilka=567> (avgust 2006).
- Zakonu o vrtcih. 2003. *Uradni list RS*, 113/2003. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2003113&stevilka=4928> (avgust 2006).
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih. 2003. *Uradni list RS*, 110/2003. <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=2003110&stevilka=4835> (avgust 2006)
- Zorec-Batistič, Marcela, Marjeta Domicelj, Jožica Ferjančič in Ljubica Marjanovič Umek. 1995. V Janez Krek, ur. Zasnova javnih vrtcev. *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*, 35–67. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.

PRILOGE

Priloga 1 Prostorski program za vrtec

Priloga 2 Anketni vprašalnik

PROSTORSKI PROGRAM ZA VRTEC
(minimalne neto zazidane površine v m²)

	Število oddelkov	2	3	4	5	6
	Normativno število otrok	44	66	88	110	132
A)	IGRALNI PROSTORI					
1.	Igralnica za otroke	84	126	168	210	252
2.	Osrednji prostor in športna igralnica	56	56	76	95	114
3.	Dodatni prostor za dejavnosti otrok	0	16	20	25	30
A)	SKUPAJ	140	198	264	330	396
	m ² /otroka	3,2	3	3	3	3
B)	OSTALI PROSTORI					
a)	Prostori za otroke					
4.	Sanitarije za otroke	22	33	40	51	58
5.	Garderobe za otroke	16	24	32	40	48
b)	Skupni prostori za otroke					
6.	Prostor za individualno delo z otroki			8	8	8
7.	Shramba za rekvizite	8	8	10	10	10
8.	Sanitarije za otroke na igrišču	2	2	4	4	4
c)	Prostori za strokovne delavce					
9.	Skupni prostor za strokovne del.	25	25	35	35	35
10.	Prostor za vodjo enote	10	10	10	10	10
11.	Prostor za svetovalnega delavca	12	12	12	12	12
12.	Kabinet za vzgojna sredstva in prip.	9	9	9	12	12
13.	Shramba za vrtna igrala	5	5	10	10	10
14.	Sanitarije	3	3	3	6	6
d)	Upravni prostori					
15.	Ravnatelj					16
16.	Administracija					12
17.	Računovodstvo					9
18.	Arhiv					8
19.	Sanitarije					3
d)	Gospodarski prostori					
20.	Lastna kuhinja	40	50	80	100	110
21.	Pralnica	8	8	10	10	10
22.	Ostalo	20	30	30	40	40
B)	SKUPAJ	180	219	293	348	421
C)	KOMUNIKACIJE SKUPAJ	48	63	84	102	123
	A) B) C) SKUPAJ	368	480	641	780	940
	m ² /otroka	8,4	7,3	7,3	7,1	7,1

ANKETNI VPRAŠALNIK

Moje ime je Daliborka Marković. Sem študentka, absolventka na Fakulteti za management v Kopru. S to anketo bi rada ugotovila, koliko je izostankov z dela, povezanih z otroki, bodisi, da so vrtni predragi, zaprti, ker nimamo staršev, ki bi nam pomagali ... Za rešitev tega problema predlagam ustanovitev vrtna v našem podjetju.

1. Spol

- ženska moški

2. Starost

- manj kot 20 od 30 do 40
 od 20 do 30 več kot 40

3. Koliko otrok imate?

- enega več kot tri
 dva nimam otrok
 tri

4. Starost otrok

- eno leto štiri leta
 dve leti pet do šest let
 tri leta več kot šest let

5. Ali ste imeli zaradi otrok težave pri iskanju službe?

- da ne

6. Če ste na 5. vprašanje odgovorili z DA, na kratko opišite vaše težave?

.....

.....

.....

.....

.....

7. Ali menite, da so delodajalci nepravični do staršev z otroki?

- da ne

8. Zakaj po vašem mnenju prihaja do težav v zvezi z varstvom otrok?

- vrtci ne delajo cele dneve, ampak samo dopoldan
 vrtci so predragi
 nimate komu zaupati otroka
 nimate staršev ali drugih sorodnikov, ki bi vam pomagali pri varstvu
 drugo. Kaj?

9. Ali menite, da bi manj izostajali iz službe, če bi imeli zagotovljeno varstvo za otroka?

- da ne

10. Kaj mislite o ideji o ustanovitve vrtca v našem podjetju?

- dobra slaba

11. Ali bi svojega otroka pripeljali s seboj v službo in ga pustili v našem vrtcu?

- da ne

12. Ali menite, da so stroški varstva v vrtcu ali na domu previsoki?

- da ne

13. Koliko sedaj plačujete za vrtec?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> manj kot 10.000 SIT | <input type="checkbox"/> od 30.000 SIT do 40.000 SIT |
| <input type="checkbox"/> od 10.000 SIT do 20.000 SIT | <input type="checkbox"/> od 40.000 SIT do 50.000 SIT |
| <input type="checkbox"/> od 20.000 SIT do 30.000 SIT | <input type="checkbox"/> več kot 50.000 SIT |

14. Koliko bi bili pripravljene plačati za vrtec v podjetju?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> manj kot 10.000 SIT | <input type="checkbox"/> od 30.000 SIT do 40.000 SIT |
| <input type="checkbox"/> od 10.000 SIT do 20.000 SIT | <input type="checkbox"/> od 40.000 SIT do 50.000 SIT |
| <input type="checkbox"/> od 20.000 SIT do 30.000 SIT | <input type="checkbox"/> več kot 50.000 SIT |