

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Okorn Virant

Položaj in vloga partnerjev/partneric slovenskih diplomatov

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tanja Okorn Virant
Mentorica: red. prof. dr. Tanja Renner

Položaj in vloga partnerjev/partneric slovenskih diplomatov

Magistrsko delo

Ljubljana, 2016

Položaj in vloga partnerjev slovenskih diplomatov

Pri preselitvah v tujino se mora posameznik prilagoditi novim življenjskim in delovnim razmeram ter sprejeti posamezne spremembe na kulturnem in osebnem področju. Uspešnost prilagajanja vpliva na to, kako uspešno bo bivanje in delovanje v tujini. Posebno vlogo pri prilagajanju napotениh delavcev ima prilagoditev partnerja, ki vpliva na izkušnjo tujine celotne družine.

Magistrska naloga se posveča skupini partnerjev slovenskih diplomatov z namenom predstavitve njihove vloge in položaja pri celotnem »projektu odhoda v tujino«. Obravnava tudi, kako partnerji diplomatov doživljajo novo okolje in svojo novo vlogo ter potek njihovega prilagajanja. Gre za prvo raziskavo, posvečeno izključno položaju in vlogi partnerjev slovenskih diplomatov, za katero upam, da bo prispevala k boljšemu vpogledu v to področje in spodbudila nadaljnje raziskave.

V teoretičnem delu magistrske naloge so predstavljene nekatere posebnosti bivanja diplomatov v tujini, ki zadevajo tudi njihove partnerje, in formalno-pravni okvirji, ki predstavljajo osnovo za položaj partnerjev ob spremljanju diplomatov. V nadaljevanju se naloga osredotoča na medkulturno prilagajanje posameznika – s posebnim poudarkom na prilagajanju partnerjev. Sledi poglavje o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja skozi prizmo obeh spolov, s posebnim poudarkom na mednarodnih napotitvah in slovenski diplomaciji.

Za medkulturno prilagajanje partnerjev sta pomembni dve dimenziji prilagajanja: prilaganje splošnemu okolju in interakcije z lokalnimi prebivalci (interakcijsko prilagajanje). V magistrski nalogi je prilagajanje razdeljeno na čas pred odhodom v tujino, bivanje v tujini in vrnitev domov. Predstavljene so različne raziskave, v katerih so ugotovili, kako posamezni dejavniki vplivajo na medkulturno prilagajanje. Okoliščine prilagajanja partnerjev so drugačne od okoliščin diplomatov, saj se morajo navaditi tako novemu okolju kot svoji novi vlogi (glede na to, da jih večina v tujini ni zaposlenih).

V empiričnem delu naloge sem s pomočjo anketnega vprašalnika in intervjujev raziskovala vpliv posameznih dejavnikov na prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov. Zanimalo me je tudi, kako partnerji slovenskih diplomatov doživljajo spremembo statusa zaposlitve, kako si zapolnijo svoj čas ter kakšna je vzajemna podpora partnerjev in diplomatov pri prilagajanju. V delu so predstavljena tudi mnenja diplomatov o vlogi partnerjev in analiza razlik med spoloma pri prilagajanju novemu okolju.

Ključne besede: partnerji diplomatov, dejavniki prilagajanja novemu okolju, vloga partnerja pri prilagajanju diplomata novemu okolju, razlike med moškimi in ženskami pri prilagajanju novemu okolju.

The status and the role of partners of Slovenian diplomats

When moving abroad one has to adjust to new living and working conditions as well as to accept certain changes, which take place in the cultural field and in one's personal life. The success of the adjustment determines the success of living and working abroad. The adjustment of the partner plays a special role in the adjustment of the expatriate and on the experience of living abroad of the whole family.

The master's thesis is devoted to partners of Slovenian diplomats aiming at presenting their status and role in the »project of moving abroad«. Furthermore, the thesis deals with the way partners experience the new environment and their new role as well as how their adjustment takes place. This is the first research which is exclusively dedicated to the status and role of partners of Slovenian diplomats. In this respect, it could contribute to a better insight in this field and encourage future research.

The theoretical part of the thesis consists of presenting specific characteristics of the life of a diplomat, which also apply to their partners and the formal legal framework of the status of partners when accompanying Slovenian diplomats abroad. Furthermore, the master's thesis deals with intercultural adjustment, with special emphasis on the adjustment process of partners. One chapter is dedicated to the coordination between the work and private life in terms of gender, placing special emphasis on international assignments and on diplomacy.

There are two important dimensions in the context of intercultural adjustment of partners of expatriates: adjustment to the general environment and interactions with the host nationals (interaction adjustment). In the master's thesis the adjustment will be divided in three periods: before leaving abroad, the period of living abroad and the returning home. Different studies, which have analysed how certain factors influence adjustment will be presented. The circumstances of the adjustment of partners are different than the ones of diplomats, because they have to adjust to the new environment as well as to their new role since most of them don't work while living abroad.

The empirical part of the thesis entails a research (based on a questionnaire and interviews) on the influence of certain factors of adjustment on partners of Slovenian diplomats. The research also aims at presenting how partners of Slovenian diplomats deal with the change of employment status and how they spend their time. Furthermore, the research is analysing the mutual support between partners and diplomats when adjusting to a new environment. In this respect opinions of some diplomats on the role of partners are also presented. Finally, the research includes an analysis on gender differences in adjusting to the new environment.

Key words: partners of diplomats, factors of adjustment to a new environment, the role of partners in adjustment of diplomats, gender differences in adjustment to a new environment.

KAZALO

1 UVOD	9
2 POLOŽAJ PARTNERJEV OB SPREMLJANJU SLOVENSkih DIPLOMATOV V TUJINI	13
2.1 POKLIC DIPLOMATA.....	13
2.2 POLOŽAJ PARTNERJEV SLOVENSkih DIPLOMATOV V ČASU BIVANJA V TUJINI	16
2.2.1 Možnosti zaposlitve partnerjev	16
2.2.2 Pravice partnerjev in družinskih članov ob spremljanju slovenskih diplomatov v tujini	19
2.2.2.1 Zavarovanje	19
2.2.2.2 Pravica do suspenza pogodbe o zaposlitvi	21
2.2.2.3 Nadomestilo za nezaposlenega partnerja	21
2.2.2.4 Dodatek za nepreskrbljene otroke	22
2.2.2.5 Povračilo stroškov vpisnine in šolnine.....	22
2.3 PRIPRAVE PARTNERJEV NA ODHOD V TUJINO	23
2.4 DRUŽINSKA POLITIKA MZZ	25
3 PRILAGAJANJE NOVEMU OKOLJU	26
3.1 DOJEMANJE PROSTORA	26
3.2 MAKRO IN MIKRO RAVEN PRILAGAJANJA NOVEMU OKOLJU	29
3.2.1 Trajanje bivanja	29
3.3 MEDKULTURNO PRILAGAJANJE.....	32
3.3.1 Akulturacija in asimilacija	33
3.3.2 Ločevanje med psihološkim in družbeno-kulturnim prilagajanjem	36
3.3.3 Pristop medkulturnega prilagajanja Kim Young Yun	39
3.3.4 Medkulturno prilagajanje kot proces – faze medkulturnega prilagajanja	41
3.3.4.1 Kulturni šok.....	44
3.4 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MEDKULTURNO PRILAGAJANJE.....	46
3.4.1 Komunikacijski model medkulturnega prilagajanja Kim Yung Yun	48

3.4.2 Vpliv osebnostnih lastnosti na medkulturno prilagajanje.....	50
3.4.3 Pomen učenja lokalnega jezika	53
3.5 MEDKULTURNO PRILAGAJANJE PARTNERJEV NAPOTENIH DELAVCEV OZ. ZDOMCEV	55
3.5.1 Posebnosti prilagajanja partnerjev.....	56
3.5.2 Partnerji moškega spola	59
3.5.3 Pomen priprav za partnerje.....	59
3.6 RAZISKAVE O PRILAGAJANJU PARTNERJEV	63
3.6.1 Black in Gregersen.....	63
3.6.2 Shaffer in Harrison.....	67
3.6.3 Raziskava Renate Frank de Verthelyi.....	74
3.6.4 Raziskava Jennifer M. Green	76
3.7 DEJAVNIKI PRILAGAJANJA PARTNERJEV SLOVENSКИH DIPLOMATOV	78
4 VRNITEV DOMOV	80
4.1 VRNITEV PARTNERJEV	83
4.2 KAJ PRINESE IZKUŠNJA TUJINE	83
5 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA SKOZI PRIZMO OBEH SPOLOV	86
5.1 DELITEV NA SFERO JAVNEGA IN ZASEBNEGA.....	86
5.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	88
5.2.1 Vloga očetov	91
5.2.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v mednarodnih službah.....	92
5.2.3 Stanje v Sloveniji.....	94
5.2.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v slovenski diplomaciji.....	97
5.2.4.1 Raziskava Enake možnosti v slovenski diplomaciji	100
6 EMPIRIČNI DEL.....	103
6.1 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE	103
6.1.1 Predstavitev anketnega vprašalnika.....	104
6.1.2 Predstavitev intervjujev.....	106

6.1.3 Izjave diplomatov o vlogi partnerja pri službovanju v tujini.....	108
6.2 ANALIZA ODGOVOROV IZ ANKETNIH VPRAŠALNIKOV, INTERVJUJEV IN IZJAV DIPLOMATOV..	108
6.2.1 Demografski kazalniki (anketni vprašalnik)	108
6.2.2 Vprašanja, ki se nanašajo na naklonjenost partnerja za odhod v tujino	110
6.2.3 Dejavniki, povezani z okoljem	113
6.2.3.1 Kulturna novost	113
6.2.3.2 Ugodnost življenjskih pogojev	114
6.2.4 Osebni dejavniki	116
6.2.4.1 Znanje tujih jezikov.....	116
6.2.4.2 Vprašanja, povezana z zaposlitvijo oz. spremembo statusa zaposlitve in preživljanjem vsakdana.....	117
6.2.5 Družbeni dejavniki, povezani s sposobnostjo komuniciranja in oblikovanja socialne mreže (interakcijsko prilagajanje)	122
6.2.5.1 Nova poznanstva	122
6.2.5.2 Udeleževanje na posameznih dogodkih.....	123
6.2.6 Družbeni dejavniki, povezani z družino (interakcijsko prilagajanje)	126
6.2.6.1 Zahteve, povezane s starševstvom.....	126
6.2.6.2 Pogrešanje družine	127
6.2.6.3 Medsebojni vpliv pri prilagajanju partnerja in diplomata	128
6.2.6.4 Mnenja diplomatov o vlogi partnerjev	132
6.2.6.5 Občutki v času bivanja v tujini	133
6.2.7 Vprašanja, ki se nanašajo na vrnitev domov	134
6.2.8 Analiza odgovorov po spolu	137
6.2.8.1 Naklonjenost za odhod v tujino.....	137
6.2.8.3 Zadovoljstvo z materialnim statusom	140
6.2.8.4 Soočanje z negativnimi občutki	140
6.2.8.5 Prilagoditev moških in žensk – mnenje o navedenih trditvah	141
Odgovori iz intervjujev	145

6.3 GLAVNE UGOTOVITVE RAZISKAVE	148
6.3.1 Omejitve raziskave	155
7 ZAKLJUČEK IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA PARTNERJEV	157
8 LITERATURA.....	161
PRILOGE.....	167
PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	167
PRILOGA B: POVZETEK ODGOVOROV IZ INTERVJUJEV	179

1 UVOD

Pri preselitvah v tujino se mora posameznik prilagoditi novim življenjskim in delovnim razmeram ter sprejeti posamezne spremembe na kulturnem in osebnem področju. Selitev je za posameznika zelo stresna, saj gre za odvajanje od poznanega okolja in prilagajanje novemu, drugačnemu okolju. Uspešnost prilagajanja vpliva na to, kako uspešno bo bivanje in delovanje v tujini. Nanj vpliva več dejavnikov, eden izmed njih je tudi prilagajanje partnerja, ki ima vpliv na prilagajanje napotenega delavca; prav tako pa naj bi bila izkušnja tujine celotne družine v veliki meri odvisna od izkušnje partnerja (Black in Gregersen 1991, 461; Andreason v Green 2012, 34).

V magistrski nalogi sem se posvetila skupini partnerjev slovenskih diplomatov¹, saj sem želela predstaviti njihovo vlogo pri celotnem »projektu odhoda v tujino« – pri odločitvah za odhod, prilagajanju novemu okolju in vrnitvi domov. Prav tako me je zanimalo, kako partnerji diplomatov doživljajo novo okolje in svojo novo vlogo ter kako poteka njihovo prilagajanje.

Prvi vpogled v položaj partnerjev diplomatov sem dobila ob službovanju na enem izmed slovenskih diplomatskih predstavništev. Kasneje sem se sama znašla v vlogi spremljanja partnerja na delu v tujini (čeprav ne v vlogi partnerice diplomata) in takrat se mi je prvič porodila ideja, da bi želela dobiti boljši vpogled v to, kako izkušnjo tujine doživljajo partnerji tistih, ki se odpravijo na delo v tujino. Ob menjavi delovnega področja na Ministrstvu za zunanje zadeve oz. prihodu v Kadrovsko službo, pa sem dobila nov navdih, da raziščem to področje.

Teoretični del magistrske naloge sestavljajo štirje deli. V drugem poglavju sem predstavila nekatere posebnosti bivanja diplomatov v tujini, ki zadevajo tudi partnerje diplomatov, in formalno-pravne okvirje, ki predstavljajo osnovo za položaj partnerjev ob spremljanju diplomatov na predstavništvih Slovenije v tujini. V tretjem poglavju sem se osredotočila na

¹ V magistrski nalogi uporabljam besedo »partner« (če ni drugače navedeno) tako za ženske kot za moške.

medkulturno prilagajanje posameznika – s poudarkom na prilagajanju partnerjev. Sledi četrto poglavje, v katerem je predstavljeno, kaj prinaša partnerjem vrnitev domov. V petem poglavju sem opisala usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja skozi prizmo obeh spolov, s posebnim poudarkom na mednarodnih napotitvah in v slovenski diplomaciji.

Največji poudarek v teoretičnem delu je na medkulturnem prilagajanju oz. prilagajanju novemu okolju², ki poteka po posameznih fazah, pri čemer je potreben poseben poudarek nameniti kulturnemu šoku, ki ga nekateri avtorji ocenjujejo negativno, drugi pozitivno. Predstavljena sta tudi pristop in model Kim Young Yun, ki je v središče medkulturnega prilagajanja postavila komuniciranje kot tisto, ki poveže posameznika in okolje. Medkulturno prilagajanje je razumela kot proces medkulturne preobrazbe, ki se zgodi zaradi stresa, ki ga posameznik doživlja ob prilagajanju novemu okolju, kar omogoči razvoj kulturne identitete v medkulturno identiteto (Kim 2001, 72).

Teoretične zasnove raziskav na področju medkulturnega prilagajanja temeljijo na Obergovi opredelitvi kulturnega šoka, ki izhaja iz tega, da se posamezniki ob vstopu v novo kulturo soočajo s stresom – ta je povezan z negotovostjo glede tega, kako naj se vedejo. Tako se je oblikovala osnovna predpostavka za prilagajanje v smislu, da dejavniki, ki zmanjšujejo negotovost glede tega, kako naj se posameznik v novi kulturi vede, olajšajo oz. pospešijo prilagajanje. Obstajajo pa tudi dejavniki, ki povečujejo to negotovost in ovirajo prilagajanje (Brett, Black in Church v Black in Gregersen 1991, 463).

V nadaljevanju sem zato s pomočjo posameznih raziskav predstavila različne dejavnike, ki olajšajo ali pa otežujejo medkulturno prilagajanje. Pri tem sem upoštevala delitev dejavnikov na tiste, ki so pomembni v obdobju pred odhodom, in tiste, ki so pomembni v času bivanja v tujini (Black in Gregersen 1991).

Prilagajanje partnerjev je drugačno od prilagajanja napotениh delavcev, saj se morajo prilagoditi tako novemu okolju kot svoji novi vlogi (ob dejstvu, da jih večina ni zaposlenih), kar velja tudi v primeru partnerjev diplomatov. Težave, ki jih imajo partnerji v novem okolju,

² V nalogi sem uporabljala oba tērmina.

tako izvirajo tudi iz tega, da »nikamor ne spadajo«, niso povezani z nobeno institucijo, imajo družinske obveznosti, njihov status pa je pogosto povezan izključno z obveznostmi partnerjev. Prav tako so hkrati začasno v tej družbi in svojevrstni tranziciji svojega življenja (Schwartz in Kahne v de Verthelyi 1995, 390).

Na podlagi predstavljenih dejavnikov sem naredila izbor in lastno delitev dejavnikov glede na prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov.

Potrebno je izpostaviti, da o partnerjih, ki se preselijo v tujino, ni veliko literature in raziskav, zato se je v mednarodnih napotitvah uveljavil tîrmin »pozabljeni partnerji« (Shaffer in Harrison 2001, 239). Še posebej zapostavljeni so moški partnerji, ki so v manjšini. Da je slabo raziskano tudi področje prilagajanja partnerjev diplomatov, je v svoji raziskavi iz leta 2012 na vzorcu ameriških diplomatov in njihovih partnerjev, ugotovila tudi Jennifer M. Green (2012, 69).

Čeprav je bilo na podlagi obstoječih raziskav ugotovljeno, da prilagoditev partnerja vpliva na prilagoditev napotenega delavca – in je lahko neprilagoditev tudi razlog za predčasno vrnitev domov – pa podjetja in druge organizacije še danes ne posvečajo dovolj pozornosti partnerjem in njihovim pripravam ter njihovemu bivanju v tujini.

Z raziskavo, ki sem jo izvedla v empiričnem delu magistrske naloge sem želela prispevati k boljšemu razumevanju relativno majhne skupine partnerjev slovenskih diplomatov ter predstaviti njihovo vlogo, položaj in dejavnike, ki vplivajo na njihovo prilagajanje novemu okolju. Gre za prvo raziskavo, posvečeno izključno partnerjem slovenskih diplomatov, v kateri so le-ti imeli možnost spregovoriti o svoji vlogi in položaju. Na podlagi teoretičnega dela naloge sem si zastavila 3 raziskovalna vprašanja.

- 1) Kako so se partnerji slovenskih diplomatov prilagodili novemu okolju in svoji vlogi ter kako so posamezni dejavniki vplivali na njihovo prilagajanje?
- 2) Kako pomembna je vloga partnerjev pri prilagajanju slovenskih diplomatov novemu okolju in prilagajanju njihovih partnerjev novemu okolju?

Dodatno me je zanimalo, ali pri prilagajanju novemu okolju obstajajo kakšne razlike med moškimi in ženskami, zato sem si zastavila še naslednje raziskovalno vprašanje.

- 3) Kako so se partnerji slovenskih diplomatk prilagodili novemu okolju in temu, da v tujini niso (bili) zaposleni, ter vlogi partnerja, v primerjavi s partnericami slovenskih diplomatov?

Za študijo primera partnerjev slovenskih diplomatov sem uporabila kvantitativni in kvalitativni pristop, s čimer sem želela prispevati k večji veljavnosti raziskovalnih izsledkov. Izvedla sem spletni anketni vprašalnik in nekaj polstrukturiranih intervjujev med partnerji diplomatov ter za mnenje oz. oceno vloge partnerjev pri službovanju v tujini zaprosila tudi diplomate. Odgovore iz intervjujev in pridobljena mnenja oz. ocene diplomatov sem smiselno dodala k analizi iz spletnega vprašalnika in rezultate primerjala z rezultati drugih raziskav. Na podlagi ugotovitev raziskave sem v zaključnem delu naloge navedla predloge za izboljšanje položaja partnerjev slovenskih diplomatov.

Prvotni načrt – narediti dva anketna vprašalnika (med diplomati in partnerji) – sem opustila zaradi ugotovitve, da se bo bolj smotrno posvetiti izključno partnerjem diplomatov, njihovi vlogi in položaju ter dejavnikom, ki vplivajo na njihovo prilagajanje. Tako sem opustila vprašalnik, namenjen vsem uslužbencem Ministrstva za zunanje zadeve, s katerim sem nameravala poizvedeti, kako so se uslužbenci odločali za odhod v tujino in kako pomembna je pri tem vloga partnerjev ter ali imajo ženske pri tem enake možnosti kot moški. Slednje sem ugotavljala na podlagi števila moških, ki so ali trenutno spremljajo diplomatke v tujini.

2 POLOŽAJ PARTNERJEV OB SPREMLJANJU SLOVENSkih DIPLOMATOV V TUJINI

Za potrebe magistrske naloge sem v nadaljevanju predstavila poklic diplomatov in nekatere posebnosti njihovega bivanja v tujini, ki zadevajo tudi njihove partnerje, ter formalno-pravne okvirje. Slednji predstavljajo osnovo za položaj partnerjev ob spremljanju diplomatov na predstavništvih Slovenije v tujini. Navajam tudi tiste določbe, ki zadevajo otroke.

2.1 POKLIC DIPLOMATA

Področje diplomatskega službovanja v tujini ureja *Zakon o zunanjih zadevah* (v nadaljevanju ZZZ, Uradni list Republike Slovenije, št. 45/2001), ki v 34. členu določa, da je diplomat »javni uslužbenec, ki v delovnem razmerju z Ministrstvom za zunanje zadeve (v nadaljevanju MZZ) za nedoločen čas opravlja naloge na področju zunanjih zadev«.

V predstavništvih Slovenije v tujini so zaposleni tudi delavci, ki opravljajo spremljajoča dela – to je strokovno tehnično osebje, kot so tajnice, varnostniki, vozniki idr. V magistrski nalogi sem obravnavala samo partnerje diplomatov in ne partnerjev strokovno-tehničnega osebja, navedenega v 34. členu ZZZ, saj želim zaobjeti čim bolj homogeno skupino.

Diplomati svoje delo opravljajo v notranji in zunanji službi MZZ, kakor jih razporeja minister. Zunanja služba se opravlja v diplomatskih predstavništvih in konzulatih Slovenije (v nadaljevanju predstavništva). Pri razporejanju v zunanjo službo se zraven navedenih meril in okoliščin upošteva tudi družinske razloge.

Iz raziskave *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* iz leta 2009 izhaja, da je med diplomati prisotno prepričanje o tem, da je službovanje v tujini nepogrešljiv del diplomatske kariere in da je uslužbenec, ki nikoli ni bil na delovnem mestu v zunanji službi, težko učinkovit in izkušen diplomat. Diplomati so v raziskavi med razlogi za odločitev za odhod v tujino navajali nove

izkušnje in znanja, osebni razvoj in rast, spoznavanje novih kultur, boljše znanje tujih jezikov, finančni razlogi in sprememba okolja.

Med glavnimi pomisleki proti službovanju v tujini pa so bili navedeni težave s prešolanjem otrok, oddaljenost od sorodnikov, prijateljev in znancev, kakovostno življenje v Sloveniji, stroški s šolanjem/varstvom otrok v tujini, stres ob menjavi okolja, težave z zaposlitvijo partnerja, slabo urejeno zdravstveno zavarovanje idr. (Pirnat 2009, 78).

Pomembno je izpostaviti dejstvo, da je službovanje diplomatov v zunanji službi časovno omejeno na čas do štirih let, z možnostjo podaljšanja do največ dveh let na istem delovnem mestu, pri čemer se med upravičene razloge za podaljšanje razporeditve šteje tudi dokončanje šolanja otrok na osnovni in srednji stopnji (37. člen ZZZ).³

Diplomatom pripada ob službovanju na predstavništvih v tujini pomoč nepremičninske agencije pri iskanju nove nastanitve, MZZ jim krije stroške selitve in nastanitve (52. člen ZZZ), prejema pa tudi dodatke za nepreskrbljene partnerje in otroke. Če diplomata v zunanji službi spremljajo partner in družina, se mu to obračuna pri povračilu stroškov za nastanitev in se mu priznajo višji stroški zavarovalnine selitvenih predmetov. V primeru, da je kraj opravljanja dela v tujini od sedeža organa v Sloveniji oddaljen najmanj 1500 km, diplomatu in njegovim družinskim članom, ki prebivajo z njim v tujini, pripada povračilo potnih stroškov za izrabo letnega dopusta v Sloveniji dvakrat v štirih letih (31. člen).

V skladu z *Dunajsko konvencijo o diplomatskih odnosih (1961)* in *Dunajsko konvencijo o konzularnih odnosih (1963)* diplomatom in njihovim družinskim članom pripadajo privilegiji in imunitete, ki jim v določenih pogledih omogočajo lažje življenje v gostujoči državi. Med drugim vključujejo oprostitev dolžnosti prijavljanja in pridobivanja dovoljenja za prebivanje, oprostitev obdavčenja, carin in carinskega pregleda, izvzem iz predpisov o socialnem zavarovanju, sodno imuniteto idr.

³ Skupna doba neprekinjene razporeditve v zunanji službi ne sme preseči osem let. Diplomat, ki je bil v zunanjo službo razporejen neprekinjeno več kot šest let, mora pred ponovno razporeditvijo v zunanjo službo ostati najmanj dve leti v notranji službi.

O vlogi partnerjev diplomatov sta Marc in Pogačnik (2015, 25) zapisala naslednje: »Vodja predstavništva, ki ima doma neurejen partnerski odnos ali neurejene družinske razmere, se bo praviloma težje celostno posvetil delu.«

Nadalje navajata, da imajo diplomati, ki jih v tujini spremljajo partnerji, v družabnem pogledu nekaj prednosti pred tistimi, ki jih ne spremljajo oz. jih nimajo (prav tam). Moussa celo trdi, da je podpora zakonca prek združenj diplomatskih soprog in soprogov ena najboljših oblik podpore, ki jo lahko da zakonec diplomatu (v Marc in Pogačnik 2015, 25).

Po drugi strani pa ima diplomat težko nalogo usklajevanja dolgih delovnikov, ki se pogosto končajo z udeležbo na sprejemih ali dogodkih drugih diplomatskih in konzularnih predstavništev, in privatnega življenja. S strani partnerja je zato pomembno njegovo razumevanje za poklic, ki ga diplomat opravlja. Če ima diplomat družino, se njegov partner težje udeležuje omenjenih dogodkov, ki bi se jih sicer lahko, saj mora urediti varstvo za otroke (glede na to, da nimata podpore širše družine).

V raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* je eden izmed intervjuvancev povedal, da »za uspešnim diplomatom vedno stoji še nekdo drug« (Stefanović Kajzer 2009, 87). Prav tako je 70,4 % anketirancev spremstvo družine v tujini ocenilo kot zelo pomembno za uspešnost diplomata, nadaljnjih 25,7 % pa kot pomembno ali srednje pomembno. Iz ankete je razvidno, da se določen delež zaposlenih odloča tudi za ločeno življenje (Pirnat 2009, 78).

Diplomati so v intervjujih navedli tudi, da je ločeno življenje diplomata in družine velika preizkušnja, ki ni zadostno finančno in drugače kompenzirana. V zvezi s tem so predlagali sofinanciranje večjega števila letalskih vozovnic na leto, kar bi okrepilo stike diplomata z družino (prav tam, 35).

2.2 POLOŽAJ PARTNERJEV SLOVENSКИH DIPLOMATOV V ČASU BIVANJA V TUJINI

Pogoji, v katerih bivajo partnerji diplomatov v tujini, so nekoliko drugačni v primerjavi s pogoji partnerjev drugih zdomcev. Poleg že omenjenega vnaprej določenega trajanja njihovega bivanja v tujini in nekaterih ugodnosti je potrebno omeniti dejstvo, da je njihov partner zaposlen na diplomatskem predstavništvu oz. konzulatu. To jim omogoča – če si želijo – da so vpeti v dogajanje na predstavništvu in tako tudi lažje vzpostavljajo kontakte z ostalimi (tam živečimi) Slovenci. Udejstvovanje na diplomatskih dogodkih jim omogoča navezovanje stikov z drugimi diplomati in vpetost v mednarodno skupnost, ki biva v državi.

V večini glavnih mest obstajajo zdrúženja diplomatov, namenjena partnerkam in partnerjem diplomatov. V Bruslju obstaja tudi združenje zakoncev, partnerjev in družin diplomatov – EUFASA (»European Union Foreign Affairs Spouses, Partners and Families Association«)⁴.

Večina članic tovrstnih združenj je sicer ženskega spola, kar je lahko ovira za aktivno članstvo moških. Ta združenja tradicionalno organizirajo »božični bazar« z namenom zbiranja sredstev za dobrodelne namene. Pri pripravi predstavitve posamezne države sodelujejo partnerji diplomatov, projekt pa tradicionalno vodijo partnerji/partnerice veleposlanikov/veleposlanic.

V nadaljevanju navajam pravne okvirje, ki partnerjem slovenskih diplomatov narekujejo pogoje v času njihovega bivanja v tujini.

2.2.1 Možnosti zaposlitve partnerjev

Možnosti zaposlitve partnerjev na novi lokaciji so omejene, saj se v skladu z Dunajsko konvencijo o diplomatskih odnosih predpostavlja, da zakonec (soproj oz. soproga) spremlja diplomata ter mu pomaga pri izvajanju predstavniške funkcije in opravljanju t.i. »družabnega dela« diplomatske dejavnosti. Konvencija zato članom diplomatske družine

⁴ Glavni namen EUFASA (www.eufasa.org) je izmenjava informacij in idej o položaju partnerjev in družin, ki spremljajo napotene delavce ministrstev za zunanje zadeve posameznih držav članic EU. Prav tako si prizadevajo identificirati družinam prijazne politike in ozaveščati o pomenu le-teh v zunanjih ministrstvih EU držav članic. Slovenija ni članica tega združenja.

prepoveduje, da bi se v državi sprejemnici ukvarjali s pridobitno dejavnostjo. Od zakoncev se tako pričakuje, da niso zaposleni in sodelujejo v diplomatskih aktivnostih. V skladu s tem zunanja ministrstva držav pošiljateljic običajno plačujejo zakoncem diplomatov v tujini zdravstveno in pokojninsko zavarovanje ter dodatek za nezaposlenost (Jazbec 2002, 171). Več o plačevanju prispevkov v primeru partnerjev slovenskih diplomatov v nadaljevanju.

Partner se lahko zaposli v državi gostiteljici tako, da ga diplomat ne prijavi kot svojega partnerja, vendar to posledično pomeni, da nima diplomatskega statusa ter ne uživa privilegijev in imunitet, hkrati pa mu zunanje ministrstvo ne plačuje prispevkov. Partner je lahko zaposlen ter hkrati uživa privilegije in imunitete le, če je med državama sklenjen dvostranski sporazum, ki omogoča opravljanje pridobitne dejavnosti. Slovenija je trenutno omenjeni sporazum sklenila z devetimi državami, v pogajanjih pa so sporazumi z nadaljnjimi štirimi državami. V skladu s tem večina partnerjev slovenskih diplomatov v tujini ni zaposlenih.

V primerjavi s preteklostjo je danes v diplomaciji več diplomatov, katerih partnerji so prav tako izobraženi in zaposleni ter imajo svojo kariero. Takšni partnerji so manj navdušeni nad tem, da bi spremljali partnerja diplomata v tujini in pri tem ne bi bili zaposleni. Jazbec ugotavlja, da je to za določen del partnerjev sprejemljivo, v novih diplomacijah (med katere uvršča tudi Slovenijo) pa velikemu delu ne odgovarja, saj v tem primeru njihova kariera miruje, kar ne odgovarja njihovim željam po uveljavitvi.

Glede na tradicionalno prevladujočo moško sestavo diplomacij je ta težava ostala v ozadju do pojava feminizacije diplomacije, ki je opisan v 5. poglavju. S feminizacijo se je pojav razširil in postal bolj očiten, tudi zaradi večjega števila moških, ki spremljajo diplomatke.

Potrebno bi se bilo bolj posvečati težavam tistih partnerjev, ki jih aktivno sodelovanje pri diplomatskih aktivnostih ne zanima in v njih ne sodelujejo. V nasprotnem primeru lahko pride do slabega razpoloženja, slabših medosebnih odnosov, odvrčanja od interesa po službovanju v tujini, vpliva na odločitve za ločeno življenje in s tem neurejenih družinskih razmer ter povečanega števila ločitev (Jazbec 2002, 171–172).

Glede na rezultate raziskave *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* je med diplomati prisotno prepričanje, da je v slovenski diplomaciji vloga partnerja zelo omejena in da bi bilo potrebno zadolžitve partnerjev bolj natančno določiti, kar bi tudi omogočilo lažje merjenje njihovih aktivnosti in učinkovitosti. Potrebno bi bilo voditi bolj aktivno politiko sklepanja dvostranskih sporazumov in partnerjem omogočiti honorarne zaposlitve v okviru diplomatskih in konzularnih predstavništev.

Za partnerja, ki je zaposlen na MZZ, bi bilo smiselno v času bivanja v tujini omogočiti dodatno izobraževanje na tistih področjih, na katerih bi imela slovenska diplomacija največ koristi (npr. učenje manj razširjenega tujega jezika). Predvsem pa bi bilo potrebno partnerje obravnavati individualno in jih motivirati, da se sami počutijo koristne in da ima od njih korist tudi država (Stefanović Kajzer 2009, 92–94).

Jennifer M. Green (2012) je pri raziskavi diplomatov ZDA ugotovila, da so se partnerji diplomatov, ki so bili prav tako zaposleni na diplomatskem predstavništvu, bolje prilagodili novemu okolju.

O tem, kako pomembno je zaposlovanje partnerjev diplomatov, priča tudi dejstvo, da temu veliko pozornosti namenja že omenjeno združenje »EUFASA«, ki je na spletni strani objavilo priporočila za pomoč partnerjem pri iskanju zaposlitve oz. pri samozaposlovanju.

V skladu z *Navodilom o zaposlovanju lokalnega osebja in opravljanju del partnerjev javnih uslužbencev na predstavništvih Republike Slovenije v tujini* se lahko partnerji diplomatov – če so strokovno usposobljeni – zaposlijo na predstavništvu. Pri tem gre za opravljanje del s področja prevajanja in strokovnih del z gospodarskega področja, spremljanje tiska, dokumentiranje, konzularna, finančna in administrativna opravila ter druga pogodbeno dela. Partnerji se zaposlijo po lokalni zakonodaji. Glede na navodilo se na predstavništvu ne more zaposliti partner vodje predstavništva. Navodilo je bilo sprejeto leta 2010 in je nadomestilo pravilnik z enakim naslovom iz maja 2009. V praksi se partnerji diplomatov na ta način zelo malo zaposlujejo.

Položaj tistih partnerjev, ki so tudi sami zaposleni na MZZ, oz. položaj »diplomatskih zakonov«, kot jih pojmuje Jazbec (2002), je nekoliko drugačen. Poznajo namreč druge diplomate na predstavništvu, kar jim lahko pomaga pri prilagajanju novemu okolju, hkrati pa jim omogoča, da ostajajo obveščeni o delu in drugih sodelavcih na ministrstvu. Obstaja tudi verjetnost, da bolje razumejo naravo dela diplomata in ga pri tem lažje podpirajo.

Jazbec je prepričan, da se v primerih diplomatskih zakoncev pojavlja več dilem – ali to vpliva na večji nepotizem in okrepitev »družinskih lobijev«, ali pride pri razporeditvah na diplomatska in konzularna predstavništva nujno do razporeditve obeh diplomatov ali samo enega in kako to vpliva na enake možnosti do ostalih diplomatov v smislu, da bi imeli »diplomatski zakonci« prednost pri izboru za tujino (Jazbec 2002, 172).

2.2.2 Pravice partnerjev in družinskih članov ob spremljanju slovenskih diplomatov v tujini

V nadaljevanju navajam pravice, ki pripadajo partnerjem slovenskih diplomatov in njihovim družinskim članom v času bivanja v tujini, oz. spremljanju diplomatov. Ocenjujem, da je položaj partnerjev diplomatov razmeroma dobro urejen, posebno v primerjavi s pogoji bivanja partnerjev drugih zdomcev. Pod tērminom partnerji se smatrajo tako zakonci kot zunajzakonski partnerji javnih uslužbencev⁵, ki so napoteni v tujino, razen če ni posebej določeno drugače.

2.2.2.1 Zavarovanje

V 51. členu ZZZ je določeno, da se čas bivanja zakonca diplomata, ki je na delu v tujini, všteje v zavarovalno dobo, če je bil zakonec do odhoda v tujino v delovnem razmerju, samozaposlen ali prijavljen na zavodu za zaposlovanje. MZZ tako zakoncu plačuje prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zavarovanje za starševsko varstvo in zavarovanje za

⁵ To je oseba, ki je pred odhodom diplomata v tujino z njim živela v dalj časa trajajoči življenjski skupnosti, ki je po Zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih v pravnih posledicah izenačena z zakonsko zvezo.

primer brezposelnosti. Zakonec je vključen v obvezno zdravstveno zavarovanje kot vzdrževani družinski član⁶ (slednja prispevka se izplačuje od leta 2008 dalje).

Plačevanje prispevkov za zakonce diplomatov v času bivanja v tujini se uvršča med prostovoljno vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Z novim Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki je stopil v veljavo leta 2013, se je položaj partnerjev diplomatov poslabšal, saj se leta, ki so jih preživeli v tujini, pri pokojninski dobi ne upoštevajo enakovredno, kar je pomembno za pridobitev pravice do starostne pokojnine pred 65. letom starosti⁷. MZZ načrtuje popravek opisanega ob spremembi Zakona o zunanjih zadevah.

Za zakonca to pomeni tudi, da se mu ta leta ne štejejo v »efektivno« delovno dobo – pri delovnih izkušnjah, pogojih za napredovanje (npr. če so zaposleni v javnem sektorju, v tem času niso ocenjeni in posledično kasneje napredujejo) in dodatku za delovno dobo. S tega stališča so partnerji diplomatov prikrajšani.

Pri koriščenju materinskega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka se mora partnerica odločiti, ali bo koristila porodniško nadomestilo ali dodatek za nezaposlenega partnerja, saj ni mogoče prejemati obojega. Enako velja za koriščenje očetovskega dopusta očetov, ki kot partnerji spremljajo javne uslužbenke v tujini.

Formalnosti, ki jih je potrebno urediti v zvezi s plačevanjem omenjenih prispevkov, na pristojnih zavodih urejajo partnerji oz. diplomati sami. Kadrovska služba MZZ je v zvezi s tem pripravila pisno navodilo, v katerem so pojasnjeni postopki in potrebna potrdila. Na podlagi ureditev formalnosti MZZ poskrbi za redno plačevanje prispevkov.

⁶ Glede na 57. člen *Ukaza o razglasitvi Zakona o urejanju trga dela* se v obvezno zavarovanje lahko prostovoljno vključijo:

- zakonci ali zunajzakonski partnerji diplomatov in drugih javnih uslužbencev, napotenih na delo v tujino, če so bili v obdobju enega leta pred odhodom v tujino prijavljeni na zavodu kot brezposelne osebe vsaj šest mesecev,
- zakonci ali zunajzakonski partnerji diplomatov in drugih javnih uslužbencev, napotenih na delo v tujino, če so bili v obdobju enega leta pred odhodom v tujino vključeni v zavarovanje za primer brezposelnosti vsaj šest mesecev, če niso obvezno zavarovani po tem zakonu.

Po vrnitvi iz tujine ima pravico iz zavarovanja za primer brezposelnosti brezposelna oseba, ki je bila pred nastankom brezposelnosti zavarovana najmanj devet mesecev v zadnjih 24 mesecih in da se je na zavodu prijavila v roku 30 dni po prihodu v RS.

⁷ Z novim zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju je bil uveden pojem pokojninske dobe brez dokupa, kamor se ne šteje prostovoljna vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Za zakonce in zunajzakonske partnerje diplomatov to pomeni, da se obdobja prostovoljne vključitve v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje uslužbencev v času bivanja v tujini ne štejejo v pokojninsko dobo brez dokupa, pomembno za pridobitev pravice do starostne pokojnine pred 65. letom starosti. Po dosedanji ureditvi za predčasno pokojnino veljajo trajni odbitki oz. malusi pri odmeri pokojnine (v višini 0,3 % za vsak manjkajoči mesec, do največ 18 %).

2.2.2.2 Pravica do suspenza pogodbe o zaposlitvi

Zakonec diplomata ima za čas bivanja v tujini v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, pravico do suspenza pogodbe o zaposlitvi. V času suspenza mirujejo pogodbene in druge pravice ter obveznosti iz delovnega razmerja, neposredno povezane z opravljanjem dela. V tem času delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi, razen če so podani razlogi za izredno odpoved ali je uveden postopek za prenehanje s strani delojemalca.

Kljub temu zagotovilo se v praksi dogaja, da so partnerji po vrnitvi iz tujine razporejeni na drugo (slabše) delovno mesto, ali pa celo izgubijo zaposlitev. V raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* predlagajo, da bi MZZ vsaj delno sofinanciralo dodatno izobraževanje partnerjev v tujini (Pirnat 2009, 39), saj bi jim tako omogočilo izpopolnjevanje znanja na svojem delovnem področju in tako stik s tem področjem.

2.2.2.3 Nadomestilo za nezaposlenega partnerja

Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini v členu 42a določa, da pripada javnemu uslužbencu na delu v tujini nadomestilo za nezaposlenega partnerja⁸ za čas, ko le-ta dejansko prebiva z njim v tujini. Znaša 600 EUR, pri čemer se ta znesek pomnoži z Indeksom življenjskih stroškov OZN, določenim za posamezna mesta (v nadaljevanju Indeks OZN). Slednji se spreminja trikrat letno.

Glede na uredbo (člen 42b) bi se diplomatu lahko izplačalo tudi mesečno nadomestilo za diplomatsko dejavnost partnerja. Do decembra 2010 je to nadomestilo znašalo 300 EUR za partnerje vodij predstavništev (pomnoženo z Indeksom OZN) in 150 za partnerje ostalih diplomatov, vendar je bilo zaradi varčevalnih ukrepov prvo nadomestilo zmanjšano na 200 EUR, za partnerje preostalih diplomatov pa začasno ukinjeno.

⁸ Pogoji je, da zakonec ni v delovnem razmerju, nima statusa samozaposlenega, ne prejema nadomestila v skladu s predpisi o starševskem varstvu in pokojnine, ni prijavljen na zavodu za zaposlovanje ter prebiva z njim v tujini.

Posamezno predstavništvo razpolaga z »letno reprezentanco«, ki predstavlja sredstva za organiziranje diplomatskih aktivnosti. V primerjavi s preteklostjo so ta sredstva trenutno precej zmanjšana, kar lahko posledično pomeni, da so partnerji veleposlanikov bolj vpeti v pripravo posameznih dogodkov, v smislu organizacije, priprave hrane idr.

2.2.2.4 Dodatek za nepreskrbljene otroke

V skladu z Uredbo o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (člen 42c) javnemu uslužbencu, torej diplomatu na delu v tujini, pripada nadomestilo za vzgojo nepreskrbljenih otrok, ki z njim prebivajo v tujini. Nadomestilo znaša 180 EUR, pomnoženo z indeksom življenjskih stroškov OZN na otroka mesečno, izplačuje pa se do konca njihovega rednega šolanja, vendar največ do dopolnjenega 26. leta.

2.2.2.5 Povračilo stroškov vpisnine in šolnine

Omenjena uredba določa tudi povračilo 90 % stroškov vpisnine in šolnine za osnovno in srednješolsko izobraževanje, pri čemer znaša znesek, ki ga ministrstvo krije, največ 18.000 EUR, razen v primeru otrok s posebnimi potrebami. Otroci so upravičeni do ustrezne zasebne šole z mednarodnim programom, kadar iz upravičenih razlogov ni mogoče njihovo brezplačno šolanje v javnih šolskih ustanovah.

Z novo uredbo⁹ iz leta 2009 je bilo dodano tudi povračilo 90 % stroškov za vrtec in predšolsko izobraževanje, pri čemer znaša znesek, ki ga krije ministrstvo največ 4.000 EUR. Slednje je pomembno, saj se s tem partnerju omogoči, da čas, ko je otrok v varstvu, izkoristi za dodatno izobraževanje, učenje lokalnega jezika in celo iskanje zaposlitve.

⁹ Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (Uradni list RS, št. 14/09 z dne 20. 2. 2009).

2.3 PRIPRAVE PARTNERJEV NA ODHOD V TUJINO

Greenova (2012, 113) je izpostavila pomen priprav partnerjev na odhod v tujino. Kot pomembne vsebine je izpostavila zagotavljanje informacij o posameznih kulturah, življenjskih pogojih, bivanju in učenje tujih jezikov.

Priprave za diplomate določa Navodilo o pripravah za delo v zunanji službi in o usposabljanju za zasedbo položaja, ki v 8. členu predvideva tudi priprave za partnerje diplomatov, in sicer organizacijo izobraževanja in usposabljanja v zvezi s protokolarnimi pravili in obveznostmi družinskih članov, ki izhajajo iz mednarodnih konvencij in običajne prakse.

Partnerju uslužbenca se lahko pred odhodom v tujino ali v prvem letu po prihodu tja omogoči obiskovanje skupinskega tečaja angleščine, francoščine ali lokalnega jezika v obsegu 90 ur v državi sprejemnici oziroma kraju, kjer se nahaja predstavništvo. MZZ pri tem krije do 50 % stroškov tečaja.

Podobno velja za šoloobvezne otroke javnih uslužbencev, vključene v šolski program v državi sprejemnici v tujem jeziku, ki jim MZZ povrne do 50 % stroškov 90-urnega tečaja določenega tujega jezika, vendar ne več kot 1.000 EUR za enega otroka.

Omenjene priprave s področja protokolarnih pravil so bile v preteklosti organizirane v obliki skupinskega predavanja, pripravljena pa so bila tudi pisna navodila (*Nekaj praktičnih napotkov za zakonce in zunajzakonske partnerje uslužbencev MZZ pred odhodom v tujino s področja diplomatskega protokola*). V letu 2016 je MZZ pripravilo tudi predavanje o psiholoških vidikih življenja v tujini.

Za lažje priprave na odhod na določeno destinacijo so na intranetu MZZ objavljene informacije o posameznih državah oz. mestih, kjer ima Slovenija diplomatska predstavništva in konzulate.¹⁰

¹⁰ Vsebujejo naslednje informacije: splošne informacije, koriščenje zdravstvenih storitev, o šolskem sistemu s kontakti vrtcev in šol, o najemu stanovanja ter možnostih za preživljanje prostega časa.

V okviru priprav je smiselno, da se partnerji povežejo s partnerji diplomatov, ki zaključujejo mandat na predstavi, kamor se odpravljajo, z namenom, da se omogoči prenos informacij iz prve roke, kar je vsekakor najbolj dragoceno v času priprav.

Jane Punnett (1997, 250–253) se je ukvarjala s tem, kako naj podjetja upoštevajo vlogo in položaj partnerjev, kar bi lahko bilo koristno tudi pri pripravah partnerjev diplomatov. S stališča partnerjev je izkušnja tujine razdelila na faze in v vsaki navedla, kako jim lahko podjetja ustrezno pomagajo.

- 1) Faza pred odhodom v tujino – Podjetja naj bi pri izboru kandidatov za napotitev v tujino intervjuvala tudi njihove partnerje. Pomemben je ogled novega okolja in izmenjava informacij s tistim, ki je bil napoten pred kandidatom, in njegovim partnerjem. Ko je par izbran in privoli v napotitev (pomembno je, da si tudi partner želi preselitve v tujino), se začnejo priprave. Te naj bi vključevale učenje lokalnega jezika, praktične informacije, medkulturno izobraževanje in informacije o možnostih zaposlovanja.
- 2) Zgodnja faza mandata – Par bo potreboval pomoč in mentorstvo v novem okolju, ki ga lahko nudijo partnerji drugih zaposlenih v podjetju oz. drugih tujcev. Tej fazi bo sledila kriza, ko se bo začelo prilagajanje novemu okolju in kulturni šok ter razočaranje ob tem, da morebiti niso našli nove zaposlitve. Pomoč partnerjem v tej fazi je še posebej pomembna, tudi v smislu psihološke pomoči.
- 3) Pozna faza mandata – V primeru, da bo par prebrodil krizo, bo sledila uspešna prilagoditev. Pomembno je, da ohranijo stike z domovino, pri tem so lahko v pomoč partnerji, ki so se že vrnil.
- 4) Faza po mandatu – Ta faza se zgodi po vrnitvi domov, ko je potrebno ponovno prilagajanje na domače okolje in ko posameznik lahko ponovno doživlja kulturni šok. Še posebej težko je tistim, ki ponovno iščejo zaposlitev. Podjetja lahko organizirajo tudi podporne skupine drugih partnerjev, ki imajo izkušnje s tem.

2.4 DRUŽINSKA POLITIKA MZZ

Med letoma 2008 in 2010 je v Kadrovski službi MZZ deloval Oddelek za izobraževanje, družinsko politiko in razvoj kariere. V njem je bila ena oseba zadolžena za problematiko družinskih članov diplomatov ob napotitvi v tujino. V tistem času so bili oblikovani tudi konkretni predlogi za izboljšanje položaja partnerjev diplomatov: pospešitev sklepanja dvostranskih sporazumov o zaposlovanju partnerjev oz. družinskih članov, priprava informacij o posameznih državah (kot že omenjeno, so le-te zdaj objavljene na intranetu MZZ), večji posluh za partnerje diplomatov, ki niso slovenski državljani, in dopolnitev Pravilnika o zaposlovanju lokalnega osebja in opravljanje del s strani partnerjev diplomatov in drugih javnih uslužbencev, ki bi partnerjem omogočil, da bi se lahko zaposlili na predstavništvu.

Oblikovani so bili tudi drugi predlogi za izboljšanje položaja diplomatov z družinami in partnerjev, ki so imeli tudi finančne posledice in se niso realizirali zaradi gospodarske in finančne krize.

V raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* so ugotovili, da so mnenja diplomatov o posebnem oddelku za družinsko politiko deljena (oddelek je začel delovati v času priprave raziskave). Nekateri so izrazili dvome o učinkovitosti takšnega oddelka, kar je bila tudi posledica nezadovoljstva nad takratnimi strukturami. Nekateri pa so predlagali vzpostavitev mehanizma za svetovanje, informacije in pomoč ob odhodu na delovno mesto v tujini v smislu imenovanja koordinatorja (Pirnat 2009, 82–83).

3 PRILAGAJANJE NOVEMU OKOLJU

Prilagajanje novemu okolju vključuje prilagajanje fizičnim lastnostim okolja (v smislu geografskih danosti) in kulturnim danostim. Je subjektivni proces, ki ga vsak posameznik doživlja na svoj način. Kljub temu so se tudi na tem področju razvili teoretični koncepti, ki omogočajo, da lahko pri prilagajanju novemu okolju razlikujemo med posameznimi modeli, določimo faze prilagajanja in dejavnike, ki vplivajo na prilagajanje. S tem postane prilagajanje novemu okolju bolj predvidljivo in nam omogoča, da se na novo okolje pred odhodom ustrezno pripravimo. Če je prilagajanje uspešno, sledi kot rezultat prilagoditev, kar pomeni, da posameznik uspešno biva v novem okolju.

V poglavju sem najprej predstavila širši okvir dojetanja prostora posameznika (3.1) ter makro in mikro raven preučevanja medkulturnega prilagajanja (3.2). Nato sem se posvetila medkulturnemu prilagajanju posameznika¹¹ (3.3), pri čemer sem največ pozornosti namenila dejavnikom, ki vplivajo na prilagajanje (3.4) – s posebnim poudarkom na dejavnikih, ki vplivajo na prilagajanje partnerjev zdomcev oz. napotenih delavcev (3.5). Navedla sem tudi relevantne raziskave na tem področju (3.6) in identificirala dejavnike, za katere predpostavljam, da bodo relevantni na vzorcu partnerjev slovenskih diplomatov (3.7).

3.1 DOJEMANJE PROSTORA

Svet, v katerem živimo, ni sestavljen le iz fizičnega, ampak tudi iz subjektivno predelanega sveta – to je svet, ki si ga posameznik oblikuje na podlagi predelave informacij, ki jim je izpostavljen.¹² Subjektivno predelan svet je šele svet, v katerem se prepoznamo in kjer prepoznamo drug drugega, pa tudi stvari in ljudi okrog nas. Lahko govorimo tudi o modelih socialnega sveta oz. kognitivnih mapah, za katere je značilno, da potem, ko se utrdijo v človekovi duševnosti (ne le v zavednem, temveč tudi v nezavednem), predstavljajo za

¹¹ V nalogi sem enakovredno uporabljala tērmina medkulturno prilagajanje in prilagajanje novemu okolju.

¹² Človek v možganih in živčnem sistemu predela le manjši del vseh informacij, ki jim je izpostavljen, zato je razvil različne strategije za selekcijo informacij, ki jih sprejme v nadaljnjo predelavo, in sicer: selekcija informacij na pomembne in nepomembne, neobčutljivost oz. ignoriranje določenih informacij, prilagajanje novih informacij že obstoječemu kognitivnemu aparatu in izkušnjam, poenostavitve, popačenja informacij ipd.

človeka vedno že predhodni kontekst vseh izkušenj, doživljanj, misli, hotenj in dejanj (Ule 2002, 58–60).

Ule (prav tam, 260) navaja, da človek kot teritorialno bitje možnosti lastnega razvoja in samorealizacije zelo povezuje z možnostmi in kvalitetami, ki mu jih ponuja ožje in širše okolje oz. z zadovoljstvom s socialnimi in pomembnimi življenjskimi dejavnostmi, ki se odvijajo v nekem okolju. V razmerju in odnosu med človekom in okoljem naj bi med drugim veljale nekatere psihološke zakonitosti in značilnosti.

- 1) **Kjer je kulturni kontekst bolj pomemben, je fizični kontekst manj pomemben** – Kulturni in fizični kontekst sta med seboj povezana v smislu, da čim bolj je okolje zapleteno, več je dejavnikov, ki bodo vplivali na izkušnjo okolja, in manj verjetno je, da bo fizično okolje glavni dejavnik v tem vplivu. V takih razmerah lahko okolje deluje le kot pozitiven ali negativen ojačevalec določenega načina obnašanja, vendar osnovne smeri vedenja ne bo spreminjal. Treba je upoštevati, da na doživljanje v okolju ne vplivajo le trenutne razmere, ampak tudi pretekle in individualne izkušnje (govorimo o kulturnem kontekstu).

V primeru diplomatov je njihovo delo zelo razvejano in vključuje interakcije z veliko ljudmi, kar pa ne velja za njihove partnerje, če niso zaposleni. Njihov vsakdan je – še posebej na začetku preselitve – veliko bolj preprost in manj vpet v širši družbeni kontekst, saj imajo manj možnosti za interakcije z drugimi. Tako je za njih toliko bolj pomemben omenjeni fizični kontekst.

- 2) **Okolja se najbolj zavedamo takrat, kadar se spreminja** – Učinki znanega okolja lahko na nas delujejo povsem nezavedno, zato se nanj odzivamo rutinsko in avtomatsko. Najbolj zavestno se odzivamo na spreminjajoče se okolje. To je še posebej intenzivno, kadar se preselimo v tujino.
- 3) **Opazovano okolje ni nujno tudi realno okolje** – V realnosti vsak človek vidi oz. doživlja določeno okolje drugače. Doživljanje objektivnega sveta je namreč odvisno od osebnostnih lastnosti, starosti, interesov, vrednostnih in življenjskih usmeritev,

identitet in pripadnosti, praks ter dejavnosti. Prav tako lahko okolje doživljamo skozi »leče« strahu, nezaupanja, frustracije; slednje lahko na naše delovanje vplivajo bolj kot fizične lastnosti prostora.

- 4) **Okolje ima simbolno, pomensko vrednost** – Simbolna funkcija okolja predstavlja osnovni referenčni sistem, s katerim interpretiramo pomen stvari v okolju. Ta simbolna kvaliteta omogoča ljudem, da zgradijo identitete prostora in določijo svoje vloge v družbi. Pri tem ima lahko določeno okolje za nekoga pozitivno, za drugega negativno simbolno funkcijo (prav tam, 254–255).

Na dožemanje in spoznavanje prostora vplivajo neposredno doživetje le-tega in izkušnje, sestavljene iz celote dogodkov, ki so se zgodili. Gre torej za dvojno doživljanje prostora – preko objektivnih empiričnih informacij in preko individualnih ter kolektivnih prostorskih izkušenj. Na individualno dožemanje in spoznavanje življenjskega prostora poleg splošnih družbenih, zgodovinskih, kulturnih, ekonomskih, političnih in fizičnih dejavnikov vpliva tudi povsem individualno intimno doživljanje. Vsak posameznik si tako sam oblikuje svoj individualni ali spoznavni zemljevid oz. subjektivno mentalno podobo določenega prostora in posledično obstaja nešteto opisov enega in istega prostora (Kos 2002, 101–104).

Spoznavni zemljevid je rezultat spoznavne preslikave in odgovarja na vprašanja, kje se kaj nahaja ter kako priti tja z danega kraja. To posamezniku omogoča prilagajanje in normalno delovanje v okolju. Pri tem posameznik okolja ne preslikuje nedejavno, temveč vanj vnaša svoja pričakovanja, stališča in simboliko (Polič 2002, 16–19). Kot navaja Boulding, s spoznavnim zemljevidom opisujemo posameznikove notranje slike, ki si jih je oblikoval o zunanjem svetu, pri čemer je za ravnanje ljudi pogosto bolj pomembna njihova zaznava okolja kot pa dejanske razmere (v Polič 2002, 16).

3.2 MAKRO IN MIKRO RAVEN PRILAGAJANJA NOVEMU OKOLJU

Večino konceptov medkulturnega prilagajanja lahko razvrstimo v dve skupini: tiste na makro in tiste na mikro ravni (Kim 2001, 12). Sociološke in antropološke študije se na makro ravni osredotočajo samo na strukturalna vprašanja, povezana z migrantskimi skupinami, zelo malo raziskovalcev pa upošteva tudi vidik posameznika.

Zorni kot posameznika se preučuje na mikro ravni, v okviru družbeno-psiholoških raziskav. Te preučujejo izkušnje znotraj posameznika in medosebne izkušnje tistih, ki se preselijo v neznano okolje. Ne preučujejo pa pogojev gostujočega okolja, kot je npr. odnos lokalnih prebivalcev do prišlekov. Malo pozornosti je bilo namenjene povezavi med dejavniki na makro in mikro ravni, čeprav bi bilo to za ustrezno pojasnitev procesa prilagajanja posameznika potrebno (prav tam, 15).

Med raziskavami na mikro ravni, ki preučujejo medkulturno prilagajanje posameznika, je potrebno ločiti med tistimi, ki se ukvarjajo z migranti in begunci (ti bivajo v novi kulturi bolj ali manj trajno), in tistimi, ki preučujejo kratkotrajnejše prilagajanje začasnih prebivalcev. Gre za dve vrsti raziskav, ki so potekale precej neodvisno in se niso veliko prekrivale (prav tam, 16).

3.2.1 Trajanje bivanja

Trajanje bivanja je pri doživljanju tujine pomemben vidik. Posamezniki, ki bivajo v tujini dlje časa oz. za nedoločeno časovno obdobje, imajo večjo motivacijo za prilagoditev novemu okolju kot tisti, ki nameravajo ostati v tujini le omejeni čas (prav tam, 17; Guirdham 1999, 289).

Posamezniki se morajo do določene mere novemu okolju prilagajati (učiti se nove kulture in spreminjati stare kulturne navade) – tako tisti, ki ostajajo dlje časa, kot tudi tisti, ki ostajajo krajši čas (slednji naj bi imeli manjšo potrebo po prilagajanju). Vendar se izkušnje enih in drugih razlikujejo, še posebej glede na to, kako jih sprejema gostujoča družba. Le-ta naj bi imela manjša pričakovanja glede »kulturno primerne vedenja« tistih, ki so se naselili za

krajše obdobje, njim se napake lažje oproščajo, vse dokler so tujci spoštljivi do njihove kulture in kažejo zanimanje zanjo. Na drugi strani pa so pričakovanja do migrantov in beguncev večja, prag tolerance pa posledično manjši (Kim 2001, 17).

Raziskave o tistih, ki v tujini bivajo začasno, so se pojavile v 60. letih prejšnjega stoletja – ob oblikovanju mirovnih sil, vse večji izmenjavi študentov in mednarodni menjavi v povojnem obdobju obnove. Podjetja so začela ugotavljati, da se njihovi projekti v tujini ne realizirajo dobro zaradi nesposobnosti uslužbencev, ki bi se ustrezno spopadli z neznanimi družbenimi in poslovnimi praksami. S podobnimi težavami so se soočali pripadniki mirovnih sil. To je tudi razlog, da so se raziskave kratkotrajnejših preselitev ukvarjale pretežno s praktičnimi vidiki preselitve v smislu lajšanja prilagajanja in psihološkimi težavami pri prilagajanju (prav tam, 16).

Lukšič-Hacin (1995, 52) omenja, da je »trajnost bivanja na tujem dodatni dejavnik, ki lahko v odvisnosti od posameznika in njegove "dojemljivosti" za kulturno-družbene vplive vpliva na intenzivnost nastalih sprememb pri posamezniku oz. njegovi identifikaciji«.

V Sloveniji terminološko razlikujemo med izseljenci in zdomci, pri čemer je glavna razlika v zavesti o začasnem delu v tujini (zdomci), oz. izselitvi (izseljenci). Delitev načasne in trajne izselitve se je pojavila v 60. letih, ko naj bi delavci začeli odhajati na začasno delo v tujino, predvsem v Zvezno Republiko Nemčijo in druge države zahodne Evrope. Pri razlikah med izseljenstvom in zdomstvom gre tudi za razlike med tradicionalnimi (npr. ZDA) in sodobnimi izseljenski skupnostmi (Evropa). Glavne razlike se pojavljajo v stopnji organiziranosti.¹³ Pomembno je, da je zavest o vrnitvi domov zdomcem krojila povsem drugačen način življenja, kot ga imajo izseljenci. Za zdomce so značilne pogoste vrnitve domov in vlaganje v posodobitve doma (gradnja nove hiše, obrt, posodabljanje kmetije itd.). Nemalokrat se na starost taki ljudje srečajo s težavo, ko njihovi otroci, ki so se rodili in odrasli v »tujini«, nočejo domov in so tako postavljeni pred težko odločitev, ali naj se vrnejo domov brez njih (prav tam, 178–180).

¹³ Medtem ko izseljenske skupnosti težijo k vzpostavitvi popolne institucionalne strukture, pa se pri sodobnih zdomskih skupnostih srečujemo z izrazito razpršitvijo, identifikacija s skupnostjo je šibka, skupnost tudi ni institucionalizirana.

Lukšič-Hacin (prav tam, 189) ob preučevanju problematike slovenskih izseljencev in zdomcev ugotavlja, da med raziskovalci še vedno ni konsenza glede opredelitve samega pojma izseljenec. Tako se uporabljajo različni pojmi, med katerimi ni jasno definiranih meja. Omenja nekatere izmed teh: migrant, izseljenec, zdomec, začasno delo v tujini, brezdomec, diaspora ter politični in ekonomski izseljenec.

Tudi v angleškem jeziku se uporabljajo različni tîrmini za tiste, ki se preselijo v tujino. Najbolj pogosto se uporablja »*expatriate*« – nanaša se na posameznika, ki v tujino zaradi dela odide na krajše poslovne obiske ali daljše zadolžitve, vključuje pa tudi tuje študente in posameznike, ki poskušajo najti novo zaposlitev v drugi državi (Ghafoor in drugi 2011, 282). Prav tako se uporablja tudi tîrmin »začasno bivajoči« (ang. »*temporary sojourners*«) (Kim 2011).

Glede na zgornje razdelitve tistih, ki bivajo v tujini, bi diplomate in njihove partnerje zaradi začasne narave njihovega bivanja v tujini uvrstili med zdomce. Vendar je pri tem potrebno upoštevati, da je njihov položaj drugačen od ostalih zdomcev, saj je njihovo bivanje v tujini vnaprej določeno in praviloma omejeno na štiri leta. Slednje je pomembno s stališča omenjenega trajanja bivanja v tujini, zato sklepam, da je motivacija diplomatov in njihovih partnerjev za prilagajanje tujemu okolju manjša v primerjavi z drugimi zdomci oz. izseljenci, katerih bivanje v tujini praviloma ni vnaprej časovno določeno.

Večina literature s področja prilagajanja, ki jo navajam v magistrski nalogi, je v angleškem jeziku in uporablja tîrmin »*expatriate*«, ki se v slovenski jezik prevaja kot izseljenec. Za potrebe te naloge sem omenjeni tîrmin uporabljala v smislu zdomcev (zaradi omenjene začasnosti njihovega bivanja) in sem uporabljala tako izraz zdomec kot »napoteni delavec«, ker želim s tem poudariti, da gre za tiste, ki so odšli v tujino z namenom zaposlitve, kot je to tudi v primeru diplomatov. S tem jih želim ločiti od njihovih partnerjev, ki večinoma »le« spremljajo diplomate in niso zaposleni, torej niso »napoteni delavci«. Slednje je potrebno zato, ker želim v nalogi predstaviti specifični položaj partnerjev diplomatov.

3.3 MEDKULTURNO PRILAGAJANJE

Od začetka 20. stoletja so medkulturno prilagajanje najbolj široko raziskovali v ZDA, kjer so v preteklosti imeli največji dotok imigrantov in napotnih delavcev. Do danes se je s področjem medkulturnega prilagajanja ukvarjalo veliko avtorjev, ki so se tega fenomena lotili iz različnih zornih kotov. Kim (prav tam, 11) ugotavlja, da obstaja veliko različnih konceptov, zato na tem področju vladata velika nepovezanost in zmeda – kar odraža kompleksno naravo medkulturnega prilagajanja.

Pri opredelitvi prilagajanja novemu okolju so se tako uveljavili različni tîrmini: medkulturno prilagajanje, akulturacija, asimilacija, integracija, resocializacija in drugi. Kim (1988, 26–29) zagovarja stališče, da je potrebno na medkulturno prilagajanje gledati z interaktivnega zornega kota, kar so poskušali nekateri socialni psihologi, med drugimi John W. Berry, Ronald Taft in Henri Tajfel. Še posebej bi bilo potrebno bolje povezati področje raziskovanja migrantov in tistih, ki v tujini prebivajo krajše obdobje (eno leto ali več).

Teoretične zasnove raziskav na področju medkulturnega prilagajanja temeljijo na Obergovi opredelitvi kulturnega šoka in izhajajo iz tega, da se posamezniki ob vstopu v novo kulturo soočajo s stresom, povezanim z negotovostjo glede tega, kako naj se vedejo. Tako se je oblikovala osnovna predpostavka za prilagajanje v smislu, da dejavniki, ki zmanjšujejo negotovost glede tega, kako naj se posameznik v novi kulturi vede, olajšajo ali pospešijo prilagajanje. Na drugi strani pa dejavniki, ki povečujejo to negotovost, ovirajo prilagajanje (Brett, Black in Church v Black in Gregersen 1991, 463).

V skladu s tem so medkulturno prilagoditev opredelili kot »stopnjo psihološkega ugodja v gostujoči državi na posameznih področjih« (Black, Oberg in Nicholson v Black in Gregerson 1991, 463).

Med kasnejšimi opredelitvami medkulturnega prilagajanja navajam že omenjenega Berrya. Le-ta medkulturno prilagajanje razume kot »relativno stabilne spremembe, ki se zgodijo v posamezniku ali skupini kot odgovor na zunanje zahteve. Prilagoditev tako lahko ali ne izboljša ujemanje med posamezniki in njihovimi okolji«. Prilagoditev ne pomeni nujno, da se

bo posameznik za boljšo vključitev v novo okolje spremenil, možno je namreč tudi, da bo poskušal spremeniti dominantno okolje, ali se bo iz njega umaknil. V dolgoročnem smislu tako pri prilagoditvi govorimo o rezultatu, ki je lahko pozitiven ali negativen, oz. o razponu med posamezniki, ki se v novem okolju zelo dobro znajdejo, in tistimi, ki tega ne zmorejo in okolje zapustijo (Berry 2005, 708–709).

Torbiörn (v Ghafoor in drugi 2011, 285) prilagajanje definira kot »koncept, ki se v splošnem uporablja za izražanje odvisnega odnosa, v okviru katerega se v posamezniku dogajajo spremembe kot rezultat novih pogojev v njegovi okolici«. V ospredju je »subjektivno prilagajanje«, ki ga povezuje z zadovoljstvom posameznika. Posameznik pa je zadovoljen, kadar so izpolnjene zahteve, ki jih ima do okolja ali sebe, in je torej zadovoljen s splošno situacijo življenja v novem kulturnem okolju. Podobno prilagajanje definira Hapler (prav tam).

Prilagoditev novemu okolju pa se je uveljavila kot glavni kriterij za ocenjevanje uspešnosti službovanja v tujini (Black in drugi 1991; Selmer v Hammasi 2010; Berry 2005).

Tudi v literaturi in raziskavah se neuspešno službovanje v tujini večinoma povezuje s predčasno vrnitvijo domov (Black 1988; Tung v Black in drugi 1991; Solomon v Hemmasi in drugi 2010). Harzing (v Hemmasi in drugi 2010, 983) je eden redkih, ki trdi, da predčasna vrnitev domov ni najboljše merilo za neuspelo službovanje v tujini. Predčasno vrnitev je potrebno ocenjevati v skladu z okoliščinami, v katerih se je zgodila. Posameznik se je tako lahko predčasno vrnil ali zaključil mandat, ker je predčasno zaključil svoje projekte, ali je dobil drugo službo v lokalnem okolju idr. Prav tako je za podjetje lahko večja škoda, če oseba, ki ne dela dobro, ostane na mandatu do konca in tako naredi še več škode (Hemmasi in drugi 2010, 982–983).

3.3.1 Akulturacija in asimilacija

Omenila sem različna poimenovanja prilagajanja, pri čemer se uporabljata tudi tērmina akulturacija in asimilacija. Gre za procesa, ki predpostavljata spremembe posameznikovih

vedenj, stališč in vrednot, ki se začnejo spreminjati v daljšem stiku z novo kulturo. Pri napotениh delavcih, ki v tujini bivajo krajši čas, pa večinoma ne moremo govoriti o asimilaciji in akulturaciji, morda le o začetku teh procesov. Zato sem v nadaljevanju oba procesa na kratko predstavila, kot širši okvir prilagajanja napotениh delavcev, ki v tujini bivajo manj časa in ob tem večinoma doživljajo manjše spremembe.

Oba pojma se nanašata na spremembe v smislu medkulturnega prilagajanja, ki se zgodi pri izseljenskih skupinah, vendar se med seboj razhajata v tem, da asimilacija izhaja iz družbe, akulturacija pa iz kulture. Pojem asimilacija se je tako uveljavil v sociološki tradiciji, akulturacija pa v antropološki. Pri obeh procesih gre za postopna in dolgotrajna procesa, ki se gibljeta skozi različne faze kulturnega zблиževanja in spreminjanja (Lukšič-Hacin 1995, 86). Akulturacija je definirana kot »sprememba v posameznikih, katerih primarno učenje je bilo v eni kulturi in ki prevzemajo značilnosti druge kulture« (Marden in Meyer v Kim 2001, 15). Asimilacijo pa mnogi avtorji opredeljujejo kot proces, ki vključuje bolj obširne spremembe, pri katerih gostujoča družba imigrante posrka tako, da pride do zlitja v kulturnih vrednotah in osebnih značilnosti ter ekonomskih in poklicnih usmeritev (Kim 2001, 16).

Berry (2005, 698), ki velja za enega glavnih psihologov na področju akulturacije in medkulturnih odnosov, akulturacijo razume kot »dvodimenzionalen proces družbenih in psiholoških sprememb, ki se zgodijo kot rezultat stika med dvema ali več kulturnimi skupinami in njihovimi posameznimi člani«. Več o tem ločevanju sledi v podpoglavju 3.3.2.

Medtem ko poteka splošna akulturacija na ravni skupin, imajo znotraj tega posamezniki svoje individualne cilje, ki naj bi jih dosegli. Obe ravni akulturacije pa zahtevata tudi različno konceptualizacijo in merjenje. Na kulturni ravni moramo razumeti glavne značilnosti obeh kultur (izvirne in gostujoče) pred njunim stikom ter njune odnose in dinamične kulturne spremembe, ki se dogajajo v obeh. Na individualni ravni moramo preučiti psihološke spremembe, ki jih doživljajo posamezniki v teh skupinah, in njihovo prilagoditev na novo situacijo. Za to je potrebno izbrati vzorec populacije in preučiti posameznike, ki gredo skozi akulturacijo. Lahko gre le za manjše spremembe v obnašanju, npr. način govora, oblačenja, prehranjevanja, in kulturni identiteti posameznika, ali pa za bolj problematične spremembe –

te povzročajo akulturacijski stres, ki se kaže kot negotovost, strah in depresija (prav tam, 701–702).

Berry je razvil model akulturacijskih strategij, ki izhaja iz originalne antropološke definicije akulturacije. Le-ta predpostavlja, da je akulturacija vzajemen proces obeh skupin – priseljske in širše (dominantne) skupine.¹⁴ Model je sestavljen iz dveh delov: tistega, ki se nanaša na priseljence, in tistega, ki se nanaša na dominantno oz. gostujočo skupino. Za potrebe naloge navajamo samo del modela, ki se nanaša na priseljence in njihove akulturacijske strategije.

- 1) Asimilacija je proces, pri katerem posamezniki ne želijo ohranjati lastne kulturne identitete in iščejo redni stik z drugimi kulturami, pri čemer nastopi asimilacijska strategija. Posamezniki se v tem primeru raje asimilirajo v dominantno družbo.
- 2) Separacija je proces, v katerem je posameznikom pomembno ohranjati izvorno kulturo in se hkrati izogibajo interakciji z drugimi.
- 3) Integracija je proces, pri katerem gre za interes za ohranitev kulturne dediščine in hkrati vstopati v stike z drugimi skupinami. Integracija omogoča ohranitev določene stopnje integritete, hkrati pa priseljenci sodelujejo s širšo družbo kot njen integralni del.
- 4) Marginalizacija se pojavi, kjer je malo možnosti oz. interesa za ohranjanje kulturne dediščine in malo interesa za stike s pripadniki drugih kultur.

Ta del modela temelji na dveh pomembnih predpostavkah: da za priseljence ni nujno opustiti lastne kulture za prilagoditev novi ter da imajo priseljske skupine in njihovi posamezni člani svobodno izbiro glede načina akulturacije (prav tam, 704–706).

Na podlagi empiričnih raziskav je ugotovljeno, da boljše prilagoditev (tako psihološko kot družbeno-kulturno) dosežejo tisti, ki se odločijo za integracijo (v smislu vedenj, identitet in načina razmišljanja). Najslabše rezultate dosegajo tisti, ki se odločijo za marginalizacijo ali

¹⁴ Pri tem strategije obeh skupin temeljijo na dveh vprašanjih oz. vidikih: ali obstaja želja po ohranjanju kulturne dediščine njihovih prednikov in identitete ter ali obstaja želja po razvijanju odnosov med skupinama. Ti dve vprašanji naj bi skupaj z vedenjem in identitetami vplivali na psihološko in družbeno-kulturno prilagajanje posameznikov.

razpršene strategije. Strategiji separacije in asimilacije omogočata srednje dobro prilagoditev.

3.3.2 Ločevanje med psihološkim in družbeno-kulturnim prilagajanjem

Pri prilagajanju posameznikov novemu okolju je potrebno ločevati med psihološkim in družbeno-kulturnim prilagajanjem, ki ga navajajo številni avtorji (Ward in Kennedy 1993; Gudykunst v Guirdham 1999; Guirdham 1999; Ward in Kennedy 1999; Berry 2005).

Med pomembnimi raziskovalci na tem področju sta Ward in Kennedy, ki sta skupaj z drugimi ugotovila, da se psihološko prilagajanje nanaša na »občutke dobrega počutja in zadovoljstva«, družbeno-kulturno pa na »sposobnost, da se posameznik vklopi v ali da doseže interaktivne odnose z gostujočo kulturo« (Searle in Ward, Stone Feinstein in Ward v Ward in Kennedy 1993, 131).

Gre torej za dva različna vidika prilagajanja oz. izida prilagajanja, ki sta sicer med seboj povezana, vendar se razlikujeta konceptualno in empirično. Psihološko prilagajanje je mogoče najboljše razumeti v stresnih razmerah, družbeno-kulturno pa v okviru socialnih veččin in sposobnosti učenja kulture. Glede na raziskave se težave s psihološkim prilagajanjem pojavijo bolj v zgodnjem obdobju medkulturne tranzicije in ostanejo ves čas bolj spremenljive. Tudi pri družbeno-kulturni prilagoditvi so težave največje na začetku, potem pa sledi postopno izboljševanje, ki poteka linearno s časom in procesom učenja (Ward in Kennedy 1999, 660–661).

Ward in Kennedy sta na vzorcu novozelandskih študentov, ki so odšli na izmenjavo v različne države, potrdila, da je pomembno razlikovanje med obema vrstama prilagajanja. Raziskava je pokazala, da na **psihološko prilagajanje** oz. dobro počutje, ki ga merimo z motnjami razpoloženja oz. depresijo¹⁵, vplivajo osebne lastnosti, načini spopadanja z novo situacijo

¹⁵ Simptomi depresije, ki so se pokazali v raziskavah pri mednarodnih študentih so depresivno razpoloženje, občutki nevrednosti, osamljenosti in neprijaznosti s strani drugih itd. (Radloff, 1977; Searle & Ward, 1990, Yi, Lin, & Kishimoto, 2003 v Zhang in Goodson 2011, 615).

(oz. fleksibilnost posameznika), domotožje in družbeno-kulturno prilagajanje. Do psiholoških težav pride pri večjem številu življenjskih sprememb, osamljenosti, stresu in izogibanju spopadanja z novo situacijo (Berno in Ward, Searle in Ward, Stone Feinstein in Ward, Ward in Kennedy, Ward in Rana-Deuba, v Ward in Kennedy 1999, 661).

Na **družbeno-kulturno prilagajanje**, ki se ga meri z vedenjskimi sposobnostmi, naj bi vplivali splošno kulturno znanje, dolžina bivanja v novi kulturi, količina interakcij in identifikacij s člani gostujoče družbe, kulturne razlike, znanje jezika in psihološko prilagajanje. Pokazala se je torej tudi povezava med psihološkim in družbeno-kulturnim prilagajanjem, ki pa se povečuje vzporedno z boljšo integracijo v gostujoči kulturi (Ward in Kennedy 1993, 139–143).

Tudi Gudykunst navaja, da so za učinkovito prilagajanje potrebne sposobnosti vzpostaviti medkulturne odnose z ljudmi iz druge kulture, kvalitetne komunikacije in spopasti se s psihološkim stresom. Nadalje naj bi »na sposobnost spopadanja z drugo kulturo vplivali poznavanje kulture in jezika, stereotipov in stališč do ljudi iz druge kulture, sposobnost, da posameznik preneha ocenjevati obnašanje posameznikov iz druge kulture, in razumevanje samega sebe kot kulturnega bitja (npr. zavedati se lastne kulturne identitete)« (v Guirdham 1999, 271–272).

Na družbeno-kulturno prilagajanje torej vplivajo tudi kulturne razlike – kako se razlikujeta domača kultura priseljence in kultura nove družbe, oz. kako posameznik zaznava to razliko. Nekateri so prepričani, da je proces akulturacije težji, če je razlika med kulturama večja. Ward in Kennedy (1999, 667) sta ugotovila, da so imeli kitajski priseljenci v Singapurju manjše težave kot »nekitajski« (britanski, ameriški in novozelandski). O tem pričajo tudi rezultati drugih raziskav med različnimi kulturnimi skupinami¹⁶.

Nasprotno pa zagovarjata Ting-Toomey in Chung, da tujci, ki prihajajo v kulturo, za katero ne pričakujejo velikih razlik v primerjavi z domačo kulturo, pogosto doživljajo veliko težav in frustracij. Predpostavljajo podobnosti kultur naj bi namreč posamezniku onemogočalo, da

¹⁶ Ward in Kennedy sta prikazala razliko med azijskimi študenti v Singaporju in na Novi Zelandiji. Furnham in Bochner pa sta v raziskavah ugotovila razlike med študenti iz Evrope, Bližnjega vzhoda in Azije v Veliki Britaniji (v Ward in Kennedy 1993, 133).

bi videl razlike, ki obstajajo, kar vodi v neobčutljivo obnašanje. V skladu s tem Khan-Panni in Swallow svarita, da lahko posamezniki doživijo precejšen šok, kadar razlik niso pričakovali (v Ghafoor in drugi 2011, 288).

Ward in Kennedy (1999, 671–672) iz raziskav sklepata tudi to, da so nekatere nacionalne oz. kulturne skupine bolj prilagodljive kot druge – kot primer navajata prebivalce Singapurja, ki naj bi bili bolj sposobni za medkulturne tranzicije. Razlog za to pripisujeta dejstvu, da je družba v Singapurju večkulturna, iz česar izhaja, da so tamkajšnji prebivalci bolj podkovani z medkulturnimi veščinami in znanjem.

Na primeru novozelandskih diplomatov in študentov je bilo ugotovljeno, da so medkulturne tranzicije lažje za tiste z večjimi finančnimi viri, kar je skladno z ugotovitvami, da sta boljša izobrazba in materialni status tudi povezana z boljšim družbeno-kulturnim prilagajanjem (Ataca v Ward in Kennedy 1999, 672).

Zanimiva je študija, v kateri sta Zhang in Goodson (2011, 620–624) kot prva raziskovala mehanizme, ki omogočajo povezavo med akulturacijo in psihološkim prilagajanjem. Na primeru skupine kitajskih študentov v ZDA sta pokazala, da je povezovanje z Američani pripomoglo k občutku večje družbene povezanosti ter posledično k boljšemu psihološkemu prilagajanju, še posebno k zmanjševanju depresije in čustvenih napetosti.

Berry, Phinney, Sam in Vedder so v raziskavi preko 5.000 mladih imigrantov, ki so se ustalili v 13 državah¹⁷, pokazali, da je ločevanje med psihološko in družbeno-kulturno prilagoditvijo pomembno. Dobra psihološka prilagoditev se je izkazala v majhni količini psiholoških problemov, visoki samozavesti in zadovoljstvu, dobra družbeno-kulturna pa v prilagoditvi v šoli in manjši količini vedenjskih problemov. Tisti, ki so sledili strategiji integracije po Berryjevem modelu, so imeli najvišje rezultate v obeh prilagoditvah (v Berry 2005, 709). Podobno je pokazala študija irskih imigrantov, saj so imeli tisti, ki so se integrirali, boljše

¹⁷ Nekateri so prepričani, da se rezultatov empiričnih raziskav iz enega kulturnega področja sveta (ali iz nekaj različnih družb) sicer ne da posploševati, vendar hkrati obstajajo dokazi za to, da so koncepti akulturacije, različne strategije imigrantov in gostujočih družb ter narava problemov, ki se lahko pojavijo, v različnih državah podobni (Berry 2005, 701).

zdravstveno stanje, kot tisti, ki so se prilagodili z drugimi strategijami (Curran v Berry 2005, 709).

3.3.3 Pristop medkulturnega prilagajanja Kim Young Yun

Kimova (2001, 72) je želela povezati posamezne poglede na medkulturno prilagajanje, zato je razvila vključujoč pristop, ki v središče medkulturnega prilagajanja postavi komuniciranje kot tisto, kar poveže posameznika in okolje. Pri tem izhaja iz osnovne predpostavke, da je komuniciranje v otroštvu bistveno za oblikovanje prvih kulturnih vzorcev. Prav od pogostosti in kvalitete komuniciranja tujca v novem okolju je odvisno, kako dobro se bo prilagodil.¹⁸

Prav tako želi Kimova (prav tam, 69) v svoji teoriji medkulturnega prilagajanja poudariti, da je prilagajanje stresno, vendar hkrati spodbuja rast. S tem ponudi združitev dveh različnih pristopov pojmovanja medkulturnega prilagajanja: tistega, ki medkulturno prilagajanje povezuje s kulturnim šokom in ga obravnava kot problematičnega, ter na drugi strani tistega, ki poudarja, da je prilagajanje izkušnja učenja in rasti.

Kimova (prav tam, 31) je svojo prvo definicijo medkulturnega prilagajanja oblikovala leta 1988, leta 2001 pa jo je dopolnila. Medkulturno prilagajanje je opredelila kot »dinamični proces, s katerim posamezniki ob preselitvi v novo, neznano ali drugačno kulturno okolje vzpostavijo (ali na novo vzpostavijo) in ohranjajo relativno stabilne, vzajemne in funkcionalne odnose s temi okolji«.

Medkulturno prilagajanje traja, dokler je posameznik v interakciji z gostujočim okoljem (prav tam, 31–32) in se ne zgodi – oz. se ne more zgoditi – samo v primeru, kadar je posameznik popolnoma izoliran od gostujočega okolja (Lum v Kim 2001, 32).

Kimova (2001, 32) komunikacijo opredeli široko – vključuje vse dejavnosti, ki vsebujejo izmenjavo sporočil med posameznikom in okoljem. Med sporočila pa ne uvršča le verbalnih

¹⁸ Pri tem se opira na Lewisa, ki je že leta 1948 navedel, da je učinkovito članstvo posameznika v družbi odvisno od njegove sposobnosti komuniciranja z drugimi; komuniciranje je zato glavni dejavnik pri njegovem razvoju (v Kim 2001, 72).

in namerno prenesenih sporočil, temveč tudi vsa posredna, neverbalna in nenamerna sporočila, s katerimi posamezniki vplivajo drug na drugega.

Pomemben vidik njenega pristopa je, da medkulturno prilagajanje opredeli kot priložnost za učenje in osebno rast, pri čemer izhaja iz tega, da vsak posameznik v sebi nosi potrebo po prilagajanju in rasti. Vsak izziv, s katerim se posameznik sooči pri prilagajanju novemu okolju, predstavlja priložnost, da preseže meje domače kulture. S tem, ko si posamezniki pridobijo distanco od poznanih okolišev, se prebudijo iz domačih samoumevnih predpostavk, kar vodi k povečanemu občutku sebe. Pri medkulturnem prilagajanju se torej ne učimo le o ljudeh in kulturi novega okolja, temveč tudi o sebi in lastni kulturi (prav tam, 6–9).

Prilagajanje na novo in neznano kulturo je tako nekaj več kot le preživetje – gre za »življenjsko potovanje, ki posameznika spremeni« in za »proces "postajanja" (ang. "*becoming*") v smislu ponovnega odkritja samega sebe, preoblikovanja, rasti, seganja preko meja svojega obstoja« (prav tam, 15). Posledično lahko posameznik sebe definira na drugačen način, tako kot se ne bi mogel, če ne bi nikoli zapustil doma, in oblikuje drugačno identiteto (prav tam, 6). Kimova za to uporabi têrmin »dinamika rasti preko stresne prilagoditve« (ang. »*a stress-adaptation-growth dynamic*«), kar predstavlja bistvo procesa medkulturne preobrazbe.

Stres, ki ga posameznik doživlja ob prilagajanju novemu okolju (največji naj bi bil v prvih fazah prilagajanja v skladu s teorijo kulturnega šoka), je pozitiven in nujni pogoj za preobrazbo ob prilagoditvi, saj spodbudi notranji pogon za spremembe in tako omogoča osebno rast. S tem, ko se posameznik nauči novih načinov soočanja s težavami, se začne prilagajanje in stresno obdobje mine (prav tam, 55–69).

Pri prilagajanju novemu okolju ne gre le za dodajanje novih elementov kulture k prejšnjim notranjim vzorcem posameznika. Medkulturno prilagajanje je notranja igra akulturacije oz. resocializacije (učenje novih navad oz. vzorcev) in dekulturnacije (odvajanje starih kulturnih navad oz. vzorcev), ki vodi v notranjo preobrazbo posameznika in razvoju iz kulturne v

medkulturno identiteto (prav tam, 51 in 64). Tujci, ki se prilagodijo novemu okolju, pridobijo večjo sposobnost gledati drugače na situacije, druge in same sebe (prav tam, 68).

V skladu s tem Kimova (prav tam, 37) prilagoditev pojmuje kot »razrešitev notranjega stresa, ki pripomore h kvalitativni preobrazbi rasti – k večji zrelosti in psihični povezanosti, kot tudi k povečani sposobnosti za spopadanje z različnimi izzivi okolja«.

Večini posameznikov naj bi se uspelo prilagoditi najmanj tako, da lahko v novem okolju funkcionirajo. Tisti, ki se močno upirajo spremembam in vzdržujejo začetni stres, pa se težko izogonejo »ciklusu negativnega prilagajanja« – gre za regresivni proces sprememb v smeri povečanega stresa, slabe prilagoditve in psihične degeneracije (Giles, Coupland, Coupland, Williams in Nussbaum v Kim 2001, 60).

3.3.4 Medkulturno prilagajanje kot proces – faze medkulturnega prilagajanja

Po prihodu v novo okolje se mora posameznik soočiti z novim načinom življenja, novo kulturo in družbo. Posameznike pri tem prevevajo naslednji občutki: občutek, da so se potrgale stare (emocionalne) vezi z bližnjimi in prijatelji, pri čemer je intenzivnost občutka odvisna od posameznikove percepcije prostora in oddaljenosti, od različnih vzrokov odhoda ter geografske in »komunikacijske« distance med staro in novo družbo.¹⁹ Gre tudi za občutke relativnosti in razvrednotenja prejšnjih navad in običajev, občutek o neuporabnosti vsega znanja o življenju, ki si ga je človek pridobil, in dilemo o tem, kako presoјati in razumeti nove situacije. Večini naj bi se sicer uspelo več ali manj uspešno resocializirati, pri manjšini pa ostane določena zaprtost, ki se razvije v trajno življenjsko držo, ki vodi v osamljenost.²⁰

¹⁹ Z razvojem komunikacijskih sredstev geografska distanca prerašča v komunikacijsko, saj prostor in absolutna prostorska razdalja izgubljata na pomenu.

²⁰ Identiteta se vzpostavi skozi posamezne faze socializacijskega procesa, govorimo o primarni in sekundarni socializaciji. Vse večja družbena dinamika od že oblikovanega posameznika zahteva – poleg sekundarne socializacije – nenehno sprotno prilagajanje na nove razmere, ki se pojavljajo, in s tem na preoblikovanje. Govorimo o resocializaciji kot nekakšni dopolnilni socializaciji, ki se glede na intenzivnost pojavlja kot delna ali popolnejša (Lukšič-Hacin 1995, 103–104). Lukšič-Hacin (prav tam, 125–126) v svojih raziskavah slovenskih izseljencev ugotavlja, da je glavni problem, ki nastopi v resocializacijskih procesih pri preselitvah (poleg že omenjenih jezikovnih barrier), kako preseči s sabo prinesene tradicije (nazori, stališča in vrednote, ki so obstali do današnjega časa). Trdnost in obstojnost tradicij se pri izseljencih kaže v njihovi kontinuiteti skozi več generacij. Najtežje pa je nadomestiti sistem vrednot, ki se interiorizira v primarni socializaciji in inkulturaciji.

Iz opisov slovenskih izseljencev se kaže različen odnos do novega okolja – giblje se od izrazitega navdušenja do popolnega odklanjanja, ne glede na to, od kod so prihajali in kam so šli. Pri tem naj bi bil ta odnos odvisen predvsem od podobnosti med starim in novim okoljem ter od posameznikovega odnosa do drugačnosti kot take. Prvi vtis naj bi bil izraz močnega emocionalnega razpoloženja, ki predstavlja izhodišče in kar nekaj časa vpliva na odnos do vsega novega (Lukšič-Hacin 1995, 107–109).

Ob stiku z drugo kulturo posameznik ozavešča svojo kulturno identiteto, ki se nanaša na opredelitev sebe in opredelitev s strani drugih, ter predstavlja referenčni okvir oz. sistem znanja in pomenov, v skladu s katerim ocenjuje svoje misli in dejanja (Kim 2001, 49). Kulturna identiteta je tista, ki loči eno skupino od drugih (De Vos, De Vos in Suarez-Orozco v Kim 2001, 49) in daje občutek »mi« (Kim 2001, 49).

Po prvem stiku z novim okoljem in kulturo se začne proces prilagajanja, ki večinoma s časom postane lažji (Black in Stephens 1989, 532; De Verthelyi 1997, 404; Ward in Kennedy 1999, 668; Shaffer in Harrison 2001; Green 2012, 105). Posamezni avtorji so različno razdelali faze prilaganja. Skupno jim je predvidevanje, da posameznik v začetnem obdobju občuti navdušenje in pozitivne občutke in se šele kasneje – ob prilagajanju – pokažejo negativni občutki (Guirdham 1999; Lane in di Stefano v Linehan 2001; De Cieri in drugi v Purgal-Popiela 2011). Nasprotno pa Kimova (2001) smatra, da se proces medkulturnega prilagajanja začne z začetnim stresom, ki se sčasoma umiri.

Guirdham navaja v procesu prilagajanja štiri faze.

- 1) Navdušenje – Na začetku je posameznik preveč zaposlen z vzpostavljanjem novega ritma na delovnem mestu, nastanitvijo in drugimi zadevami, zato ne pride do realnega stika z novo kulturo.
- 2) Sovražnost in nasilje – Ko se začne vzpostavljati pravi kontakt z gostujočo kulturo, se pogosto pojavi jeza proti vsemu in vsem v novi kulturi. To je kritični trenutek, ko se lahko šok razvije v zavrnitev nove kulture ali pa v sprejetje in prilagajanje novemu okolju.

- 3) Odbritev – Posameznik potem sprejme novo kulturo kolikor dobro lahko. To sprejetje nikoli ni popolno, je pa zadovoljivo v smislu, da živi udobno življenje.
- 4) Prilagoditev – Kljub težavam se posameznik potruji, da se kar najbolje prilagodi na novo kulturo in tako zavrne možnost, da bi se predal kulturnemu šoku.

Kako hitro se bo posameznik pomikal po posameznih fazah, je odvisno od njegove motivacije, da se prilagodi. Slednja pa je odvisna tudi od dolžine bivanja v novi kulturi – daljše kot je bivanje, večja je motivacija (Guirdham 1999, 289).

Lane in Di Stefano navajata, da naj bi povprečno obdobje prilagajanja mednarodnih menedžerjev trajalo od tri do devet mesecev. Raziskava Linehanove tega ni potrdila, saj so intervjuvanke navajale, da je bilo potrebno vsaj dve leti, da so se prilagodile novemu položaju. Njihovo obdobje prilagajanja naj bi trajalo dlje zaradi pomanjkanja podporne mreže znancev in pomanjkanja vzornic, po katerih bi se zgledovale (Linehan, 2001, 210).

Raziskave naj bi pokazale, da je obdobje prilagajanja za ženske v mednarodnem menedžmentu daljše kot pri moških, kar pripisujejo dodatnim obveznostim in odgovornostim, ki jih imajo ženske z družino in domom (prav tam, 215).

Zanimivo je razmišljanje o fazah prilagajanja v obliki črke »U«, ki se imenuje »hipoteza U-krivulje«. Prilagajanje naj bi se začelo z optimizmom, sledil naj bi padec do najnižje točke in okrevanje (Brein in David, Church, Furnham v Kim 2001, 20). Kasneje so razvili še »W-krivuljo«, ki »U-krivulji« dodaja še fazo vrnitve domov, ko se padec ponovi (Brein in David, Gullahorn in Gullahorn v Kim 2001, 20).

Raziskave o hipotezi »U-krivulje« so imele različne rezultate. Torbiörn je na primeru skupine Švedov, ki so se vrnili iz bivanja v tujini, dokazal, da prilagajanje v obliki »U-krivulje« obstaja, saj je bilo njihovo zadovoljstvo v gostujoči državi po šestih mesecih bistveno nižje, kot ob prihodu. Po enem letu pa se je zadovoljstvo počasi spet povečevalo.

Nasprotno pa je raziskava japonskih študentov na Novi Zelandiji pokazala, da svojega bivanja v novem okolju niso začeli z vzhičenostjo in optimizmom, njihovo prilagajanje pa je potekalo premočrtno in postopno – največje težave so imeli na začetku in so se s časom zmanjšale (Ward in Kennedy, 1999, 668).

3.3.4.1 Kulturni šok

Pri fazah medkulturnega prilagajanja je potrebno posebno pozornost nameniti kulturnemu šoku. Kot že omenjeno, teoretične zasnove raziskav na področju medkulturnega prilagajanja temeljijo na Obergovi opredelitvi kulturnega šoka. Oberg je bil eden prvih, ki je v 50. letih prejšnjega stoletja uporabil tîrmin »kulturni šok« in ga opredelil kot »tesnobo, ki se zgodi kot rezultat izgube vseh poznanih znakov in simbolov v družbenem komuniciranju« (v Kim 2001, 18).

Oberg (v Kim 2001, 19–20) kulturni šok opisuje kot proces, sestavljen iz štirih faz:

- 1) »faza medenih tednov«, za katero so značilni navdušenje, vzhičenost in optimizem,
- 2) faza sovražnosti in čustveno-stereotipnih vedenj napram gostujoči družbi ter vedno večjega navezovanja z drugimi priseljenci,
- 3) »faza okrevanja«, v kateri postajata znanje lokalnega jezika in sposobnost, da se posameznik znajde v novem okolju, vedno večja,
- 4) zadnja faza, v kateri pride do največje možne prilagoditve, tesnobe ni več, posameznik pa je sprejel nove navade.

Guirdham (1999, 277–285) navaja, da se simptomi kulturnega šoka kažejo v obliki razdraženosti, osamljenosti, depresije in rigidnosti. Posameznik ima domotožje, občuti frustracijo, odtujenost in izolacijo, kar se šteje med naravne reakcije na življenje v drugi kulturi in interakcije s posamezniki iz te kulture. Tovrstne občutke lahko izzovejo jezikovne ovire, težave pri »prodiranju« v gostujočo družbo, posameznikova nezmožnost odreagirati v težkih situacijah in izpostavljenost v središču pozornosti. Vendar stres in tesnoba sama po sebi naj ne bi bila »slaba«, saj priseljence spodbujata, da razmišljajo o tem, kako bi se lahko bolje prilagodili. Pri tem je pomembna sposobnost priseljenca, da se spopade s čustvenimi

reakcijami v interakcijah s posamezniki iz druge kulture ter njegova sposobnost, da se odzove s fleksibilnostjo.

Berry (2005, 708) namesto t rmina »kulturni šok« uporablja »akulturacijski stres«, s čimer misli na »stresno reakcijo kot odgovor na življenjske dogodke, ki izhajajo iz izkušnje akulturacije«. Glede na predstavljen model akulturacijskih strategij je integracija najmanj (vsaj tam, kjer jo podpira gostujoča družba) in marginalizacija najbolj stresna za posameznika.

Lane in Di Stefano definirata kulturni šok pri zaposlenih v tujini kot »vedenjski vzorec, povezan z občutkom nemoči«. Kot simptome kulturnega šoka navajata utrujenost, napetost, zaskrbljenost, prevelika nagnjenost k higieni, sovražnost in obsedenost z nevarnostjo, da bi te ogoljufali, umik v delo, družino ali skupnost tujcev, ki živijo v tujem okolju, v izjemnih primerih pa celo odvisnost od mamil ali alkohola. S prilagajanjem novi kulturi se začne kulturni šok postopoma umirjati (v Linehan 2001, 211).

V raziskavi Linehanove so menedžerke, katerih spremljajoči soprogi so zanemarili poklicno kariero, povedale, da so njihovi partnerji doživljali večji kulturni šok kot one. Nekatere so to povezovala z občutki izključenosti, ki so jih doživljali partnerji, ker niso bili povabljeni na srečanja spremljajočih zakonskih partnerjev zaposlenih menedžerjev, na katerih so se tradicionalno srečevale ženske (Linehan 2001, 211).

Medtem ko večina avtorjev kulturni šok predstavlja kot negativen fenomen, pa Adler kulturni šok razume v širšem kontekstu »tranzicijskega šoka«, ki naj bi posamezniku omogočal učenje ter večje zavedanje samega sebe in kulture (v Kim 2001, 19).

Podobno tudi Lukšič-Hacin (1995, 71) kulturni šok označi kot normalen, nujen pojav, ki spremlja vsak prehod »(ne)normalnega človeka iz ene kulture v drugo oz. iz enega simbolnega sveta v drugega. Kulturni šok je tako predhodnik asimilacijskih procesov, ki mu lahko sledijo, odvisno od sprejemljivosti posameznika za vplive, časa bivanja v novem okolju in od načina vključevanja vanj«.

3.4 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MEDKULTURNO PRILAGAJANJE

Posamezniki se novemu okolju prilagajajo z različno hitrostjo, nekateri lažje, drugi težje. Medtem ko stresno obdobje za večino tujcev postopoma mine, pa se za nekatere nikoli ne konča, kar lahko vodi tudi v trajno odtujitev (Kim 2001, 71). V tem poglavju sem predstavila različne dejavnike, ki vplivajo na proces medkulturnega prilagajanja in predstavljajo – kot to pojmuje Kim – neke vrste strukturo tega procesa (prav tam, 72).

Sprva je bila medkulturna prilagoditev opredeljena kot enodimenzionalna (Gullahorn in Gullahorn, Oberg, Torbiörn v Black in Gregersen 1991, 463), kasneje pa sta Black in Stephens (1989, 532–539) na podlagi empiričnih dokazov pokazala, da je medkulturno prilagajanje večdimenzionalno – v smislu, da se posameznik prilagodi splošnemu, zunanjemu okolju v tuji kulturi, delu in interakciji z lokalnimi prebivalci. Ob tem pri partnerjih nista upoštevala prilagoditve delu, saj sta predpostavljala, da večina partnerjev ni bilo zaposlenih.

Black, Mendenhall in Oddou so na podlagi ugotovitev raziskave Blacka in Stephensa **oblikovali enega osnovnih modelov medkulturnega prilagajanja – model tri-dimenzionalnega prilagajanja, ki predpostavlja, da se posamezniki v novem okolju prilagajajo splošnemu okolju (povezano z gostujočo kulturo in življenjskimi pogoji), delovnim zahtevam in interakciji z lokalnimi ljudmi v gostujoči kulturi.** Upoštevali so torej tudi že omenjeno družbeno-kulturno prilagajanje. Na podlagi tega modela sta kasneje Black in Gregersen razvila model za prilagajanje partnerjev.

Model razlikuje med dvema vrstama dejavnikov, ki vplivajo na prilagajanje – pred odhodom v tujino in v novi državi oz. okolju. Iz teorij za zmanjšanje negotovosti (Black in drugi 1991; Oberg in Torbiörn v Black in Gregersen 1991, 464) izhaja, da obstajajo dejavniki, ki vplivajo na pripravo posameznika, s katerimi se lahko posameznik pripravi na novo kulturo še preden se preseli, s čimer lahko bistveno olajša prilagajanje.

Med dejavnike pred odhodom uvrščamo:

- obseg in relevantnost priprav,

- prejšnje mednarodne izkušnje,
- primerno izdelani kriteriji za izbor kandidatov.²¹

Medkulturne priprave pred odhodom naj bi imele pozitiven učinek na medkulturno prilagajanje, razvijanje medkulturnih veščin pa na dosežke pri delu.

Prejšnje mednarodne izkušnje naj bi v splošnem olajšale proces prilagajanja, vendar so raziskave pokazale tudi, da kvantiteta mednarodnih izkušenj ne vpliva nujno na trenutno prilagajanje tujini. Potrebno je definirati, za kakšne vrste vpliv gre (Torbiörn v Black in drugi 1991, 293).

Pri izboru primernih kandidatov bi bilo potrebno izdelati natančne kriterije, ki ne bi vsebovali le sposobnosti vodenja in strokovnosti (Black in drugi 1991, 293). Podjetja se lahko pri izboru naj-primernejšega kandidata za napotitev v tujino poslužujejo tudi razgovorov s partnerji, da ocenijo njihovo primernost za bivanje v tujini. Vendar, kot navaja Punnettova, je to v ZDA, Kanadi in zahodni Evropi zakonsko prepovedano, z namenom, da se prepreči diskriminacija.

Uveljavilo se je tudi razmišljanje, da je pri izboru najprimernejšega kandidata za napotitev v tujino neprimerno govoriti o njegovi družini, saj se lahko pojavijo očitki o večjih ugodnostih za menedžerje, ki gredo v tujino s partnerkami (Punnett 1997, 254).

Dejavniki po prihodu v novo okolje so:

- individualne sposobnosti,
- dejavniki, ki niso povezani z delom.

Med individualne dejavnike uvrščamo dimenzijo sebe (ang. »*the self dimension*«), ki vključuje sposobnosti začasnega delavca, da ohrani mentalno zdravje, psihološko dobro počutje in učinkovito upravlja s stresom. Nadalje vključujejo partnersko dimenzijo (sposobnost oblikovanja odnosov z lokalnimi prebivalci v novem okolju) in dimenzijo

²¹ Multinacionalna podjetja so pri kriteriju za izbor kandidatov za službovanje v tujini upoštevala le tehnično znanje in sposobnosti, ne pa tudi testov za medkulturne sposobnosti kandidatov (Black in drugi 1991, 294).

doživljanja, ki vključuje kognitivno sposobnost posameznika, da ustrezno oceni in doživi novo okolje.

Med dejavnike, ki niso povezani z delom, so uvrstili že omenjeno »zahtevnost« gostujoče kulture, v smislu kulturne bližine med domom in gostujočo državo, ter pomembnost dobrega prilagajanja partnerja in družine (Black in drugi 1991, 293–295). Black in Stephens (1989, 531) sta to imenovala »kulturna novost«, saj sta izhajala iz tega, da bolj kot je nova kultura drugačna od domače, več težav bo imel posameznik s tem, kako naj se pravilno vede, kar bo pomenilo, da se bo temu primerno težje prilagodil.

Ta model sta kasneje za partnerje prilagodila oz. dopolnila Shaffer in Harrison, ki je predstavljen v nadaljevanju.

3.4.1 Komunikacijski model medkulturnega prilagajanja Kim Yung Yun

Kimova, ki zagovarja predpostavko, da je komuniciranje tujca pri medkulturnem prilagajanju v novem okolju osrednjega pomena, izhaja iz Lewisa, ki je prepričan, da je učinkovito članstvo posameznika v kulturi odvisno od njegove sposobnosti, kako komunicira z drugimi, kar pomeni, da je njegova sposobnost za komuniciranje z drugimi dejavnik njegovega razvoja kot posameznika (v Kim 2001, 72).

Oblikovala je komunikacijski model medkulturnega prilagajanja, ki vsebuje posamezne dejavnike vpliva na komuniciranje tujca v novem okolju. Pri sposobnostih komuniciranja tujca v gostujoči kulturi (ang. »*host communication competence*«) loči dve dimenziji.

- 1) Osebno komuniciranje – Predstavlja »notranjo dimenzijo posameznika in mu omogoča, da se umsko, motivacijsko in čustveno organizira z družbeno-kulturnim okoljem v tujini na tak način, da se nauči videti, slišati, razumeti in se odzvati na okolje na primeren in funkcionalen način«. Tujec se mora zato naučiti ne le lokalnega jezika, temveč tudi neverbalnih simbolov in kodov v sistemu komuniciranja gostujoče kulture. Iz tega izhaja tudi, da tujci dosežejo uspešno prilagoditev samo, kadar njihov

notranji sistem komuniciranja v zadostni meri sovпада s sistemi lokalnih prebivalcev, da se torej naučijo sprejeti in predelati informacije iz okolja in ustrezno odgovoriti. V skladu s tem so tujci, dokler ne osvojijo sposobnosti komuniciranja v gostujoči kulturi, prikrajšani pri zadovoljevanju svojih fizičnih, materialnih, psiholoških in socialnih potreb ter ciljev.

- 2) Družbeno komuniciranje tujca v novem okolju – Neposredno je povezano z medosebnim komuniciranjem in dejavnostmi, povezanimi z množičnimi mediji. Iz tega razvije dejavnike, ki vplivajo na sposobnost posameznika za komuniciranje v tujem okolju: družbeno komuniciranje s strani gostujoče kulture in družbeno komuniciranje s strani skupine pripadnikov izvorne etnične skupnosti (Kim 2001, 73).

Na sposobnost komuniciranja vpliva tudi gostujoče okolje, pri čemer ločimo še 3 dejavnike oz. pogoje.

- 1) »Odprtost gostujoče družbe« (ang. *»host receptivity«*) – Stopnja odprtosti in sprejemanja tujcev v svoje mreže komuniciranja ter v kakšnem obsegu mu družba ponuja različne oblike družbene podpore; glede na to so nekatere družbe bolj odprte kot druge.
- 2) Pritisk gostujoče družbe h konformnosti (ang. *»host conformity pressure«*) – Pritisk okolja k prilagoditvi na norme gostujoče družbe in komunikacijskega sistema.
- 3) Moč skupine pripadnikov izvorne etnične skupnosti (ang. *»ethnic group strenght«*) – Stopnja odprtosti gostujoče družbe in njenega pritiska h konformnosti je povezana z močjo oz. povezanostjo izvorne etnične skupnosti. Slednjo merimo glede na status jezika te skupnosti v družbi, število posameznikov, ki uporabljajo ta jezik, in institucionalno podporo (s strani vlade, šol in množičnih medijev) za ta jezik (prav tam, 75–82).

V nadaljevanju posebej navajam dva sklopa dejavnikov, ki so pomembni za prilagajanje novemu okolju tako napotenih delavcev kot njihovih partnerjev – pomen osebnostnih lastnosti in znanja lokalnega jezika.

3.4.2 Vpliv osebnostnih lastnosti na medkulturno prilagajanje

Odzivi posameznikov se lahko močno razlikujejo, tako zaradi specifičnih osebnostnih lastnosti in sposobnosti kot zaradi razlik v izobrazbi, pojmovanju stvarnosti in znanju jezika. Prilagoditev posameznika se tako razpenja med popolno neprilagoditvijo in maksimalno možno prilagoditvijo (Lukšič-Hacin 1995, 130).

Medkulturno prilagajanje je odvisno tudi od »notranjih pogojev« posameznika, ki narekujejo, kako se bo prilagajanje odvijalo, in predstavljajo »potencial za prilagoditev« (Kim 2001, 82) ali »prepustnost« (ang. »*perme-ability*«) (De Vos v Kim 2001, 82). Razdeljeni so v tri kategorije: pripravljenost na spremembe, osebnostne lastnosti in dejavniki etničnosti.

Pripravljenost na spremembe oz. za učenje in prilagajanje življenju v novem okolju prispeva k sposobnosti posameznika, da se spopade z izzivi v novem okolju. Na to naj bi pozitivno vplivala obseg kulturnega učenja, ki so ga morda imeli pred tem bivanjem v tujini (Kim 2001, 82), in dobra informiranost, saj naj bi tako imeli bolj realna pričakovanja (Black in Gregersen v Kim 2001, 82).

Prilagoditvena osebnost vpliva na to, kako dobro se posameznik odzove na nove izkušnje. Zanimivo si je ogledati, katere lastnosti pripomorejo k prilagajanju. Kimova omenja odprtost, ki jo definira kot »notranjo držo, ki je naklonjena sprejemanju novih informacij« (Gendlin, McCrae in Costa v Kim 2001, 84). Odprtost posamezniku pomaga, da išče nova znanja, sodeluje v procesu komunikacije v novem okolju, razširi svojo občutljivost za različne okuse in ustaljena vedenja. Odprtost vključuje še druge lastnosti, npr. fleksibilnost, dovzetnost in strpnost do drugačnosti (Kim 2001, 84).

Moč je širok pojem, ki vključuje pripravljenost za tveganje, prožnost za spremembe, vztrajnost in iznajdljivost. Je notranja sposobnost za absorbiranje »šokov« iz okolja, brez da bi bili zaradi tega prizadeti. Tisti, ki so močni, jih novi izzivi spodbujajo, za nemočne pa predstavljajo stres in se jih bojijo (prav tam, 84–85).

Med osebnostnimi lastnostmi je pomembna še pozitivnost – pozitiven pristop k življenju, ki posameznika spodbuja k sprejemanju drugih kljub razlikam in se kaže v večji samozavesti (Harrison, Chadwick in Scales v Kim 2001, 85).

Odprtost, moč in pozitivnost so lastnosti, ki posamezniku pomagajo, da lažje razvije komunikacijo v novem okolju, se prilagodi sam pri sebi in pripomore k lastni medkulturni preobrazbi (Kim 2001, 85).

Etnična bližina označuje stopnjo posameznikove splošne etnične podobnosti in kompatibilnosti glede na etničnost gostujočega okolja. Določene etnične značilnosti, ki so v gostujočem okolju izstopajoče, otežujejo prilagajanje (npr. fizične lastnosti – višina, barva kože in obrazne poteze). Prilagajanje je olajšano, kadar so vrednote in norme posameznika kompatibilne z domačini v gostujočem okolju (prav tam, 83–84).

Mendenhall in Oddou izpostavljata **4 dimenzije ali sklope dejavnikov** kot sestavne dele procesa prilagajanja, povezane z osebnostnimi lastnostmi posameznika.

Pri prvi dimenziji, obrnjenosti k sebi, gre za aktivnosti in lastnosti, ki pripomorejo k samozavesti in mentalni trdnosti začasnega delavca. Ta dimenzija je sestavljena iz 3 dejavnikov. Govorimo o okrepitvi nadomeščanja v smislu, da se bo posameznik, ki si je v novem okolju bolj sposoben najti nadomestitev za stvari, ki so ga veselile v domači kulturi, lažje prilagodil novemu okolju.

Naslednji dejavnik je sposobnost spopadanja s stresom. Dobro prilagojeni posamezniki naj bi imeli nekakšne »cone stabilnosti«, mehanizme, ki jih uporabljajo za spopadanje s stresom v novem okolju. Tako se lažje postopoma prilagodijo in omilijo začetni kulturni šok (npr. meditacija, pisanje dnevnika, verske častitve) (Ratiu v Mendenhall in Oddou 1985, 41).

Tretji dejavnik obrnjenosti k sebi je strokovnost, ki glede na raziskave predstavlja pomemben dejavnik pri akulturaciji (Hawes in Kealey, Bardo in Bardo v Mendenhall in Oddou 1985, 41). Pomembna dejavnika uspešne prilagoditve sta zaupanje posameznika vase, da bo zmožel

doseči to, zaradi česar je bil napoten v tujino, in njegova strokovna usposobljenost (Hays in Tung v Mendenhall in Oddou 1985, 41).

Druga dimenzija, obrnjenost k drugim, vključuje aktivnosti in lastnosti, ki povečajo sposobnost začasnega delavca, da se sporazumeva s posamezniki iz novega okolja. Pri tem je pomembna sposobnost oblikovanja prijateljstev z lokalnimi prebivalci, ki glede na raziskave pomembno pripomore k prilagoditvi (Hawes in Kealey, Ratiu, Brein in David v Mendenhall in Oddou 1985, 41). To naj bi imelo na začasnega delavca enak učinek, kot ga ima mentor na novega zaposlenega (nudi mu informacije in podporo, vodi ga čez vse novosti in mu pomaga, da sprejme »primerno« vedenje), in začasnemu delavcu pomaga, da se integrira v novo družbo ter si zagotovi svojo osnovno potrebo po prijateljstvu in družbeni interakciji (Harris v Mendenhall in Oddou 1985, 41).

Raziskava Ratiuja (v Mendenhall in Oddou 1985, 42) potrjuje, da je pomembna tudi pripravljenost za komuniciranje, saj je pokazala, da so dobro prilagojeni začasni delavci pokazali pripravljenost za opazovanje in poslušanje, eksperimentiranje in tveganje ter predvsem sodelovanje z drugimi.

Tudi dojemljivost za razumevanje tujcev je pomembna dimenzija pri prilagajanju neznanemu kulturnemu okolju. Glede na raziskave si namreč posamezniki pogosto narobe razlagajo vedenje drugačnih, ker izhajajo iz lastnih zakoreninjenih predstav (Everett in Stening v Mendenhall in Oddou 1985, 42). Zato je toliko bolj pomembna sposobnost posameznika, da razume, zakaj se tujci vedejo drugače. Dobro prilagojeni posamezniki pri interpretiranju vedenja lokalnih prebivalcev niso obremenjeni s sodbami in ocenjevanjem (Mendenhall in Oddou 1985, 42).

Zadnja dimenzija, »zahtevnost« gostujoče kulture, se nanaša na to, da naj bi se bilo določenim kulturam težje prilagajati kot drugim, o čemer pričajo nekatere raziskave (Torbiörn in Graham v Mendenhall in Oddou 1985, 43). Tudi od tega je odvisno, kako dobro se bodo posamezniki prilagodili novi kulturi. Relevantno je tudi to, kako drugačna je kultura gostujoče države od izvirne kulture posameznika, v smislu, da je ob večjih razlikah

prilagajanje težje. Glede na raziskavo Torbiörna naj bi v nekaterih kulturah prevladovali moško usmerjeni vrednotni sistemi, zato se v teh kulturah ženske težje prilagajajo (v Mendenhall in Oddou 1985, 43).

Raziskave o osebnostnih značilnosti partnerjev so pokazale, da na dobro prilagajanje še posebej vplivata odprtost in čustvena stabilnost (Ali in drugi v Green 2012, 59).

Drugi avtorji so v svojih raziskavah ugotovili, da osebnostne lastnosti niso zanesljiv način ugotavljanja prilagoditve, še posebej zato, ker se jih meri tako, da posamezniki sami sebi pripišejo določene lastnosti (Kealy v Green 2012, 60). Prav tako samo osebnostne lastnosti ne morejo vplivati na prilagoditev (Lee in Sukoco v Green 2012, 60).

3.4.3 Pomen učenja lokalnega jezika

Znanje oz. učenje lokalnega jezika je v središču akulturacijskega procesa (Mendenhall in Oddou 1985; Ward in Kennedy 1993; Lukšič-Hacin 1995; Gudykunst v Guirdham 1999; Kim 2001; Masgoret 2006), saj uspešno komuniciranje vpliva na dobro počutje in dviguje samozavest (de Verthelyi 1995, 399).

Jezik in identiteta sta močno povezana, saj jezik predstavlja sredstvo identifikacije in hkrati enega izmed njenih pomembnih pokazateljev. Wilhelm von Humboldt je dejal: »Prava domovina je dejansko jezik.« (v Južnič 1993, 280). Iz tega sledi, da tiste, ki se zaradi različnosti jezikov med seboj ne razumejo, loči prepad molka (Južnič 1993, 280).

Pri menjavi družbenega in kulturnega okolja jezik predstavlja eno temeljnih prepek za vključevanje in razumevanje načina življenja, saj ni le sredstvo komunikacije, temveč simbolni sistem.²² Iz tega izhaja, da se jezika ne da v celoti naučiti, temveč ga moramo ponotranjiti (v smislu, da učenje zajame le komunikacijski vidik). Pri izseljencih zato prav jezik predstavlja oviro pri resocializacijskih procesih, ki pri prvi generaciji izseljencev zato ne morejo biti nikoli popolni (Lukšič-Hacin, 1995, 111–112).

²² Tako se v primarni socializaciji ob materinem jeziku nezavedno vzpostavljajo temelji človekove osebnosti, zato so njegova razmišljanja in čustva ujeta v jezik, preko katerega se kasneje reflektira in samozaveda.

Gudykunst (v Guirdham 1999, 272) poudarja, da je poznavanje kulture in jezika nujno potrebno za razumevanje posameznikov druge kulture. Še posebej izpostavlja učenje jezika nove kulture, saj je prepričan, da brez poznavanja jezika ni mogoče razumeti vedenja članov nove družbe. Pri tem velja, da boljše kot je poznavanje jezika, bolj je mogoče razumeti kulturo nove družbe. Na to, koliko se priseljenci potrudijo pri pridobivanju tega poznavanja oz. znanja, pa naj bi bistveno vplivala motivacija za prilagoditev v novi kulturi in narava stikov, ki jih imajo s posamezniki iz te kulture.

Major (v Mendenhall in Oddou 1985, 42) je ugotovil, da imata na prilagajanje večji vpliv pripravljenost in samozavest posameznika, da uporablja lokalni jezik, kot pa dejanska količina znanja le-tega. Komunikacijske veščine, ki so povezane s prilagajanjem, naj bi bile povezane s posameznikovo:

- pripravljenostjo, da uporablja lokalni jezik,
- samozavestjo, da se pogovarja z ljudmi,
- uporabo pogovornih »deviz«, ki pomagajo pri navezovanju pogovora (anekdot, izrekov, šal, lokalnih pesmi),
- željo, da bi razumel in se povezoval z lokalnimi prebivalci (Mendenhall in Oddou 1985, 42).

Znanje lokalnega jezika je še posebej pomembno za partnerje, saj se morajo v novem okolju sporazumevati vsak dan (nakupovanje hrane, uporaba javnega prevoza, komuniciranje v vrtcih in šolah idr.) (Punnett 1997, 251).

Greenova (2012, 54) ugotavlja, da je bilo do sedaj narejenih malo raziskav o povezanosti znanja tujih jezikov in prilagoditvi partnerjev, kar povezuje s tem, da so v primeru ameriških raziskav partnerjev ti imeli manj težav s sporazumevanjem zaradi znanja angleškega jezika.

Povezanost znanja tujih jezikov neameriških zdomcev z vsemi tremi dimenzijami prilagajanja se je pokazala v raziskavi Pucka in drugih (v Green 2012, 54).

Pri partnerjih slovenskih diplomatov je pomembno tudi znanje angleškega jezika, še posebno za potrebe udeleževanja na dogodkih v diplomatskem krogu in članstvo v združenju partnerjev diplomatov, pa tudi v večini primerov za komuniciranje z lokalnimi prebivalci na začetku, ko se posameznik še ni naučil lokalnega jezika (če je komunikacija v angleškem jeziku mogoča). Zato sem v anketnem vprašalniku preverila tudi znanje angleškega jezika.

3.5 MEDKULTURNO PRILAGAJANJE PARTNERJEV NAPOTENIH DELAVCEV OZ. ZDOMCEV

V primerjavi s teorijo in raziskavami na področju prilagajanja napotnih delavcev je bilo prilagajanje njihovih partnerjev do sedaj veliko bolj zapostavljeno, zato se je zanje uveljavil tîrmin »pozabljeni partnerji v mednarodnih napotitvah« (Shaffer in Harrison 2001, 239).

Literatura o prilagajanju partnerjev novemu okolju je dokaj skopa. Našla sem nekaj raziskav o prilagajanju zdomcev, ki so bile narejene na vzorcih poslovnežev oz. menedžerjev in študentov, pri čemer so nekatere vključevale tudi partnerje (Black in Stephens 1989; Black in Gregersen 1991; Schaffer in Harrison 2001; Gregersen, Black in Ferzandi 2006 v Green 2012, 9). Našla sem tudi nekaj raziskav, ki so bile namenjene izključno partnerjem (Shaffer in Harrison 2001; De Verthelyi 1995). Raziskav, ki bi bile narejene na vzorcu diplomatov in njihovih partnerjev, je malo (Green 2012; Pirnat in drugi 2009²³), kar je ugotavljala tudi Jennifer M. Green (2012, 69).

Na vlogo partnerja v mednarodnem službovanju so postali pozorni ameriški raziskovalci v 80. in 90. letih prejšnjega stoletja, ko so se menedžerji predčasno vračali domov in se je izkazalo, da je temu tako zaradi slabe prilagoditve partnerja (Tung v Black in Stephens 1989; Black in Gregersen 1991). Ugotavljali so, da se lahko izkušnja partnerja zelo razlikuje od izkušnje tistega, ki je zaradi dela napoten v tujino (Black in Stephens 1989; Black in Gregersen 1991).

Prve raziskave so se posvečale predvsem temu, kakšna je vloga partnerjev pri prilagajanju napotnih delavcev novemu okolju. Ugotovljena je bila pomembna povezava med

²³ Rezultati raziskave o Enakih možnostih slovenski diplomaciji so opisani v 5. poglavju.

prilagoditvijo menedžerjev in njihovih partnerjev ter potreba po razjasnitvi, kateri so tisti faktorji, ki vplivajo na prilagajanje partnerjev.

Izkušnja tujine celotne družine naj bi bila v veliki meri odvisna od izkušnje partnerja (Black in Gregersen 1991, 461; Andreason v Green 2012, 34), prilagoditev partnerja in družine pri službovanju v tujini pa naj bi bila tako pomembna, kot je prilagoditev napotnega delavca (Church v Black in drugi 1991, 295; Black in Stephens 1989; Mendenhall in Oddou 1985).

Vzporedno s temi ugotovitvami so omenjeni avtorji ugotavljali, da partnerji niso ustrezno upoštevani pri izboru kandidatov za napotitev v tujino (Miller in Tung v Black in Stephens 1989, 531), zato pogosto tudi niso deležni nikakršnih priprav pred odhodom (Harvey in Tung v Black in Stephens 1989, 531), kar med drugim pomembno prispeva k njihovemu slabemu prilagajanju.

Tudi kasnejše raziskave so potrdile, da se podjetja premalo zavedajo pomena počutja oz. zadovoljstva partnerja v tujini, kar naj bi neposredno vplivalo na uspeh ali neuspeh dela zaposlenega v tujini. Partnerski in družinski problemi naj bi bili glede na literaturo glavni razlog za neuspeh pri delu v tujini (Punnett 1997, 244; Handler in Lane v Linehan 2001, 176).

3.5.1 Posebnosti prilagajanja partnerjev

Mnogi dejavniki so enaki v primeru napotnih delavcev in njihovih partnerjev, vendar obstajajo tudi razlike, zato je potrebno ločevati med njhovima procesoma prilagajanja. Okoliščine prilagajanja partnerjev so namreč drugačne od tistih od napotnih delavcev, saj se morajo navaditi tako na novo okolje kot na svojo novo vlogo. Pri slednjem gre za spremembo iz statusa zaposlene osebe v nezaposleno osebo, saj večina partnerjev ni zaposlenih (Shaffer in Harrison 2001, 238). Kot je bilo omenjeno v 2. poglavju, to velja tudi v primeru diplomatov.

Medtem ko za tiste, ki odhajajo na delo v tujino, to predstavlja pomemben korak v karieri, saj prinaša več odgovornosti, višji dohodek in večjo avtonomnost, pa gre pri njihovih partnerjih za nenadno prekinitvev lastne kariere (Stephens in Black v Black in Stephens 1989,

532) in dolgotrajnih odnosov (Harvey v Black in Gregersen 1991, 472). To je tudi vzrok, da partnerji niso vedno tako navdušeni nad odhodom v tujino in za drugačno doživljanje celotne izkušnje tujine. Partnerji se morajo pogosto soočiti s tem, da na novi lokaciji niso zaposleni. Zato je za njih že odločitev za odhod v tujino pogosto težka (Punnett 1997, 244).

Potrebno je izpostaviti, da večina teorij in raziskav s področja partnerjev, ki spremljajo napotene delavce oz. zdomce, izhaja iz situacij, kjer partnerji niso zaposleni oz. so v manjšini. Predpostavljam, da jim – v primeru, če niso bili zaposleni pred odhodom – preskok v tujino in vlogo, ki zahteva več gospodinjskih opravil in skrbi za otroka, ni bil tako težak, kot v primeru, da so bili doma zaposleni.

V ameriški literaturi so to poimenovali problematika »dvojnih karier« (Linehan 2001). Intervjuvanke raziskave Margaret Linehan so bile večinoma prepričane, »da je večina zapletov, povezanih z dvojno poklicno kariero, prepuščenih zakoncem, reševati pa jih morajo brez kakršnekoli pomoči matičnih organizacij« (Linehan 2001, 166).

Podjetja, ki se v primeru dvojne poklicne kariere ne posvečajo podpori obema partnerjema, tvegajo, da bo spremljajoči partner nesrečen, kar vpliva na nizko uspešnost zaposlenega ali celo na predčasno vrnitev (De Cierijeva in drugi, Adlerjeva v Linehan 2001, 176). Pierce (v Linehan 2001, 170) ugotavlja, da bo le »podjetjem z uspešno družinsko politiko v prihodnje uspelo pritegniti najsposobnejše delavce«. Izjava udeleženke raziskave Linehanove (prav tam, 164) to potrjuje: »Če gre za par z dvojno poklicno kariero, je spremljajoči partner zelo resna ovira.«

Partnerji imajo tako večinoma povsem drugačne vsakodnevne zadolžitve, kot so jih imeli doma. Poleg tega so oddaljeni od družine in prijateljev ter se morajo znajti z drugačnostjo novega okolja. V skladu s tem je proces prilagajanja za partnerje precej bolj stresen (Albright, Chu in Austin v Shaffer in Harrison 2001, 238–239).

Prav tako partnerji menedžerjev (dodajam, da enako velja za diplomate) v novem okolju nimajo enakih priložnosti kot napoteni delavci. Slednji v novo državo prispejo z začrtano

vlogo, ki prinaša določene odgovornosti, povezane z delom in organiziranim sistemom podpore v okviru organizacije, v kateri so zaposleni. Na drugi strani pa njihovi partnerji večinoma nimajo zaposlitve in dejavniki, povezani z delom, v njihovem primeru ne vplivajo na prilagoditev (Black in drugi 1991).

Nadalje velja, da se morajo – medtem ko se napoteni delavci na delu pogosto sporazumevajo v angleškem ali maternem jeziku – partnerji znajti v lokalnem jeziku, saj imajo v svojem vsakdanu veliko več interakcij z lokalnimi prebivalci. Tudi zato so partnerji bolj izpostavljeni kulturnemu šoku (Black in drugi 1991; Andreason v Purgal Popiela 2011, 33).

Partner, ki je bil prej zaposlen, se tudi pogosto počuti finančno odvisnega od zaposlenega partnerja (Mohr in Klein v Green 2012, 63), zato se mora v odnosu izgraditi novo ravnotežje (Lang 2003).

Težave, ki jih imajo partnerji v novem okolju, izvirajo tudi iz tega, da »nikamor ne spadajo« (ang. »*being outsiders*«), niso povezani z nobeno institucijo, imajo le družinske obveznosti, njihov status pa je skoraj izključno povezan z obveznostmi partnerjev. Prav tako so hkrati začasno v tej družbi in v svojevrstni tranziciji v svojem življenju (Schwartz in Kahne v de Verthelyi 1995, 390).

V skladu s tem Shaffer in Harrison na podlagi svoje raziskave ocenjujeta, da definicija prilagajanja, kot so jo predlagali Black in drugi, ni povsem primerna za opredelitev prilagoditve partnerjev. Black in Gregersen sta prilagoditev definirala kot stopnjo psihološkega ugodja, pri čemer gre predvsem za zmanjševanje stresa in spopadanje z dnevnimi nevšečnostmi. To se je pokazalo tudi v primeru partnerjev, vendar je bilo v intervjujih (v katerih so bile udeležene samo ženske) zaznati, da gre za preoblikovanje njihovih identitet (Tajfel, Tajfel in Turner v Shaffer in Harrison 2001, 240).

Pri prilagoditvi novemu okolju naj bi bili najbolj uspešni tisti partnerji, ki uspejo na novo definirati sebe ter si na novo ustvariti socialne kontakte (Lang 2003).

3.5.2 Partnerji moškega spola

Moški partnerji, ki spremljajo napotene delavke v tujino, so v povprečju manjša skupina, ki skoraj ni omenjena v literaturi in je zelo malo raziskana, kar je ugotovila tudi Greenova v raziskavi ameriških diplomatov (2012).

Po ocenah iz 90. let naj bi predstavljali približno 10 % ameriških partnerjev (Solomon v Punnett 1997, 248). Glede na napovedi naj bi v ZDA njihovo število naraščalo, saj naj bi se povečalo število žensk, ki bodo dosegale srednje ravni menedžmenta in se bodo posledično več odločale za mednarodne premestitve (Punnett 1997, 248).

Glede na raziskavo Selmerja in Leunga (v Green 2012, 56) iz leta 2003 naj bi bili moški partnerji pomembni pri podpori partnerkam ob službovanju v tujini, vendar naj bi bilo hkrati za njih zelo slabo poskrbljeno. Težave, s katerimi se soočajo, so pomanjkanje družbe moških kolegov, ki bi bili v enaki situaciji, izguba kariere in še vedno prisotne predstave o tem, kaj naj bi delal moški.

Moški partnerji naj bi imeli večjo potrebo po tem, da bodo v tujini delali, zato se znajdejo v posebni situaciji, če ne najdejo zaposlitve, saj naj bi bili manj dobrodošli na določenih lokacijah in se pogosto počutijo manjvredne, ker nimajo dohodka. Zato naj bi potrebovali tudi več pomoči pri prilagajanju (Punnett 1997, 248).

Ko Punnettova (prav tam, 250) omenja »določene lokacije«, ima verjetno v mislih razna združenja tujcev v določenih mestih, kjer se večinoma družijo ženske predstavnice, ker so tudi bolj številčne. Podjetja bodo v prihodnje, če bodo želela obdržati oz. privabiti najboljše kandidate, potrebovala ustrezne politike in prakse, prilagojene za moške partnerje.

3.5.3 Pomen priprav za partnerje

Avtorji raziskav o prilagajanju novemu okolju, ki sem jih navedla v prvem delu tega poglavja, ugotavljajo, da podjetja oz. delodajalci pogosto zanemarjajo pomen priprav, ker se ne zavedajo pozitivne povezave med pripravami in prilagajanjem ter delovno učinkovitostjo –

slabe priprave posledično vplivajo na slabo prilagoditev ali predčasno vrnitev domov (Black in Stephens 1989; Black in Mendenhall 1990; Black in drugi 1991; Black in Gregersen 1991). Pri tem izpostavljajo tudi pomen priprav za partnerje tistih, ki so napoteni v tujino.

Black in Stephens (1989, 541) sta v raziskavi ugotovila, da se je samo 30 % podjetij pozanimalo za mnenje partnerja glede mednarodne premestitve menedžerjev in več kot 90 % podjetij ni organiziralo nikakršnih priprav za partnerje. Prav tako jih preko 90 % ni ponudilo nikakršne pomoči pri iskanju službe v novi državi, kljub temu, da je bilo 50 % partnerjev pred odhodom v tujino zaposlenih.

Kot je navedla Jane Punnett (1997, 244–245), pomen partnerja zakomplicira odločitev glede odhoda v tujino, tako za tistega, ki o tem razmišlja, kot za podjetje, saj vključevanje partnerja zahteva več časa in povzroči dodatne stroške. Vendar je v priprave partnerja vredno vložiti, saj kasneje pripomore k boljši prilagoditvi napotnega delavca in njegovi uspešnosti na delu ter hkrati pomaga drugim partnerjem pri njihovem prilagajanju. Zato bi moralo biti prilagajanje partnerjev sestavni del procesa podjetij pri napotitvah v tujino.

Mendenhall in Oddou (1985, 42–45), ki sta se ukvarjala z mednarodnimi službami v multinacionalkah, sta izpostavila pomen priprav, ki morajo vključevati vse dimenzije akulturacije in ne le vsebinske priprave, povezane z delom. Še posebej je potrebno upoštevati kulturni kontekst gostujoče države in dejstvo, da so nekatere kulture bolj zahtevne za prilagajanje kot druge. Poudarila sta pomen podpore vodjem organizacij pri izboru kandidatov in pripravah, saj bo le tako zagotovljenih tudi dovolj sredstev za priprave. Predlagata, da so priprave s področja prilagajanja namenjene tudi soprogam in šoloobveznim otrokom.

Iz raziskav v ZDA in Kanadi o upoštevanju potreb partnerja pri napotitvi v tujino, v katere so bili vključeni tudi partnerji, izhaja nekaj pomembnih ugotovitev glede vrste pomoči, ki jih delodajalci lahko nudijo partnerjem. Punnettova je partnerje razdelila v 3 skupine.

- 1) Partnerice, ki se ne nameravajo zaposliti na novi lokaciji – Pričakuje se, da bodo te partnerice doživele velik kulturni šok in se zaprle pred zunanjim svetom, zato je pomembno, da se jih na to ustrezno pripravi tako, da bodo imele čim bolj realne predstave in pričakovanja ter bodo pripravljene na vsakodnevno življenje v novem okolju.
- 2) Partnerice, ki se nameravajo zaposliti na novi lokaciji – Za to skupino partneric je pomembno, da dobijo pomoč pri iskanju zaposlitve na novi lokaciji ali druge priložnosti za napredovanje v karieri. Potrebujejo pomoč pri pridobivanju delovnih dovoljenj in vzpostavljanju relevantnih kontaktov. Partnerice, ki na novi lokaciji ne najdejo zaposlitve, pogosto omenjajo pomen dela, ki ga lahko delajo v okviru partnerjevega podjetja, v smislu zabavnih aktivnosti in pomoči partnerjem, ki pridejo na novo. Ob povratku domov bodo te partnerice potrebovale pomoč pri ponovnem zagonu njihove kariere. Partnerje slovenskih diplomatov bi lahko uvrstili v to skupino.
- 3) Moški partnerji – Glede na raziskave si večinoma želijo zaposlitve na novi lokaciji in so prepričani, da naj jim podjetje partnerke pri tem pomaga, bodisi z novim delovnim mestom v podjetju, zagotavljanjem prostora, ki bi jim omogočil samostojno delo, bodisi z zagotavljanjem finančnih sredstev za izobraževanje in raziskave. Ker se znajdejo v posebni situaciji, potrebujejo več pomoči, še posebej tisti, ki na novi lokaciji ne najdejo zaposlitve, saj se morajo navaditi na drugačno življenje in se soočiti z občutki, da so manjvredni, ker nimajo dohodka. Zato je možno, da bodo potrebovali tudi več psihološke pomoči. Punnettova omenja primer telefonske linije v Evropi, namenjene moškim partnerjem.

Glede na raziskave so moški partnerji tudi bolj prepričani v to, da bi jim moralo podjetje partnerice zagotoviti finančno nadomestilo za izpad dohodka v času od takrat, ko se vrnejo domov, do takrat, ko najdejo novo zaposlitev (Punnett 1997, 248–249).

Pomembno je, da so partnerji vključeni v priprave, saj bodo zaposleni 100 % produktivni le, če bodo njihove družine stabilne (Black in Gregersen 1991, 475).

Tudi udeleženske raziskave Linehanove so opozorile na pomembnost usposabljanja za delo v tujini za zakonske partnerje in družinske člane, saj naj bi napetosti, povezane z imenovanjem na mednarodni položaj, vplivale tudi nanje. Še posebej so priprave pomembne za moške, ki spremljajo partnerice, saj naj bi bile težave pri moškem kot spremljajočem partnerju večje. V raziskavi Linehanove je imelo v povprečju vsaj 25 % kandidatk za delovne položaje v tujini pred odhodom dodatno, sicer zelo kratko (nekaj dni) izobraževanje in pripravo (Linehan 2001, 205–208).

Linehanove intervjuvanke menijo, da bi morale ženske za lažje spopadanje s pritiski, ki se pojavljajo pri uravnavanju razmerja med delom in domačim življenjem v novem okolju, pred delom v tujini dobiti dodatno usposabljanje. Med intervjuvankami jih je tovrstno izobraževanje imelo le 5, vendar so povedale, da jim je usposabljanje pred odhodom zelo koristilo, še posebno zato, ker niso imele vzornic (prav tam, 205).

Black in Gregersen (1989, 475) sta ugotovila, da so imeli partnerji, ki so se sami pripravljali na odhod v tujino, boljše rezultate pri interakcijskem prilagajanju. Na podlagi tega sta predlagala, da bi podjetja partnerje spodbujala k pripravam pred odhodom tako, da bi jim posredovala relevantna gradiva (vire in literaturo), ki bi jih lahko uporabili. Gre za zelo nezahteven in stroškovno ugoden ukrep.

Glede vsebine priprav je dokazana pozitivna povezava med prilagajanjem in učenjem tujega jezika ter izobraževanjem o posameznih kulturah (Sims in Schraeder, Solomon v Green 2012, 51). Pri izobraževanju o posameznih kulturah so nekatere raziskave pokazale manjše učinke, kot je bilo pričakovano; učinki naj bi bili najboljši, kadar je to izobraževanje usmerjeno v konkretno državo oz. kulturo. Pri prilagajanju novemu okolju je dobrodošlo tudi učenje premagovanja stresa (Bird in Dunbar v Green 2012, 51).

Na slabo prilagajanje partnerjev pogosto vpliva tudi zelo kratek čas med izborom kandidata za delo v tujini in dejansko napotitvijo, kar za partnerje pomeni, da nimajo dovolj časa, da se

pripravijo za življenje v tujem okolju (Linehan 2001; Harvey 1985 v Black in Stephens 1989, 532).

Tudi v primeru slovenskih diplomatov je pogosto premalo časa za priprave (v povprečju 4 mesece).

3.6 RAZISKAVE O PRILAGAJANJU PARTNERJEV

Raziskave, ki sem jih navedla v nadaljevanju, večinoma temeljijo na podlagi vzorcev, v katerih so prevladovale ženske, ki v času bivanja v tujini niso bile zaposlene. To je omejitev, ki jo je potrebno upoštevati.

Med prvimi se je prilagajanja partnerjev v svoji raziskavi lotil Black leta 1988, ko je preučeval prilagajanje napotениh delavcev (o čemer je poročal v Black in Stephens 1989). Med drugim so rezultati raziskave pokazali, da prejšnje mednarodne izkušnje partnerjev niso značilno povezane z njihovim prilagajanjem²⁴ in da večja naklonjenost partnerja za preselitev v tujino pomeni boljše rezultate pri splošnem in interakcijskem prilagajanju. Raziskava je pokazala tudi, da je prilagajanje napotениh delavcev in njihovih partnerjev povezano in da obstaja pozitivna povezanost med splošnim prilagajanjem partnerjev in prilagajanjem napotениh delavcev v vseh treh dimenzijah. Prav tako stopnja partnerjeve prilagoditve vpliva na odločitev napotенega delavca, ali bo podaljšal svoje bivanje oz. se morda predčasno vrnil (Black in Stephens 1989, 531–541).

3.6.1 Black in Gregersen

V raziskavi o prilagajanju partnerjev sta uporabila omenjeni trodimenzionalni model prilagajanja Blacka, vendar sta za partnerje upoštevala le dve dimenziji: prilagajanje splošnemu okolju in interakcijsko prilagajanje (prilagajanja delovnim razmeram nista

²⁴ Black je pri tem ugotovil, da je ta podatek izračunan na podlagi vprašanja koliko let so prebivali v tujini, ki ne vključuje ovrednotenja te izkušnje.

upoštevala, ker sta izhajala iz tega, da jih večina ni zaposlenih). Navedla sta dejavnike za partnerje pred odhodom v tujino in novem okolju.

Namen dejavnikov pred odhodom, ki olajšajo prilagajanje, je zmanjšanje negotovosti glede novega okolja. Black in Gregersen sta za prilagajanje partnerjev identificirala naslednje dejavnike:

- prejšnje mednarodne izkušnje partnerjev,
- obisk države pred preselitvijo,
- motivacija posameznika,
- priprave pred odhodom.

Prejšnje mednarodne izkušnje partnerjev naj bi jim pomagale pri tem, da si lažje predstavljajo, kaj lahko pričakujejo; s čimer bi si partnerji lahko zmanjšali negotovost pri mednarodnih tranzicijah (Louis v Black in Gregersen 1991, 464).

Priložnost, **da obišejo novo državo preden se preselijo tja**, omogoča oblikovanje prvih vtisov in pridobitev informacij iz prve roke, kar zmanjša negotovost in kasneje olajša prilagajanje.

Izrednega pomena za medkulturno prilagajanje je **motivacija posameznika** (Oberg, Torbiörn v Black in Gregersen 1991, 464). Pri partnerjih sta zato v raziskavi predpostavljala, da večja kot je bila **naklonjenost za napotitev v tujino**, večja je bila motivacija in kasneje tudi boljše prilagajanje. Raziskava je pokazala statistično povezanost z interakcijskim prilagajanjem.

Partnerji lahko priprave s področja splošnega znanja o določeni kulturi in kako komunicirati s predstavniki te kulture dobijo s strani podjetja, ki pošilja partnerja v tujino, ali pa se na to pripravijo sami.

Dejavniki po prihodu v novo okolje so:

- čas, ki ga posameznik preživi v novem okolju,
- podpora lokalnih prebivalcev,

- družbena podpora s strani družine,
- življenjski pogoji,
- kulturna novost.

Čas, ki ga posameznik preživi v novem okolju, naj bi bil pozitivno povezan z obema dimenzijama prilagajanja partnerjev. Pri tem je pomembno upoštevati, da mora posameznik najprej preiti »fazo medenih tednov«, po kateri šele nastopi prilagajanje (Gullahorn in Gullahorn, Harris in Morgan, Torbiörn v Black in Gregersen 1991, 465).

Pri partnerjih naj bi bila zelo pomembna **podpora lokalnih prebivalcev**, saj naj bi jim interakcija z njimi olajšala prilagajanje. Družbena interakcija z lokalnimi prebivalci sicer olajša prilagajanje partnerjev, vendar je po nekaterih študijah partnerjem še posebno težko vzpostaviti socialno mrežo v lokalnem okolju, zato pogosto živijo precej izolirani od lokalnih prebivalcev (Hays v Black in Stephens 1989, 539; Harvey v Black in Gregersen 1991, 466).

Pomembna determinanta prilagajanja partnerjev naj bi bila tudi **družbena podpora s strani družine** – pri čemer se predpostavlja, da je morda najbolj pomembna podpora s strani napotnih delavcev, ki po eni strani partnerjem prinašajo pomembne informacije, po drugi pa jim nudijo čustveno oporo za spopadanje z novimi okoliščinami.

Pri partnerjih so zelo pomembni tudi **življenjski pogoji**, še posebej zato, ker se njihovo življenje večino časa odvija doma oziroma okrog doma (ob predpostavki, da večina partnerjev ni zaposlenih). Slabši življenjski pogoji negativno vplivajo na prilaganje partnerjev. To sta merila z vprašanjem o oceni življenjskega standarda.

Predpostavlja se, da bolj kot je **nova kultura** drugačna od domače, bolj bo posameznik negotov glede primerne vedenja. Posledično to za partnerje pomeni, da bo njihovo prilagajanje v obeh dimenzijah težje. Pri tem gre za primerjanje vsakodnevnih navad domače in gostujoče kulture ter za primerjavo značilnosti »vsakodnevnih prostorov« (ang. »*commonplace features*«) (Black in Gregersen 1991, 464–467).

Rezultati raziskave

Raziskava je pokazala, da je z obema vidikoma prilagajanja značilno povezanih samo 5 spremenljivk: obiski nove države pred preselitvijo, če se je podjetje pozanimalo, kakšno je mnenje partnerja glede napotitve, koliko časa je partner že prebival v tujini, življenjski pogoji in kulturna novost.

Samo s splošno prilagoditvijo partnerja na tuje okolje je bila značilno povezana organizacija medkulturnih priprav pred odhodom s strani podjetja.

Samo z interakcijskim prilagajanjem partnerjev pa so bili značilno povezani naklonjenost partnerja k napotitvi v tujino, priprave partnerjev pred odhodom, družbena podpora s strani lokalnih prebivalcev in družbena podpora s strani družine. Pri tem je zanimivo, da slednja dva dejavnika nista povezana s splošnim prilagajanjem.

Tako sta avtorja raziskave sklepala, da so splošni dejavniki (npr. življenjski pogoji) bolj povezani s splošnim prilagajanjem, tisti dejavniki, ki vključujejo odnose (omenjeni družbeni podpora), pa so bolj povezani z interakcijskim prilagajanjem.

Le dejavnik prejšnjih mednarodnih izkušenj ni bil povezan z nobeno dimenzijo prilagajanja.

Pokazalo se je tudi, da večja podpora s strani lokalnih prebivalcev in družine vpliva na več interakcij partnerjev z lokalnimi prebivalci oz. interakcijsko prilagajanje.

Glede dejavnikov pred odhodom je raziskava pokazala, da bolj kot je bil partner naklonjen preselitvi v tujino, bolj se je tudi sam pripravljaj na to. Motivacija partnerja za mednarodni transfer je vplivala na to, da se je bolj trudil prilagajati, zaradi priprav pa je bil tudi bolj pripravljen za to. S tem morda lahko razložimo tudi rezultat raziskave, da sta bila naklonjenost za odhod in dejstvo, da se je partner sam pripravljaj, pozitivno povezana z interakcijskim prilagajanjem (Black in Gregersen 1991, 469–474).

3.6.2 Shaffer in Harrison

Shaffer in Harrison sta na podlagi lastnih raziskav potrdila relevantnost dveh dimenzij modela Blacka in Gregersena za partnerje (splošno okolje in interakcija), vendar sta hkrati ugotovila, da je potrebna dopolnitev z osebno dimenzijo. Njuno raziskovanje je bilo sestavljeno iz dveh delov; najprej sta naredila intervjuje z desetimi partnericami in na podlagi tega oblikovala osnutek modela za prilagajanje partnerjev, pri čemer sta se opirala na teorijo identitete (Ashforth in Mael, Tajfel v Shaffer in Harrison 2001, 239). V drugem delu pa sta model preverila s pomočjo ankete (le 6 % je bilo moških).

Osebna dimenzija naj bi bila povezana z občutkom, da postajaš del, oz. z občutkom »biti doma«, in je odvisna od tega, do katere mere lahko partner na novo vzpostavi svojo družbeno identiteto (Shaffer in Harrison 2001, 239).

Avtorja sta izhajala iz predpostavke, da **gre pri prilagajanju partnerjev za proces preoblikovanja njihove identitete** – kako vidijo sebe in družbene skupine, ki jim pripadajo. Razlog je v tem, da se zaradi drugačnih odnosov in opravil spremenijo njihove osebne in družbene vloge (Tajfel, Tajfel in Turner v Shaffer in Harrison 2001, 240). O tem je zanimiva izjava ene izmed intervjuvank (v Shaffer in Harrison 2001, 240): »Prva dva meseca v Hong Kongu sem se jokala vsak dan in povsod. Jokala sem doma, jokala sem v trgovini, ker nisem našla "Shake 'N Bake", jokala sem v restavracijah. Jokala sem zato, ker nisem imela nič za delati. Navajena sem bila delati. Moj soprog je hodil v službo, hčerka v šolo, jaz pa sem ostala sama v velikem stanovanju. Nikogar nisem poznala, torej sem imela vse razloge za to, da sem jokala.«

Shaffer in Harrison sta se oprla na teorijo motenj identitete (ang. *»identity disruption theory«*), ki temelji na tem, da se motnje v identiteti zgodijo, ko posameznik vstopi v novo kulturo ali sprejme pomembne nove vloge. V takih situacijah se sooča z novimi pomeni zadev, ki niso v skladu z njegovo identiteto, kar mu povzroča stres. Zmanjšanje tega stresa od njega zahteva, da spremeni svoje vedenje, kar pa pomeni, da spremeni koncept o samemu

sebi (ang. »*revised self concept*«), kar omogoča prilagajanje novim okoliščinam (Burke v Shaffer in Harrison 2001, 240).

Prepričana sta v obstoj velike verjetnosti, da bodo vsi partnerji šli skozi neke vrste motnje ali spremembe svoje identitete, kar poimenujeta »preoblikovanje« identitete. Pri tem gre lahko za večje ali manjše spremembe, ali pa celo za oblikovanje popolnoma nove identitete. Vse intervjuvanke naj bi najprej izgubile svojo identiteto in jo nato na novo vzpostavile. Pri tem se sklicujeta na konstruktivistično teorijo, ki oblikovanje identitete razume kot vseživljenjski proces, ki se spreminja v skladu z izkušnjami, pomembnimi za posameznika (Berzonsky v Shaffer in Harrison 2001, 240).

Oprla sta se tudi na teorijo družbene identitete (ang. »*Social Identity Theory*«), ki izhaja iz tega, da do izgube osebne identitete pride ob pomanjkanju družbene identifikacije (Tajfel, Tajfel in Turner v Shaffer in Harrison 2001, 241). Družbena (dojemanje, da smo del večje skupine) in osebna identifikacija (fizične in osebne lastnosti, interesi in psihološke značilnosti) sestavljata posameznikovo samopodobo (Shaffer in Harrison 2001, 241).

Iz teorije identitete izhaja, da na preoblikovanje identitete vplivajo trije sklopi dejavnikov. V vsakem sta Shaffer in Harrison na podlagi svoje raziskave našla dejavnike, ki vplivajo na prilagajanje partnerjev oz. preoblikovanje identitete.

1) Osebni dejavniki, ki oblikujejo identiteto:

- znanje jezika (pozitiven vpliv),
- sprememba statusa zaposlitve (negativen vpliv),
- splošna samo-učinkovitost (ang. »*general self-efficacy*«) (pozitiven vpliv),
- družbena samo-učinkovitost (ang. »*social self-efficacy*«) (pozitiven vpliv).

Raziskava je pokazala pozitiven vpliv **znanja jezika** na interakcijsko prilagajanje partnerjev. Izkazalo se je, da so se vsi partnerji, ki so imeli pozitivne izkušnje z mednarodno preselitvijo, pred prihodom naučili vsaj osnovnih besed lokalnega jezika. Od tistih, ki so imeli negativno

izkušnjo, se nobeden ni učil lokalnega jezika. Rezultati so skladni tudi z rezultati raziskave Blacka in drugih.

Tiste partnerice, ki so morale **spremeniti svoj status iz zaposlene v nezaposlene**, so imele veliko večje težave kot tiste, ki so bile nezaposlene že pred odhodom. Tiste, ki so postale nezaposlene, so imele večjo potrebo po tem, da so oblikovale novo identiteto, ki je odgovarjala novemu statusu. Že prej nezaposlene pa so lažje prenesle »definicije/opredelitve sebe« v novem okolju, zato je bil prehod v novo okolje za njih precej lažji. Shaffer in Harrison sta pri tem dejavniku izmerila negativno povezavo, vendar značilna povezanost ni obstajala. Razlog za to sta pripisala temu, da sta zastavila premalo vprašanj, povezanih s tematiko, npr. kje so bile zaposlene pred odhodom in kakšni so njihovi karierni cilji. Prav tako sta domnevala, da so se ženske v njuni raziskavi že vnaprej sprijaznile s tem, da ne bodo delale.

Samo-učinkovitost naj bi imela 2 dimenziji – splošno in družbeno. **Splošna samo-učinkovitost** se nanaša na sposobnost doseganja rezultatov (v primeru partnerjev se je izkazalo, da so imeli pomanjkanje sposobnosti ali zaupanja za spopadanje z novo situacijo). Splošna samo-učinkovitost ni imela omembe vrednega vpliva na prilagajanje.

Družbena samo - učinkovitost se nanaša na sposobnost razvijanja odnosov. Partnerji so v intervjuju povedali, da jim je v novem okolju primanjkovalo zaupanja v medosebne odnose. Družbena samo – učinkovitost je tako imela negativen vpliv na kulturno in osebno prilagajanje. Negativen vpliv te vrste samo – učinkovitosti je bil nepričakovan in sta ga razložila s tem, da je morda pogojen z drugačno kulturo. Veščine tistih, ki so bili doma uspešni pri navezovanju stikov in uspešni v medosebnih odnosih, niso bile tako uspešne v novi kulturi, kar je pri posameznikih povzročilo razočaranje (Sherer in drugi v Shaffer in Harrison 2001, 241).

2) Družbeni dejavniki, ki oblikujejo identiteto:

- povezani z družino:
 - pomoč razširjene družine (pozitiven vpliv),
 - prilagoditev partnerja (pozitiven vpliv),

- zahteve, povezane s starševstvom (pozitiven vpliv),
- povezani s socialno mrežo v gostujoči državi:
 - velikost mreže (pozitiven vpliv),
 - obseg pomoči (pomen vrste pomoči, npr. čustvena opora, svetovanje itd.) (pozitiven vpliv),
 - kvaliteta odnosov z lokalnimi prebivalci (pozitiven vpliv),
 - kvaliteta odnosov z ne-lokalnimi prebivalci (pozitiven vpliv).

Družbeni dejavniki, ki oblikujejo identiteto, so imeli v raziskavi največji vpliv na prilagajanje partnerjev. Gre za medosebne odnose – to je interakcijska dimenzija pri Blacku in drugih. Pri tem sta ločila dejavnike, povezane z družino in socialno mrežo v gostujoči državi.

V raziskavi Shafferja in Harrisona se je izkazalo, da imajo vsi dejavniki, povezani z družino, pomemben vpliv na prilagajanje.

Pomoč razširjene družine je imela negativen učinek na interakcijsko prilagajanje, kar sta razložila s tem, da tisti partnerji, katerih razširjena družina jim nudi več podpore, več energije vlagajo v te odnose in posledično manj v to, da bi gojili odnose z lokalnimi prebivalci.

Najpomembnejši vpliv na družbeno **prilagajanje partnerjev** naj bi imeli njihovi bližnji, torej tudi napoteni delavci in otroci. V tujem okolju obstaja velika verjetnost, da bosta šla tako napoteni delavec kot njegov partner skozi podoben psihološki proces in se bosta o tem v prvi vrsti pogovarjala drug z drugim ter si zaupala (Caligiuri v Shaffer in Harrison 2001, 243). Njuno prilagajanje naj bi imelo medsebojni vpliv (Black in drugi 1991), vendar se je v raziskavi izkazalo, da prilagoditev partnerja ni pomemben dejavnik prilagajanja.

Glede **zahtev, povezanih s starševstvom** se je izkazalo, da naj bi tisti partnerji, ki imajo predšolske otroke, lažje sklepali odnose z drugimi. Slednje ima dva pozitivna učinka: partnerju omogoči nadaljevanje vloge, ki jo je imel že prej, s čimer ohrani del identitete, ki jo lahko poveže z novim okoljem. Prav tako pa lahko preko otrok oblikuje poznanstva in prijateljstva z lokalnimi prebivalci, ki imajo otroke podobne starosti in jih lahko spoznajo na

javnih mestih, kot so parki, igrišča. Oba učinka sta manj verjetna pri starejših otrocih, ki preživljajo že več časa brez staršev. To je potrdila tudi raziskava Shafferja in Harrisona, saj so bile v intervjujih partnerice, ki so imele predšolske otroke, bolj prepričane v to, da so se v novem okolju počutile doma in so imele boljše rezultate pri osebem prilagajanju kot tiste, ki niso imele otrok (Shaffer in Harrison 2001, 243). Podobno sta ugotavljala tudi Mohr in Klein, da so starši preko otrok bolj povezani z okoljem, predvsem z drugimi tujci (v Green 2012, 57).

Vsi dejavniki, ki so povezani z družbeno podporo v gostujoči državi – razen kvalitete odnosov do ne-lokalnih prebivalcev – so bili povezani z vsaj eno dimenzijo prilagajanja partnerjev. Z novimi odnosi si partnerji oblikujejo nove identitete, pri čemer je bilo ugotovljeno, da je bil obseg pomoči, ki so ga te vezi ponujale, pomembnejši od globine pomoči, saj je imel vpliv na vse tri dimenzije prilagajanja.

Gre torej za podporo in pomoč, ki jo partnerji dobijo s strani na novo pridobljenih prijateljev in poznanstev v novem okolju. Pri tem je pomembno tudi članstvo v raznih mrežah oz. povezavah, ki olajša prilagajanje (Vaux v Shaffer in Harrison 2001, 244). Družbene skupine naj bi imele po Mc Garthu tri dimenzije: velikost, obseg in globino (v Shaffer in Harrison 2001, 244).

V času bivanja v tujini si posamezniki pridobijo nova poznanstva in prijateljstva ter oblikujejo mrežo, sestavljeno iz lokalnih prebivalcev in ne-lokalnih posameznikov. Obe skupini igrata svojo vlogo pri prilagajanju partnerjev (Briody in Chrisman v Shaffer in Harrison 2001, 244). V skladu s teorijo motenj identitete lokalni prebivalci pripomorejo k izgubi identitete, iz česar izhaja, da si bodo partnerji poiskali družbo med tistimi, ki so v podobni situaciji.

Veliko partneric, ki sta jih Shaffer in Harrison intervjuvala, se je povežalo s posamezniki iz lastne države, ali pa z drugimi tujimi partnericami. Tovrstni odnosi so jim pomagali vzpostaviti identiteto tako, da so jim omogočili neke vrste potrditev (Swann v Shaffer in Harrison 2001, 244). Tudi teorija družbene primerjave predpostavlja, da posamezniki iščejo podobne posameznike, s čimer lažje razumejo lastno vedenje in izkušnje (Festinger v Shaffer in Harrison 2001, 244).

Kim (2001, 77–78) navaja, da se veliko tujcev na začetku prilagajanja novemu okolju nasloni na predstavnike iz lastne države, s čimer si ublažijo stres ob prilagajanju. Druženje samo s temi predstavniki lahko tujca kasneje ovira pri prilagoditvi, saj v stikih z njimi ohranjajo svojo izvorno identiteto, poglede in stališča, ki so drugačni od tistih v novem okolju. S tem se tudi izogiba soočenju z bolj stresnim komuniciranjem s predstavniki nove družbe.

Interakcije z lokalnimi prebivalci so veliko bolj stresne in zahtevne, vendar hkrati pripomorejo k boljšemu razumevanju novega okolja in boljši prilagoditvi (Shaffer in Harrison 2001, 244). Lahko bi tudi trdili, da odnosi z lokalnimi prebivalci pomagajo premostiti razlike med obema kulturama (Furnham in Bochner v Shaffer in Harrison 2001, 244).

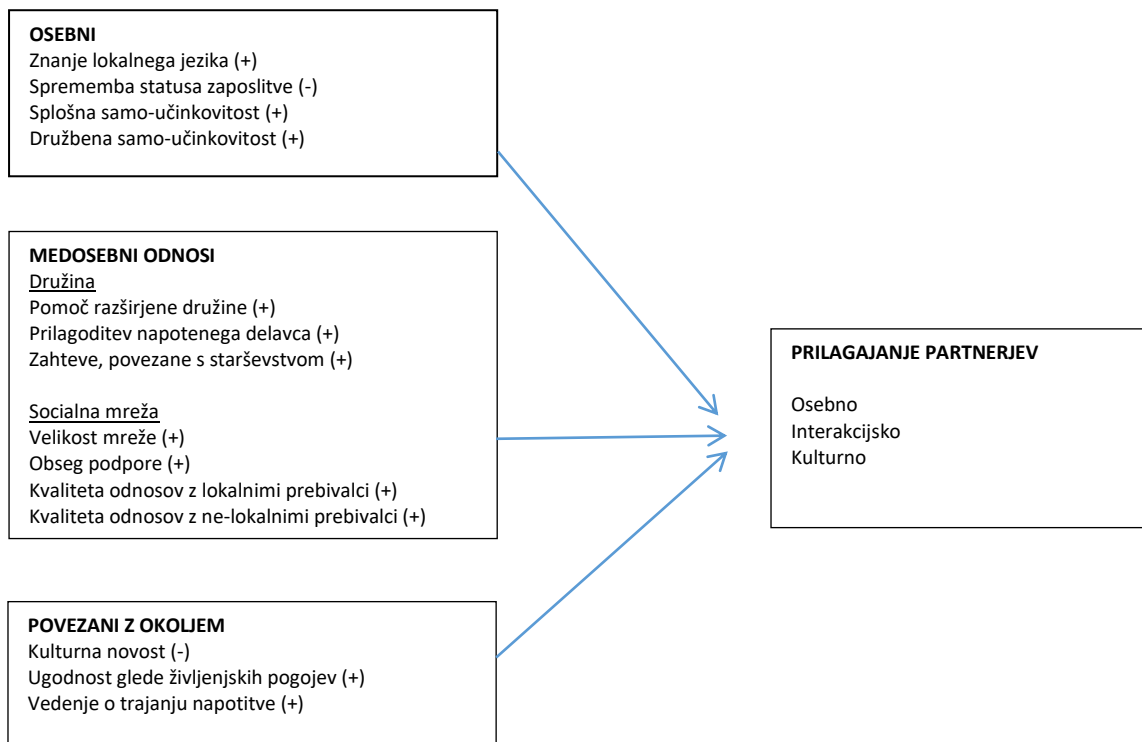
3) Dejavniki, povezani z okoljem oz. situacijski dejavniki:

- kulturna novost (negativen učinek),
- ugodnost življenjskih pogojev (pozitiven učinek),
- vedenje glede trajanja napotitve (povezave s prilagoditvijo partnerja ni bilo mogoče izmeriti).

Tudi ta sklop dejavnikov oblikuje identiteto - Black in drugi so to poimenovali splošno prilagajanje zunanjemu okolju. V zvezi s tem sklopom dejavnikov sta Shaffer in Harrison potrdila, kar je dokazal že Black s sodelavci (navedeno v nadaljevanju).

Izmed teh dejavnikov le gotovost glede trajanja razporeditve ni imela merljive povezave s prilagajanjem partnerjev. Kulturna novost in ugodnost življenjskih pogojev sta imeli velik učinek, kar je v skladu z rezultati raziskave Blacka in Gregersena. Shaffer in Harrison sta prepričana, da se na ta dva dejavnika da vplivati v smislu, da se na kulturno novost partnerji lahko pripravijo v okviru priprav (Black in Mendenhall v Shaffer in Harrison 2001, 251), pri življenjskih pogojih pa bi lahko pomagale podporne službe organizacije, ki pošilja delavca na mednarodno napotitev (Arthur in Bennett, Briody in Chrisman, Guzzo in drugi v Shaffer in Harrison 2001, 251).

Tabela 3.1: Predlagani model prilagajanja partnerjev v mednarodnih napotitvah



Vir: Shaffer in Harrison (2001, 245).

Shaffer in Harrison (2001) sta v raziskavi ugotovila tudi pozitivno povezavo med trajanjem bivanja in prilagajanjem.

Njune raziskave potrjujejo tudi raziskave, ki jih je leta 1991 delal De Cieri s sodelavci. Ugotovili so, da naj bi prilagajanje partnerjev olajšala sposobnost komuniciranja v tuji državi in občutek zadovoljstva (na splošno in vezano na družinske odnose) ter trdna samozavest (De Cieri in drugi v Purgal-Popiela 2011, 34).

Če povzamem ugotovitve raziskave Shafferja in Harrisona, večšine (splošna in družbena samo-účinkovitost), odnosi (pomoč razširjene družine) in vedenjski vzorci (prejšnje zaposlitve), ki so partnerjem dobro služili v domačem okolju in so »ostanki« njihovih prejšnjih identitet, nimajo vpliva na prilagajanje pri mednarodnih preselitvah, oz. je le-ta negativen. Prilagajanje pospešijo, oz. ga omogočajo, učenje lokalnega jezika in oblikovanje obsežne mreže poznanstev in prijateljev, še posebej z lokalnimi prebivalci, s čimer si

posameznik preoblikuje identiteto. Za to je potreben čas, kar kažejo tudi raziskave. Pomembni elementi identitete partnerjev za prilagajanje pa so predšolski otroci in njihovi partnerji (napoteni delavci) (Shaffer in Harrison 2001, 252).

3.6.3 Raziskava Renate Frank de Verthelyi

Raziskava Frank de Verthelyijeve je v intervjujih s partnerkami (na splošno le redki partnerji spremljajo študentke) mednarodnih študentov v ZDA predstavila vpogled v čas pred odhodom, ob prihodu in zgodnjo fazo prilagajanja novemu okolju.

V fazi pred odhodom je obravnavala spremenljivke, ki sem jih delno tudi sama upoštevala pri anketnem vprašalniku in intervjujih:

- pripravljenost za spremembe,
- sodelovanje pri izboru in odločanju za odhod v tujino,
- psihološke priprave,
- oblikovanje osebnega projekta.

Za pripravljenost na spremembe so velikokrat ključna predhodna potovanja ali izkušnje s tujino, ki naj bi olajšala prilagajanje vsaj na začetku (Kim v de Verthelyi 1995, 393). Če v družini obstaja tradicija študija ali dela v tujini, to olajša prilagoditev drugi kulturi. Lažje se je prilagoditi, če imamo vzornika. Prav tako so pomembne podrobne informacije o novi državi oz. destinaciji, saj pomagajo, da si posameznik izoblikuje bolj realistična pričakovanja (Weissman in Furnham v de Verthelyi 1995, 394).

Sodelovanje pri izboru in odločanju za odhod v tujino sta pomembna dejavnika, ki vplivata na akulturacijski stres (Berry in drugi v de Verthelyi 1995, 394).

Pri nekaterih je bil projekt selitve v tujino dolgo načrtovan, pri drugih pa so bile partnerice v zelo kratkem času soočene s tem, da se bodo morale navaditi na drugo kulturo, zato so imele malo časa za **psihološke priprave**. To ima zelo slab vpliv na prilagajanje.

Oblikovanje osebnega projekta naj bi bil pomemben mehanizem za soočanje z izgubo ali negodovanjem ter občutki praznine. Večina intervjuvank si je našla nek osebni projekt za čas bivanja v tujini, pri čemer je bilo najbolj pogosto soočanje z novo kulturo in učenje ali izpopolnjevanje angleškega jezika. Individualna motivacija naj bi bila pričakovana spremenljivka za pozitivno medkulturno prilagajanje (Furnham in Bochner v de Verthelyi 1995, 395). Prav tako so partnerji in partnerice ob koncu bivanja v tujini svoje zadovoljstvo ob bivanju v tujini pogosto ocenjevali prav po tem začetnem osebnem projektu (Rogers in Ward v de Verthelyi 1995, 395).

V času ob prihodu in zgodnjem prilagajanju so pomembne naslednje spremenljivke:

- pomanjkanje pomembne aktivnosti,
- izguba profesionalne identitete,
- jezikovne ovire,
- pogrešanje družine in prijateljev.

Pomanjkanje pomembne aktivnosti in izguba profesionalne identitete sta že opisana v teoriji. O pomenu **znanja jezika** gostujoče države sem pisala v teoretičnem delu. V raziskavi De Verthelyi se je pokazalo, da je motivacija za učenje tujega jezika odvisna od osebnih lastnosti partneric (De Verthelyi 1995, 399).

V intervjujih so vse partnerice povedale, da so občutile občutke **žalosti in hrepenenja za domačimi in prijatelji**, vendar so to doživljale različno intenzivno, najbolj pa ob praznikih. Domotožje in osamljenost so prevladujoči, depresija pa pogosta pri študentih ob prihodu (Wehrly v De Verthelyi 1995, 400).

De Verthelyi je v svoji raziskavi ugotovila, da so osebni dejavniki prevladovali nad situacijskimi, saj so partnerice študentov večinoma značilnosti nove situacije ocenjevale s pomočjo kompleksnega primerjanja, ki je vključevalo pretekle izkušnje, trenutne okoliščine in pričakovanja za prihodnost. Pri tem so osebne lastnosti in pripravljenost za spremembe prevladovali nad kulturnim/rasnim poreklom. Glede na to, kako so se

partnerice spopadale z akulturacijskim stresom, je ugotovila pomembne razlike v odprtosti in fleksibilnosti.

Najpomembnejši dejavnik, ki je vplival na psihološko dobro počutje v novem okolju, je bil način, kako so partnerice sprejemale svojo vlogo gospodinje in matere v času bivanja v tujini. Tiste, ki so bile v tej vlogi že doma, so bivanje v tujini dojele predvsem kot časovno omejeno izkušnjo. Tiste, ki pa so doma bile zaposlene, so se ob bivanju v tujini počutile prikrajšane za pomemben vidik svoje osebne identitete. Ob preselitvi se tako niso spopadale le z izzivi novega okolja, temveč tudi s tem, da so se navadile svoje nove vloge (De Verthelyi 1995, 404).

Glede na raziskavo De Verthelyijeve se je večina partneric po nekem času počutila manj nesrečnih v novem okolju. Pozitivna sprememba razpoloženja se je večinoma zgodila v prvih 3–6 mesecih od prihoda (v De Verthelyi 1995, 404).

Partnerice študentov so – ko so prešle začetni kulturni šok – sčasoma postale bolj zadovoljne z življenjem v novem okolju, saj so se bolje znašle v novi družbi in so si našle svojo vlogo, kar je bivanju v tujini dalo dodatni pomen. Pri tem je morala vsaka partnerica za sebe odkriti, kaj je tisto, kar ji je pomagalo ohraniti njen »občutek sebe« in kako je lahko najbolje izkoristila svojo mednarodno izkušnjo (De Verthelyi 1995, 405).

3.6.4 Raziskava Jennifer M. Green

Za preučevanje prilagajanja diplomatov in njihovih partnerjev je relevantna tudi raziskava, ki jo je v okviru doktorske dizertacije naredila Jennifer M. Green. Zajela je prilagajanje diplomatov in njihovih partnerjev različnih statusov (zaposleni na diplomatsko-konzularnem predstavništvu, zaposleni drugje in nezaposleni). Raziskava temelji na preučevanju prilagajanja glede na omenjeno 3-dimenzionalno teorijo prilagajanja Blacka in Stephensa.

Raziskovala je tudi vpliv, ki ga ima delovanje v kulturno poznanem okolju diplomatsko-konzularnega predstavništva na prilagajanje partnerjev. Pri tem je upoštevala naslednje

spremenljivke: delovni status, prejšnje razporeditve v tujino, aktualne izkušnje z mandatom v tujini, znanje lokalnega jezika, starost, izbor lokacije, dodatek za težke življenjske pogoje in dodatek za nevarnost.

Na anketo je odgovorilo 553 vprašanih, od tega jih je bila večina žensk (379) in večina poročenih. Analize glede na spol Greenova ni naredila. Tudi glede izbranih dejavnikov oz. spremenljivk je ta raziskava za predmet moje raziskave primerljiva le v delu, ki zadeva delovni status, znanje lokalnega jezika in prejšnje mandate v tujini.

Glavne ugotovitve raziskave

- 1) Obstaja povezava med prilagajanjem in navedenimi spremenljivkami.
- 2) Obstaja povezava med delovnim statusom in prilagajanjem. Partnerji, ki niso bili zaposleni, so imeli nižje stopnje interakcijskega prilagajanja (21,9 % vprašanih ni bilo zaposlenih).
- 3) Dolžina prejšnjih mandatov v tujini je pozitivno vplivala na prilagajanje, čeprav povezava med spremenljivkami ni bila tako močna.
- 4) Z daljšim časom mandata v tujini je bila prilagoditev boljša.
- 5) Z boljším znanjem lokalnega jezika sta se povečali splošna in delovna prilagoditev, ne pa tudi interakcijska (povezava med spremenljivkami je bila šibka).
- 6) S starostjo je bilo prilagajanje boljše/lažje (povezava med spremenljivkami je bila šibka).
- 7) Večje sodelovanje pri izbiri je pozitivno vplivalo na prilagoditev.

3.7 DEJAVNIKI PRILAGAJANJA PARTNERJEV SLOVENSКИH DIPLOMATOV

Na podlagi omenjenih raziskav sem naredila lasten izbor dejavnikov, za katere predpostavljam, da vplivajo na prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov, upoštevajoč njihov specifični položaj.

Pri tem sem se naslonila na ločevanje dveh dimenzij prilagajanja partnerjev po Blacku in Gregersenu (1991): prilagajanje na splošno okolje in interakcijsko prilagajanje. Upoštevala sem tudi dopolnitve modela s strani Shafferja in Harrisona,²⁵ ki sta dodala še osebno dimenzijo, ter raziskavo Renate Frank de Verthelyi.

Dodatno (izven omenjenih modelov oz. raziskav) sem navedla naslednje dejavnike: morebitni zadržki pred odhodom, reakcije bližnjih pred odhodom, udeleževanje dogodkov in članstvo v združenjih diplomatov ter pomoč/podpora diplomata partnerju.

Med dejavnike sem vključila tudi pomembnost komuniciranja partnerjev diplomatov v novem okolju, za kar Kim (2001) smatra, da je bistvenega pomena pri medkulturnem prilagajanju.

Identificirani dejavniki so hkrati odvisne spremenljivke, za katere predpostavljam, da so relevantne za medkulturno prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov in imajo pozitiven, negativen ali nevtralen vpliv na prilagajanje. Dejavnike oz. spremenljivke sem vnesla v tabelo 3.2²⁶, podrobneje pa sem jih pojasnila v empiričnem delu, ko sem lahko na podlagi analize lastne raziskave izmerila njihov dejanski vpliv na prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov.

²⁵ Med dejavniki, ki sta jih navedla Shaffer in Harrison, nisem izbrala samo-učinkovitosti (splošne in družbene), ker sta jo merila na precej kompleksen način. Prav tako se nisem odločila za merjenje pomoči razširjene družine.

²⁶ Tabela sem povzela po Purgal-Popiela, ki je svojo tabelo oblikovala na podlagi vplivov dejavnikov, kot so jih v raziskavah identificirali Shaffer in Harrison (2001) ter De Cieri (1991).

Tabela 3.2: Identificirani dejavniki medkulturnega prilagajanja partnerjev slovenskih diplomatov

DEJAVNIKI	VPLIV NA MEDKULTURNO PRILAGAJANJE PARTNERJA
PRED ODHODOM	
NAKLONJENOST ZA ODHOD V TUJINO	
Prejšnje mednarodne izkušnje	+ /- /O
Morebitni zadržki	+/-
Posvetovanje s partnerjem	+
Reakcije bližnjih	+/-
Priprave	+
BIVANJE V TUJINI	
POVEZANI Z OKOLJEM (SPLOŠNO PRILAGAJANJE)	
Kulturna novost	+/-
Ugodnost življenjskih pogojev	+
OSEBNI	
Znanje lokalnega jezika (in angleškega jezika)	+
Sprememba statusa zaposlitve	-
Osebni projekt	+
Zadovoljstvo z materialnim statusom	+
DRUŽBENI – povezani s sposobnostjo komuniciranja in oblikovanja socialne mreže v novem okolju (INTERAKCIJSKO PRILAGAJANJE)	
Novi prijatelji, poznanstva	+
Udeleževanje dogodkov diplomatske mreže, članstvo v združenjih partnerjev diplomatov	+
DRUŽBENI – povezani z družino (INTERAKCIJSKO PRILAGAJANJE)	
Zahteve, povezane s starševstvom	+
Pomoč/podpora diplomata partnerja pri prilagajanju	+
Pogrešanje družine	-/O

Legenda: + pozitiven vpliv, - negativen vpliv, O nevtralen vpliv.

4 VRNITEV DOMOV

Medtem ko posamezniki ob odhodu v tujino pričakujejo, da se bo novemu okolju potrebno prilagoditi, pa tega ob povratku domov običajno ne pričakujejo. Zato je lahko šok ob spoznanju, da se bodo morali ponovno prilagoditi domačemu okolju, toliko večji. Posledično tudi organizacije, ki pošiljajo svoje delavce v tujino, vrnitvi domov ne pripisujejo veliko pozornosti.

Čebašek Travnikova (2009, 14) omenja, da je ob naporih, ki jih posameznik doživlja ob odhodu v tujino, naporna tudi vrnitev v domovino in na podlagi lastne izkušnje pove: »Vrnitve ni; staro stanje je za vedno minilo. Doma najdeš nove ljudi in nova razmerja. Pričakovani občutek domačnosti se razblini in ostane kot neuresničeno hrepenenje domotožja. Tudi ti si drugačen, kot te je staro okolje poznalo in pričakovalo. Razočaranje je obojestransko.«

Ob vrnitvi domov se dogaja proces reintegracije, ki naj bi bil težji od procesa resocializacije ob preselitvi v tuje okolje. Resocializacija ljudi namreč spremeni in zato ne moremo govoriti o enostavni reintegraciji, ki bi vračala v preteklo stanje. Lukšič Hacinova (2009, 25) pravi: »Povratniki v spominu nosijo podobo izvirnega okolja iz časa, ko so odšli, in pričakujejo, da ga bodo takšno tudi našli, a se je to medtem spremenilo. Ljudje v okolju, v katero se vračajo, prav tako pričakujejo, da bo posameznik (družina) prišel nazaj takšen, kot je bil, a se je tudi on spremenil. Prekinjena "komunikacija" ljudi odtuja.«

Nazoren je citat menedžerke (v Linehan 2001, 218) v zvezi s tem: »Vračati se je nekaj groznega. Odpotovati v tujino je težko, saj človek ne ve, kaj ga čaka, ko pa se vrača, si kar domišlja, kako bo. Sledi obdobje ponovnega prilagajanja domačemu okolju. Po približno šestih mesecih se človek spet ustali. Natrgane so tudi vezi, ki jih zgradi v zasebnem življenju, tako z družino kot s prijatelji. Zelo težko je ohranjati dolgotrajna prijateljstva in človek mora biti zelo srečen, da mu uspe ponovno oživiti prijateljstvo takoj po vrnitvi.«

Kimova (2001, 34) je vrnitev domov opredelila kot proces ponovnega prilagajanja, pri čemer je izhajala iz tega, da se je posameznik zaradi izkušnje bivanja v tujini spremenil in se je v vmesnem času spremenila tudi njegova domača kultura (ali subkultura). Posameznik se pri tem lahko počuti kot tujec v domačem okolju (prav tam, 5).

De Cierei in drugi (v Purgal-Popiela 2011, 31) so pri vrnitvi domov navajali, da posameznika pred vrnitvijo navdajajo strahovi in upanje, doma pa potem sledijo 3 faze.

- 1) »Dobrodošli doma« (ang. »*welcome home*«) je evforična faza, ki jo spremljajo nerealna pričakovanja za spremembe na boljše.
- 2) V naslednji fazi »kaj sledi« (ang. »*what's next*«) posameznika navdajajo občutki osamljenosti, razočaranja in drugi negativni občutki.
- 3) V zadnji fazi posameznik doseže bodisi psihično ravnotežje bodisi ostaja nestabilno razpet.

Pri tem poudarjajo, da gre za ideal-tipski model prilagajanja in da se te faze v nekaterih raziskavah niso potrdile.

Tudi menedžerke v raziskavi Linehanove so povedale, da so doma doživele kulturni šok z več stopnjami – od občutkov prijetne vznemirjenosti, kar je trajalo kratek čas, do mračnega počutja – in šele na koncu so se povrnila v običajno stanje. Pri tem so izrazile prepričanje, da se težave ob vrnitvi domov zaenkrat podcenjuje in da bi bilo treba v prihodnosti procesu posvetiti večjo pozornost (Linehan 2001, 221).

V nekaterih raziskavah se je pokazalo, da je ponovno prilagajanje matični organizaciji trajalo od šest do dvanajst mesecev (Johnstonova v Linehan 2001, 216). Udeleženske Linehanove raziskave so pri tem menile, da je obdobje ponovnega prilagajanja domačemu okolju daljše, kadar gre za družine in zakonske partnerje (Linehan 2001, 219).

Nekatere raziskave o vrnitvi so pokazale, da je lahko le-ta včasih problematična in povzroča čustveni stres, prepire v družini, občutke izolacije ter zmedenosti/strahu o prihodnosti (Harvey, Kendall, Lie, Sanchez, Spector in Cooper v Linhares 2008, 2).

Več kot polovica udeleženk raziskave Linehanove (Linehan 2001, 217) je ob vrnitvi domov navajala tako poklicne kot družbene težave. Največje težave, s katerimi so se spopadale, so bile:

- uprava matičnega podjetja jim ni priznala zaslug za uspešno mednarodno delo,
- niso našle primerne položaja, na katerega bi se vrnile,
- prerasle so okvire domače organizacije,
- z družino vred so imele težave s prilagoditvijo v družbi,
- zamudile so priložnosti za napredovanje, ker jih je uprava matične organizacije spregledala, medtem ko so bile v tujini.

Ena izmed udeleženk raziskave (v Linehan 2001, 217) je povedala: »Ko se človek vrne, spozna, da je nekako prerasel domačo organizacijo in krajevne zadeve. Ne gre za to, da bi se počutil vzvišenega, toda ugotavljaš, da je domača organizacija bolj utesnjena.«

Vrnitev domov ali repatriacija je tako pomemben del procesa preselitve v tujino (Adler, Bossard in Peterson v Linhares 2008, 3). Pri tem zaposleni, ki se vračajo iz tujine, kljub težavam le redko dobijo oporo in pozornost, ki bi jo potrebovali. Razlog je v tem, da se teh težav s strani podjetij oz. organizacij ne pričakuje in jim zato ne posvečajo pozornosti in sredstev (Torrington v Linehan 2001, 216; Liu, Paik in drugi v Linhares 2008, 2).

Adler je prepričan, da bi morale organizacije, ki pošiljajo uslužbence na delo v tujino, enako pozornost, kot jo namenjajo odhodu v tujino, nameniti tudi vrnitvi, da bi se tem posameznikom zagotovilo kar najbolj lahko vrnitev domov. S tem povzročajo negativne posledice tako za njih kot za posameznike, ki se vračajo (Adler, Andreason in Kinnear v Linhares 2008, 2). Larson (v Linhares 2008, 3) trdi, da je repatriacija »pogosto pozabljen element mednarodne napotitve«.

Le dve udeleženci Linehanove raziskave sta bili deležni priprav na prihod domov, kar jima je pomagalo pri premagovanju mnogih težav. Priprave za prihod domov so se začele šest mesecev prej.

4.1 VRNITEV PARTNERJEV

Ob prihodu domov mnogo partnerjev doživlja izgubo podpore skupnosti tujcev v prejšnji državi, kar je še posebej boleče, ko ugotovijo, da njihovi prijatelji doma nimajo več dovolj časa za njih, oz. niso zainteresirani za obnovitev zvez po dolgi prekinitvi (Torbiörn in Tremayne v Purgal-Popiela 2011, 33). Partnerjem se je težko vrniti na delovno mesto zaradi prekinitve kariere, zmanjšanih kompetenc in zastarelega znanja, kar še dodatno podaljša ali poglobi razočaranje in frustracije ob vrnitvi domov (Purgal-Popiela 2011, 33).

Teorija o ponovnem prilagajanju na dom je vezana na to, kako uspešni so bili napoteni delavci pri svojem delu oz. projektu, uspešnost v primeru partnerjev diplomatov pa je težko izmeriti. Še najbolj je to mogoče narediti, kadar si je posameznik izbral kakšen osebni projekt. Partnerji in partnerice ob vrnitvi domov svoje zadovoljstvo glede bivanja v tujini tako pogosto ocenjujejo po začetnem osebnem projektu (Rogers in Ward v de Verthelyi 1995, 395).

Položaj partnerjev slovenskih diplomatov je v primeru vrnitve težji v primerjavi z diplomati, ki se vrnejo na MZZ, kjer jih obkrožajo sodelavci s podobnimi izkušnjami in posledično z razumevanjem izkušnje tujine in vrnitve. V primeru partnerjev diplomatov, ki so koristili možnost zamrznitve zaposlitve, to pomeni, da naj bi imeli možnost ponovno nastopiti delo. Vendar se lahko zgodi, da jih premestijo na nižje delovno mesto, ali pa celo ostanejo brez zaposlitve. To še dodatno oteži vrnitev domov in prilagajanje domačemu okolju.

4.2 KAJ PRINESE IZKUŠNJA TUJINE

Linhares (2008, 112) je v svoji raziskavi v intervjujih z osmimi menedžerji ob njihovi vrnitvi domov ugotovil, da so le-ti ob izkušnji dela v tujini doživeli neke vrste »izkušnjo preoblikovanja« v smislu, kako so videli same sebe po prihodu nazaj domov.

Večina intervjuvancev je poročala o tem, da jim je izkušnja tujine spremenila življenje s tem, da se jim je povečala samozavest, njihovo znanje in spretnosti ter vrednost v domači organizaciji. Izzivi, s katerimi so se soočali v tujini, in celotna izkušnja tujine so imeli na nekatere tak vpliv, da so spremenili (razširili) svoj pogled na svet in to, kako so sebe umeščali vanj. Drugi pa so se po vrnitvi domov počutili še bolj prepričani v lastna prepričanja o svetu, ki so jih imeli že pred odhodom (prav tam, 108–112).

Glede na pristop medkulturnega prilagajanja Kim Young Yun, ki sem jo predstavila v prvem delu, je medkulturno prilagajanje priložnost za učenje in osebno rast. Gre za »življenjsko potovanje«, ki posameznika spremeni v smislu ponovnega odkrivanja sebe, preoblikovanja, rasti v smeri preoblikovanja identitete posameznika v medkulturno identiteto (Kim 2001, 15).

Mlajši intervjuvanci so povedali, da so si zaradi izkušnje tujine izoblikovali jasno in stabilno sliko o tem, kdo so. Na drugi strani pa so starejši trdili, da se je spremenil le njihov pogled na »zunani svet«. Med znanji in spretnostmi, ki so jih pridobili, so navajali povečano komuniciranje, toleranco, fleksibilnost in odprtost, razširjen pogled na svet, povečano sposobnost, da se gibljejo med različnimi kulturami, itd. (Linhares 2008, 95–96).

Gostujoča kultura je imela vpliv na intervjuvance tako v času bivanja v tujini kot ob vrnitvi domov. Povedali so, da so to, kar so se novega naučili, pogosto vključili v lastno kulturno identiteto, prav tako pa so njihove izkušnje v tujini vplivale na to, kako so gledali na domovino in ljudi doma (prav tam, 102).

Več kot polovica intervjuvancev (Američanov) je priznala, da so se ob vrnitvi domov počutili, kot da ne spadajo v ZDA. To je bilo še posebej na začetku, ko so pogosto pogrešali kulturo svoje bivše gostujoče države. Na splošno so imeli občutek, da so se morali ponovno naučiti ameriških norm in da je bil eden večjih izzivov, kako se ponovno naučiti ustrezno komunicirati z Američani (prav tam).

Osland (v Hemmasi in drugi 2010, 987) trdi, da se zdomci vrnejo domov s povečanim razumevanjem drugih držav in tujine, povečanim zavedanjem sebe, samozavestjo, izkušnjami medsebojnega sodelovanja in večjo tolerantnostjo do drugačnih ljudi.

5 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA SKOZI PRIZMO OBEH SPOLOV

Z namenom ugotoviti, kakšna je vloga partnerja pri odločanju diplomata za odhod v tujino in celotni izkušnji bivanja v tujini, sem v nadaljevanju orisala delitev vlog med moškimi in ženskami, ki izhajajo iz tradicionalno zakoreninjenih, v slovenskem prostoru še vedno prisotnih predstav. Zanimalo me je, kako vplivajo na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, še posebno pri mednarodnih napotitvah.

5.1 DELITEV NA SFERO JAVNEGA IN ZASEBNEGA

Razlika med spoloma se je družbeno definirala na podlagi dualizma narava – kultura oz. biološko-družbeno in se izraža v različnem dojetju materinstva in očetovstva. Moški predstavlja v tem dualističnem modelu družbeni spol, ženska pa njemu nasprotnega – naravo (Švab 2001, 95). Ženska je »prek materinske vloge, zaradi svoje reproduktivne funkcije subjekt, ujet med naravo in kulturo«: »Njena biološkost je torej družbeno definirana in njena družbenost biološko determinirana.« Pri tem naj bi bila ženska materinska identiteta imuna na postmoderne spremembe in ostaja konstanta – nujni predpogoj funkcioniranja zasebnosti (prav tam, 96).

Hkrati je, kljub spremembam materinstva v postmodernej družbi, ženska postala konstitutivni element družinske zasebnosti, materinstvo pa ontološka osnova moderne družine (prav tam, 102).

Tovrstna umestitev obeh spolov je v zahodnih družbah narekovala ločevanje na dve sferi: moško (javno, formalno) sfero plačanega dela in žensko (privatno, neformalno) sfero družinskega življenja.

Fletcher (2003, 2) je ti dve sferi poimenoval »sfera proizvodnje dobrin« (ang. »*produce things*«) in »sfera skrbi za odraščanje ljudi« (ang. »*grow people*«). Pri tem navaja tri osnovne značilnosti.

- 1) Dihotomnost (ang. »*dichotomy*«) – Na podlagi zahodnoevropske tradicije se je uveljavilo ločevanje javne in privatne sfere kot dveh dihotomnih delov, ki sta med seboj ločena in v nasprotju. V vsaki izmed teh sfer imajo akterji določene svoje lastnosti in veščine, ki ne veljajo za drugo sfero. Javna sfera je tako nekaj plačanega in nekaj, kar moraš storiti, nasprotno od tega pa privatna sfera predstavlja nekaj, kar želiš storiti, vendar hkrati to delo ni plačano.
- 2) Spolna določenost – Obe sferi sta tesno povezani s spolom v smislu, da se moški povezuje z javnim in delom izven doma, kjer se proizvajajo dobrine, ženska pa s privatnim in družino (Acker in Kanter v Fletcher 2003, 7).
- 3) Pravilo učinkovitosti oz. uspešnosti (ang. »*logic of effectiveness*«) – Za vsako od sfer veljajo pravila, ki določajo, kaj pomeni biti učinkovit oz. uspešen. Zaradi dihotomnosti pa prenos teh pravil iz ene v drugo sfero ni primeren (npr. plačevanje za družinske usluge med družinskimi člani) (Fletcher 2003, 7–9).

Tovrstna delitev sicer nikoli ni odražala dejanskih življenjskih situacij večine populacije, zato so bile ženske prisotne tudi na trgu dela in moški vpleteni v gospodinjska dela oz. družino (prav tam, 4).

Od 70. let naprej, ko so se ženske osamosvojile na trgu delovne sile, so začele postopoma prevzemati »moška« opravila in se vključevati v javno sfero. Prepletanje javne in zasebne sfere je postalo pogostejše, vendar pri tem ni prišlo do razbremenitve žensk, temveč do dvojne obremenitve. Joganova (2001, 185) zato poudarja, da je spolno neenako učinkovanje družinskega življenja še vedno prisotno.

Tradicionalna delitev dveh sfer je vplivala tudi na to, da so danes teorije karier večinoma zgrajene na moških modelih, ki podpirajo koncept, da je delo osrednja točka človekove identitete (Levinson s sodelavci in Erikson v Linehan 2001, 222). Udeleženske Linehanove raziskave so izrazile prepričanje, da se v številnih organizacijah predanost delu meri s številom ur, ki jih menedžerji preživijo v službi, zlasti zvečer in ob koncih tedna ter pri družabnem povezovanju (Linehan 2001, 222). Menedžerke so takrat, kadar ne ustrezajo prevladujočemu moškemu modelu poklicne kariere, pogosto prisiljene izbirati med službo in

družino. Njihove dileme in odločitve pri tem pa so pogosto težje kakor odločitve moških, saj naj bi bile ženske na poklic in družino bolj navezane (prav tam, 235).

Slednje je močno povezano z ideologijo materinstva, ki je ženske pripravila do tega, da so sprejele gospodinjsko vlogo in s tem marginalni položaj na trgu delovne sile kot nekaj, kar pač sodi zraven (Rener 2008, 17). Intervjuvanke v raziskavi Linehanove (2001, 191) so izrazile prepričanje, da pripadnost spolu, zlasti v odnosu do rojevanja in vzgoje otrok, vpliva na vedenje moškega in ženske ter na njuna poklicna pričakovanja in cilje.

Albert Godenzij je na podlagi mednarodne statistike potrdil neenakost spolov glede na delovni čas, organizacijsko moč, dohodek, osvobojenost od gospodinjskega dela itd. Nadalje je ugotovil, da »so prednosti moških še zagotovljene s prevladujočim institucionalnim redom v družbi in prilagojene neoliberalističnim imperativom individualizma« (v Jogan 2013, 7).

Čeprav se stanje v zadnjih desetletjih spreminja, pa delež žensk na najuglednejših področjih, kot so obramba, finance in zunanja politika, ostaja majhen, ali pa jih tam sploh ni. Ženskam so tako običajno prepuščena področja zdravja, socialnih in ženskih zadev, vzgoje, družine, kulture itd. (Paxton in Hughes v Jogan 2012, 169).

5.2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

Dejavniki, ki danes določajo kontekst, v katerem moški in ženske sprejemajo odločitve in delujejo v vsakdanjem življenju, so plačana zaposlitev in kariere ter ponotranjene podobe očetovstva in materinstva ter družbeno pričakovanih vlog spolov in vrednot (v Humer in Kuhar 2013, 233).

V zadnjih desetletjih se stara alternativa – družina ali zaposlitev – umika novi dilemi: kako bolje usklajevati družinsko življenje z zaposlitvijo. Raziskave o usklajevanju teh dveh področij potekajo v okviru dveh analitskih paradigem. Prva izhaja iz analiz evropskega blaginjskega sistema, možnosti razvoja socialnega kapitalizma in njegove prihodnosti v globalni konkurenci svetovne ekonomije. Z vidika teoretikov te paradigme usklajevanje družine in zaposlenosti vpliva na produktivnost dela, družbene stroške in možnosti družbene

reprodukcije. Druga paradigma pa je bolj normativna in se navezuje na vprašanja sodobnega državljanstva in enakosti spolov (Renner 2008, 19).

Že Ann Oakley je v svojem delu *Gospodinja* iz leta 1974 poudarila pomen enakopravnosti spolov v zasebni sferi za doseganje enakopravnosti v javni sferi (v Humer in Kuhar 2013, 221).

Obstoj neenakosti med spoloma v sferi doma potrjuje številna feministična in sociološka literatura (Renner 2008; Humer in Kuhar 2013; Jogan 2013). To se kaže tako v količini opravljenega domačega in skrbstvenega dela kot v vsebini del.

Neenakopravna delitev dela doma pa vpliva na (ne)enake možnosti na drugih področjih življenja, še posebej v poklicnem življenju. O tem pričajo študije na področju psihologije in družinske terapije, ki kažejo na neposredno povezanost doseganja enakopravnosti med spoloma na različnih življenjskih področjih (Deutsch v Humer in Kuhar 2013, 221).

Carmodyjeva in Shellenbergerjeva ugotavljata, da kljub korenitim spremembam v sestavi delovne sile, organizacijski politiki in uveljavljeni praksi, vse še vedno temelji na domnevi, da je tradicionalna družina taka, v kateri je moški glavni preskrbovalec, soproga pa se ukvarja z domom in otroki (v Linehan 2001, 167). Zato niso presenetljivi rezultati raziskav na Zahodu, iz katerih izhaja, da morajo ženske večkrat izbirati med družino in poklicem, zaradi česar jih je veliko neporočenih ali brez otrok (Kanjuo-Mrčela 1996, 95).

Verjetno je bila prav ideologija materinstva tista, ki je ženske pripravila do tega, da so sprejele gospodinjsko vlogo (in marginalni položaj na trgu delovne sile) kot nekaj, kar sodi zraven. Družina se tako danes zdi predvsem visoko specializirani zasebni servis socialnih storitev. Servisno funkcijo družine omogoča in ohranja figura gospodinje kot osebe, »za katero se pričakuje, da upravlja dom, da vodi domačo ekonomijo, da na zaseben način in v zasebnosti zadovoljuje življenjske potrebe družinskih članov, da skratka skrbi za blaginjo pomembnih drugih« (Renner 2008, 16).

Gospodinjska funkcija ženske je (bila) kot servisna funkcija družine vselej prezrta in zamolčana, saj se je prekrivala z materinstvom. Pri tem se je pokazalo, da prav gospodinjenje zelo ovira ukvarjanje z otroki, kar naj bi bila sicer najpomembnejša dejavnost žensk v družinah (prav tam, 17).

Dvig družinskega in gospodinjskega standarda večine gospodinjstev v 20. stoletju je prinesel več in ne manj neplačanega dela, ki ga opravljajo ženske doma. Renner (prav tam, 21) pravi: »Podoba junakinje našega časa je zato podoba ženske, ki je zaposlena, ki gospodinji, je mati, skrbi za bolne in stare, pazi na zdravo prehrano, je informirana, izobražena in zabavna, reciklira embalažo in vestno ločuje odpadke.«

Kot v svoji študiji ugotavljata Badlock in Hadlow (v Renner 2008, 22–23), je ključni problem usklajevanja družin in zaposlitve neenaka delitev dela med partnerjema. Tako v večini evropskih družin zaposlenih staršev predvsem materam kronično primanjkuje časa, očetje ne izbirajo pravih življenjskih prioritete, matere pa naj bi bile slabe menedžerke, ker svojih partnerjev ne znajo dovolj motivirati.

Glede na sodobne raziskave o spolni delitvi dela v gospodinjstvu in družini obstajajo jasne razdelitve. Moški naj bi tako opravljali visoko diskrecijska dela (npr. drobna opravila), za katera se lahko sami odločijo, kdaj in kako jih bodo opravili ter dela, ki jih je mogoče označiti kot prostočasna (npr. vrtnarjenje, igra z otroki).

Med ugotovitvami empiričnih raziskav o usklajevanju družine in zaposlitve v evropskih državah je tudi ta, da boljše socialne in družinske politike (npr. boljša dostopnost otroškega varstva in starševski dopusti) paradoksalno vodijo v bolj tradicionalno delitev družinskega dela. Tam, kjer imajo do družin bolj prijazno socialno politiko, so očetje manj aktivni v družinskem delu, ker ga razumejo kot izbiro (Renner 2008, 21–22).

5.2.1 Vloga očetov

Na ravni družine je bilo ugotovljeno, da ima pri usklajevanju plačanega in družinskega življenja največji vpliv podpora partnerja. Gre za sodelovanje v gospodinjstvih in podporo pri udejstvovanju v plačanem delu in vodenju kariere. Podpora partnerjev je odvisna od številnih psiho-socialnih in situacijskih dejavnikov, npr. izobrazbe obeh partnerjev, stališča partnerjev do spolne enakosti, kariere ženske, višine dohodka ženske (Fagan, Parke, Coltrane, Yeung in drugi v Coltrane v Vladimirova 2004, 7).

Vzporedno s tem je potrebno upoštevati tudi to, da se v zadnjih letih postopno spreminja pojmovanje očetovske vloge v družini in da se s problematiko usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja čedalje bolj ukvarjajo tudi moški (Fletcher 2003). Urejanje vsakdanjega življenja ni več le »žensko vprašanje« in se začneja dotikati tudi moških. Pri tem je ključna vsebina »moškega vprašanja« novo očetovstvo (Jogan 2001, 183).

Značilno za novi »tip« očeta je, da, čeprav so se pripravljene bolj vključevati v vsakodnevno družinsko življenje, to počnejo predvsem kot pomočniki, lahko bi rekli, da »v družinskem življenju ne nastopajo kot protagonisti ali režiserji, pač pa veliko bolj kot pomočniki režije in stranski igralci« (Rener in drugi 2008, 197).

To je ugotovila tudi Joganova (2013, 173) v raziskavi odgovorov slovenskega javnega mnenja (obdobje 1991–2012). Nova moška/očetovska praksa naj bi se le počasi vraščala v zavest, zlasti moških. Dobra polovica moških naj bi se zavedala, kaj bi morali storiti in leta 2008 jih je bilo skoraj devet desetih vseh vprašanih prepričanih, da bi morali moški »v enaki meri kot ženske skrbeti za dom in družino«. Kljub temu ostaja večji delež domačega dela na ramenih žensk, čeprav to naj ne bi bila njihova primarna želja.

Tisti, še vedno redki moški, ki začnejo uresničevati novo vlogo, so pogosto deležni zasmehovanja in zasramovanja (Jogan 2012, 173).

V večini sodobnih družb ima oče tako še vedno preskrbovalno vlogo, ki v družino prinaša dohodek. Ta vloga hkrati utemeljuje in opravičuje njegovo odsotnost. Gre za stereotip, ki je še vedno zelo prisoten v večinskem javnem mnenju in celi vrsti diskurzov. Še več, naj bi celo določal predstavo o novem očetovstvu v smislu, da je novo očetovstvo vse, kar klasično očetovstvo ni. Iz zbranih podatkov in analiz izhaja, da smo danes na pol poti med podobami starih, klasičnih in podobami novih, participativnih očetov (Rener in drugi 2008, 196).

Vstopanje žensk v javni prostor in delovanje torej ni spremljalo in ne spremlja enako obsežno vstopanje moških v zasebni prostor. Večina žensk se danes srečuje z napetostjo med težnjo po neodvisnosti in samostojnosti (podprta s pravnim priznanjem enakosti), na drugi strani pa dejansko njihovim slabšim položajem v smislu nadobremenjenosti v razporeditvi vseh eksistencialnih del (Jogan 2012, 173).

5.2.2 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v mednarodnih službah

Tradicionalna delitev dela med spoloma se odraža tudi pri odločitvah za delo v mednarodnih službah. Moški se tako lažje odločijo za mednarodno kariero, ker se pričakuje, da jim bodo ženske sledile in se brez težav odrekle lastni karieri, oz. vsaj lažje kot bi se moški odrekli svoji. Ženske pri odločitvah za službovanje v tujini torej nimajo enakih možnosti, ker imajo pri tem manjšo podporo s strani partnerjev kot njihovi moški kolegi.

Ženske naj bi pri odločanju za mednarodne napotitve bolj kot moški upoštevale potrebe družine (Dupuis in drugi v Green 2012, 56). Tako je tudi manj verjetno, da bodo uresničile svoje sanje, da bi službovale v tujini, še posebno, kadar je potrebno upoštevati potrebe otrok (Tharenou v Green 2012, 56).

Mnenja, ki so jih izrazile intervjuvanke v raziskavi Linehanove, nakazujejo na to, da se ženske bolj kakor njihovi soprogi srečujejo z napetostmi med službo in domom, še posebej, kadar prevzemajo mednarodne položaje. Kot razlog za to navajajo spremljajočega partnerja in splošno navzkrižje med službo in domom ter pritiske, ki iz tega izhajajo (Linehan 2001, 180). Kot je povedala ena izmed intervjuvank (prav tam, 181): »Največ žensk ne prevzame mednarodnih položajev predvsem zaradi družinskih razlogov.«

Obstoječe sociološke in kulturne norme namreč narekujejo, da za moškega še ni sprejemljivo, da bi se znašel v vlogi spremljajočega partnerja (Harrisova v Linehan 2001, 175). Okolice tako pričakuje, da bo v tujini moškega spremljala soproga in ne obratno. Pare, pri katerih je bila ženska imenovana za mednarodni položaj, soproga pa naj bi jo spremljal, so pogosto obravnavali kot »čudne« (Linehan 2001, 175).

Ženske, ki se odločijo za mednarodno kariero, naj bi zato doživljale veliko občutkov krivde, pa tudi nesporazumov zaradi službe in razporeditve starševskih vlog, kot jih tradicionalno postavljajo družbene norme (Linehan 2001, 191).

Ena izmed intervjuvank, ki je bila zaposlena kot direktorica na Evropski komisiji (prav tam, 183) je povedala: »Ženska mora vedno poskrbeti za družino in otroke, celo v razmerjih, kjer naj bi šlo za enakovredno partnerstvo. Zato sem prepričana, da je to razlog, da ženske ne sprejmejo mednarodnih položajev – seveda glavni vzrok tiči prav v tem! Če so otroci nesrečni, je vedno kriva ženska. Ženske doživljajo tudi občutek krivde. Ne vem, ali gre pri tem za biološke vzgibe ali ne.«

Pri tem je potrebno upoštevati tudi ugotovitve nekaterih raziskovalcev, da so tradicionalne omejitve zaradi pripadnosti spolu v družini najbolj ogrožene tedaj, ko ženska zasluži več, ali je v poklicu uspešnejša od partnerja (Davidsonova in Cooper ter Lewisova v Linehan 2001, 188).

Pri odločitvah žensk za mednarodno kariero so udeleženske Linehanove raziskave izrazile prepričanje, da mnogo menedžerk skrči svoje poklicne obveznosti, da bi ustregle potrebam poklicnih karier svojih soprogov. Sedem od osmih razvezanih ali ločeno živječih intervjuvank je navedlo, da so lastne poklicne kariere žrtvovale za svoje zakone, potem pa ugotovile, da so prav tako nesrečne kot prej in da jih zakon ne zadovoljuje. Od tega jih je pet navedlo, da jim je ločitev končno omogočila, da se posvetijo svojim poklicnim karieram.

Od poročenih intervjuvank Linehanove (2001, 224–227) so vse trdno verjele, da je bila za njihove mednarodne poklicne kariere najbolj pomembna podpora, ki so jo prejemale od svojih soprogov. Prav tako so navajale, da lahko ženska kariera zelo trpi, ko skušajo uravnati svoj delovni urnik. Pri tem lahko imajo stališča in vedenje zakonskih partnerjev zelo ugoden ali neugoden vpliv na njihovo prizadevanje, da bi uskladile delo in družinske obveznosti. Intervjuvanke so priznale, »da od moških kolegov nikoli niso slišale, da bi se imeli za "srečneže", če se je njihova partnerka žrtvovala in jim omogočila poklicno kariero«.

Podpora partnerja je torej pomembna že pri odločitvi za mednarodno službo. V primeru, da se ženske odločijo za službovanje v tujini, se soočajo z večjimi težavami pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Podpora partnerja je ob bivanju v tujini toliko pomembnejša, saj ni pomoči širše družine.

5.2.3 Stanje v Sloveniji

Slovenija je zanimiva s stališča preučevanja enakopravnosti v družinskem življenju zaradi družbenozgodovinskih okoliščin, ki so pripeljale do množičnega zaposlovanja žensk za polni delovni čas od konca druge svetovne vojne do institucionalnega otroškega varstva in dobro razvitih družinskih politik (Jogan v Humar in Kuhar 2013, 221). Pričakovali bi, da bi se v takem okolju bolj razvila enakopravnost med spoloma v sferi doma, vendar se ni. Tovrstne teme namreč niso bile širše prepoznane kot pomembne.

V postsocialistični Sloveniji se prav tako ni zgodila transformacija tradicionalnih spolnih vlog in spolnega zaznamovanja praks v domači sferi, kar naj bi ženske oviralo pri aktivnejši vključitvi v sfero politike in moške pri aktivnejši vključitvi v sfero doma (Jalušič in Humar v Humar in Kuhar 2013, 221).

Raziskave v Sloveniji že od 70. let naprej kažejo na tradicionalno delitev vlog v družinah, v smislu neenakopravne delitve gospodinjskega dela in skrbi za otroke (Ule in drugi 1978; Rener 1985; Rener 2006; Humer v Humer in Kuhar 2013, 224; Sedmak, Medarić 2007,

94–99). Vrednote o družinskem življenju so v Sloveniji izrazito moško usmerjene (Lukšič-Hacin 2009, 26).

Stališča, ki jih imajo posamezniki o spolnih vlogah, in ki so odraz socialnih norm v širši družbi, vplivajo na njihovo (ne)zavedno vedenje in posledično na obremenjenost moških in žensk, oz. na udejstvovanje predstavnikov obeh spolov v sferi javnega in zasebnega. V tem smislu v nadaljevanju navajamo raziskavo o slovenskem javnem mnenju, ki jo je naredila Joganova za prvi dve desetletji osamosvojitve.

Ugotovila je, da je predstava, da so ženske »naravno« odgovorne za predšolske otroke in da morajo predvsem one prilagajati svoje zaposlitvene želje družinskim obveznostim, še vedno zelo močna. Po eni strani se je sicer zmanjšalo prepričanje, da družinsko življenje trpi, kadar je ženska polno zaposlena (največji je upad v letu 2012, ko je pri ženski v manjšini, pri moških pa je bolj trdovratno in bolj prevladujoče – soglaša še vedno 40 %) in da mora ostati doma (v to verjame manj kot petina), enako tudi delež žensk, ki so ponotranjile takšno stališče.

Po drugi strani se stališče o trpeči družini zaradi zaposlitve ženske/matere pojavlja kot tiha podlaga pri presojanju o tem, kakšna vrsta zaposlitve in v katerem življenjskem obdobju je primerna za žensko. Skoraj polovica žensk in moških je med letoma 2003 in 2012 zagovarjala stališče, da je zaposlitev žensk/mater v skrajšanem delovnem času najboljši način usklajevanja družinskega življenja in službenih obveznosti. Prav tako niso spodbudni podatki o odnosu obeh spolov do delitve starševskega dopusta, kar kaže na to, da se nova očetovska praksa počasi umešča v zavest ljudi (Jogan 2013, 26–30).

Spodbudno je, da iz raziskav SJM izhaja, da se je predstava, naj bo ženska samostojna in neodvisna na podlagi svoje zaposlitve, večinsko že utrdila kot sestavni del ženske identitete. Prav tako je od začetka 90. let naprej vedno bolj očitno, da ženske ne razumejo (plačanega) dela zunaj doma zgolj kot neko prehodno in naključno dejavnost, temveč kot vseživljenjsko usmeritev (prav tam, 20).

V slovenski družbi ima tudi absolutna večina obeh spolov pozitiven odnos do enakosti med spoloma. Vendar moški v praksi kljub temu niso pripravljeni vložiti več svojega časa v gospodinjska dela ali skrb za otroke (prav tam, 36).

Empirični podatki raziskav v evropskih državah kažejo na to, da očetje v primeru, ko je možna delitev starševskega dopusta, le-tega raje prepustijo materam. Očetje se odločajo za očetovski dopust, če je le-ta polno plačan in neprenosljiv (Rener 2008, 22).

Podobno kot v Zahodnih državah so tudi v Sloveniji spremembe starševskih vlog počasne in so moški v skrbi za otroke in domače delo še vedno vključeni predvsem kot pomočniki (gre za trend »zapoznele revolucije«) (Hochchild v Humer in Kuhar 2013, 221).

Glede na izsledke raziskave Eurofounda iz leta 2009 naj bi imelo kar 42 % zaposlenih v Sloveniji nekajkrat mesečno težave pri usklajevanju poklicnih in družinskih obveznosti. Ta podatek preseneča glede na to, da so v Sloveniji razmeroma ugodni ukrepi za lajšanje prehajanj zaposlenih staršev med poklicnimi in družinskimi obveznostmi (institucionalno otroško varstvo, starševski dopust) ter glede na razmeroma kakovostne neformalne opore (v Humer in Kuhar 2013, 223).

Študija Žive Humer iz leta 2009 je pokazala, da neizpolnjevanje pričakovanj o enakopravni delitvi dela v sferi doma povzroča napetosti. Ženske jih rešujejo s strategijo nekonfliktnosti in navideznega konsenza, da bi se s tem izognile sporom, z vključevanjem otrok v domače delo, zlasti hčera, in plačano gospodinjsko pomočjo (Humer v Humer in Kuhar 2013, 224).

Novejše raziskave o delitvi dela v domači sferi v Sloveniji kažejo, da enakopravn(ejš)a delitev dela postaja vedno pomembnejši element partnerstev (Humer in Kuhar 2013, 232). Glede na vse višjo izobraženost mladih žensk v Sloveniji v primerjavi z moškimi in njihove želje po poklicni in osebni uveljavitvi ter želji po sprejemljivejši delitvi dela (Ule, Kuhar v Humer in Kuhar 2013, 233) lahko sklepamo, da bodo v prihodnje ženske pričakovale in udeleževale bolj enakopravno delitev domačega dela ter izognitev dvojni obremenitvi, ki jo je tolerirala generacija njihovih mater. Če se bo ta trend nadaljeval, lahko predpostavljamo, da se bodo v

prihodnosti moški najverjetneje primorani bolj aktivno udeleževati v družinskem življenju. To lahko pričakujemo tudi z vidika identitetnih sprememb moškosti. Pri tem ostaja odprto vprašanje, koliko bodo razmere na trgu dela dopuščale proste izbire (Humer in Kuhar 2013, 233).

Pozitivni trend ugotavljata tudi Humerjeva in Kuharjeva (2013) v svoji raziskavi študije primera para, ki si prizadeva za enakopravno delitev domačega dela. Tovrstni pari so danes še vedno v manjšini, ampak pomembno je, da obstajajo. Prav tako se je pomembno zavedati, da je enakopravnost nenehen proces, ki zahteva odnos, temelječ na vzajemnosti, zaupanju in komunikaciji.

Če so morale v preteklosti torej predvsem ženske usklajevati obveznosti v obeh sferah, pa lahko upamo, da ob spreminjanju očetovske vloge v družini, postaja to tudi problematika moških.

5.2.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v slovenski diplomaciji

Omenjena spolna dihotomija, ki narekuje tudi, da je politika področje, kjer je »moškocentričnost« izrazito prisotna, vpliva tudi na področje zunanje politike oz. diplomatsko-konzularne dejavnosti (Lukšič Hacin 2009, 22).

Diplomacija je bila že v preteklosti zaradi tradicionalnih norm predvsem v moški domeni in je v tem smislu »stoletja dolgo ostala dedič svojih zgodovinskih tradicij« (Jazbec 2002, 169).

Ženske so se v diplomatski službi začele pojavljati v drugi polovici 20. stoletja. Proti koncu stoletja se je njihova udeležba (po dveh zaporednih valih novih držav) še povečala in utrdila. Pri diplomacijah novih, še posebno majhnih držav, se opaža večji odstotek žensk, še posebej med novimi rekrutiranci, zato lahko govorimo o »feminizaciji« diplomacije. Jazbec ocenjuje, da gre za pozitiven pojav, ki približa spolno sestavo diplomatske službe spolni sestavi celotne družbe, ki jo ta diplomacija predstavlja in zastopa. V tem bi lahko bila ena redkih prednosti novih diplomacij pred etabliranimi (prav tam, 169–173).

Ženske se tako tudi v diplomaciji soočajo s tradicionalnimi, bolj patriarhalno obarvanimi normami, ki vplivajo na pogoje njihovega poklicnega delovanja in družinskega življenja. Dodatno se morajo v primeru službovanja na predstavništvu v tujini soočiti z različnimi pogoji v gostujočih državah, pri čemer je pomembna tudi odprtost gostujoče kulture in prežetost s patriarhalnimi normami, kar vpliva na možnosti za uspeh žensk na delu v tujini.

Glede na to, da je zasidranost tradicionalnih vrednot v slovenskem prostoru še zelo prisotna, kar se še posebej odraža pri opravljanju gospodinjskih del in skrbi za otroke, lahko domnevam, da so diplomatke na službovanju v tujini bolj obremenjene kot njihovi moški kolegi. Domnevam, da podobno kot v Sloveniji, poleg dolgega delovnika še vedno nosijo tudi del bremena družinskega življenja.

Ženske so v diplomaciji izpostavljene enakim procesom resocializacije in reintegracije kot moški, vendar naj bi bil zaradi patriarhalnih razmerij moči njihov položaj težji, saj so veliko bolj obremenjene s ponotranjenimi socialnimi/kulturnimi odgovornostmi. Kompleksnost obremenitve žensk ni nujno vezana na neposredno, vidno delitev dela in skrb za družino. Čeprav danes tudi moški prevzemajo naloge in obveznosti, pa »so v teh situacijah ženske vpete v posredne socialne mreže ter vrednotenja prestrukturiranega dela in odnosov, kar pomeni tih, vendar učinkovit pritisk vesti na ženske prek predstav, da neuspešno igrajo vlogo mater in žena« (Lukšič Hacin 2009, 26).

Marc in Pogačnik (2015, 25) navajata, da »poročenemu diplomatu, zlasti poročenemu vodji predstavništva, ni vedno preprosto usklajevati zakonskega ali partnerskega življenja s poklicnim. Razmeroma visok delež razvezanih med diplomati je priča tega. Potrebno je skoraj vsakodnevno pretanjeno prizadevanje za pravo ravnotežje med delom in družino«.

Delo diplomata zahteva izredno dinamičnega človeka, ki je sposoben samostojnega opravljanja nalog na različnih področjih, saj je število zaposlenih na slovenskih predstavništvih majhno. Mlada družina je zato za vodjo predstavništva lahko velik izziv po napornem delu v pisarni, še posebej, če bo želel zvečer še kaj prebrati (prav tam).

Na Ministrstvu za zunanje zadeve je bilo ob koncu leta 2015 (vsi podatki v nadaljevanju z 31. 12. 2015) zaposlenih 657 uslužbencev (61 % žensk in 39 % moških).²⁷ V notranji službi (na ministrstvu) je bilo zaposlenih 412 uslužbencev (63 %), v zunanji službi (na diplomatskih predstavništvi in konzulatih Slovenije v tujini) pa 245 (37 %) – od tega je bilo v zunanji službi 55 % žensk in 45 % moških.

Na ministrstvu je bilo na položaju vodje 20 ženskih predstavnic, kar pomeni, da so ženske zasedale 52,63 % vseh vodstvenih položajev. Pri tem sta bili ženski obe državni sekretarki, vodja kabineta in ena generalna direktorica (od štirih). Ta podatek je vzpodbuden, glede na to, da je bilo v raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* izpostavljeno, da «moške šefe v glavnem podpirajo sposobne ženske, ki so v večini tudi vodje posameznih oddelkov», kar naj bi bilo razvidno tudi iz statistike o vodstveni in zaposlitveni strukturi ministrstva (Stefanović Kajzer 2009, 90).

V tujini je delovalo 52 diplomatskih predstavništev in konzulatov, 12 od teh so vodile ženske predstavnice, kar predstavlja 23 % in pomeni, da so v letu 2015 veleposlaniška mesta pretežno zasedali moški. Podatek je v skladu z rezultati raziskave o enakih možnostih v slovenski diplomaciji in raziskave Kosinove, ki jih bom predstavila v nadaljevanju.

Glede na raziskavo Milana Jazbeca (2012, 136) veleposlaniških mest v treh časovnih obdobjih (1993/93, 1997/98 in 2009/10) se je delež ženskih veleposlanic povečeval in v letih 2009/10 znašal 2:1 (15 veleposlanic in 29 veleposlanikov). Pri tem so veleposlanice zasedale ne samo pomembne, ampak tudi najpomembnejše diplomatske lokacije.

Če primerjam podatke iz leta 2015 s podatki iz 2009/2010, lahko ugotovim, da se je delež žensk na veleposlaniških mestih zmanjšal.

Pri tem je pomembno izpostaviti, da se je izboljšal položaj žensk, ki želijo v času mandata v tujini koristiti porodniški dopust ter dopust za nego in varstvo otroka (z novim *Aktom o*

²⁷ V to število se štejejo tudi zaposleni za določen čas, ki nadomeščajo začasno odsotne uslužbence zaradi bolniške odsotnosti, porodniškega dopusta ali mirovanja (17 uslužbencev) (podatek z 31. 12. 2015).

notranji organizaciji in sistemizaciji MZZ iz l. 2009). Če ima diplomatka ob nastopu porodniškega dopusta do zaključka mandata več kot eno leto, ima možnost, da ga v celoti koristi, mandat pa se ji ustrezno podaljša. Če pa ima ob nastopu porodniškega dopusta do zaključka razporeditve v tujini manj kot eno leto, se mandat prekine zadnji dan pred nastopom porodniškega dopusta, uslužbenka pa se po dopustu za nego in varstvo otroka razporedi v notranjo službo. V preteklosti je bilo možno le koriščenje treh mesecev ali predčasna vrnitev domov. Javni uslužbenki v celotnem obdobju mirovanja (porodniški dopust in dopust za nego in varstvo otroka) ne pripada dodatek za nezaposlenega partnerja.

5.2.4.1 Raziskava Enake možnosti v slovenski diplomaciji

Raziskava, ki sta jo leta 2009 izvedla Ministrstvo za zunanje zadeve in Znanstveno-raziskovalni center SAZU, je pokazala, da je spol šele peti najpomembnejši dejavnik diskriminacije na ministrstvu. Vendar je hkrati 86 % žensk in 43,5 % moških prepričanih, da imajo ženske večje težave pri usklajevanju poklicnih in zasebnih obveznosti ter odhodu na službovanje v tujino (Pirnat 2009, 77).

Pirnat (prav tam) ugotavlja: »Večina težav žensk v diplomaciji izhaja iz stereotipov o tradicionalni vlogi ženske pa tudi družbenih predstav o razlikah med moškimi in ženskami, ki naj bi odsevali več klišejskih idealnotipskih diad in naj bi po besedah sogovornikov iz intervjujev veljali tudi v diplomaciji.«

Zakonski in podzakonski akti sicer zagotavljajo enakost med spoloma in med zaposlenimi, vendar ženske dejansko omejujejo stereotipi in ne pravice. Stereotipna prepričanja se odražajo tudi v predstavah o idealnem diplomatu in so nagnjena bolj na moško stran (po mnenju anketirancev je racionalen, discipliniran in »vodja«). To lahko pomeni, da se za nekatere položaje v diplomaciji pristojni zavedno ali nezavedno odločajo za moške, v smislu, da so le-ti primernejši diplomati od žensk, torej »čustvenih oseb«, »gospodinj« in (bodočih) mater. Gre za odsev ukoreninjenih predstav, da mora ženska skrbeti za otroke, dom, in si – v nasprotju z moškim – v diplomaciji ne bo mogla privoščiti dolgih delovnikov, selitev, službovanja v tujini, večjih obremenitev ipd. (prav tam).

Nekateri diplomati so bili prepričani, da v diplomaciji velja, da ženska lažje sledi soprogu diplomatu v tujino kot obratno. Nadalje menijo, da ima diplomatka z otroki težave že na ministrstvu, sploh na delovnih mestih, ki so višje na hierarhični lestvici in zahtevajo veliko nadur, napora in energije. Še večje težave pa naj bi imele ob službovanju na diplomatskih predstavništvih in konzulatih, ker ta služba zahteva veliko dodatnega časa in energije (prav tam, 30). Raziskava je tako pokazala tudi, da naj bi bili pogoji manj naklonjeni ženskam in diplomatom z družinami, za katere je spremstvo družine izrednega pomena (prav tam, 62).

V intervjujih so nekateri diplomati predlagali, da bi morali prisotne stereotipe odpraviti z nekaterimi stimulativnimi ukrepi in z zakonskimi spremembami omogočiti enako obravnavo obeh spolov, kar naj bi bilo najučinkoviteje uresničiti s primerno in celovito družinsko politiko ministrstva (Stefanović Kajzer 2009, 90).

Zaradi prisotnih stereotipov se tako diplomatke kot njihovi partnerji spopadajo z opazkami glede spremljanja partnerice v tujini. Tako je bilo več kot polovica partnerjev diplomatk deležnih opazk, predsodkov in očitkov v smislu pasivnega spremljanja partnerja na delu v tujini, in celo »copatarstva«. Delež diplomatov, katerih partnerice so bile deležne podobnih očitkov, je veliko manjši (Pirnat 2009, 68). Rezultati so podobni rezultatom raziskave Linehanove.

Raziskava je pokazala, da zaposleni MZZ občutijo, da so enake možnosti v slovenski diplomaciji urejene od srednje dobro do slabo (prav tam, 75).

Prisotnost stereotipov v slovenski diplomaciji je v svoji raziskavi v diplomski nalogi o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ugotovila tudi Urška Kosin. S težavami pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja v diplomaciji se glede na raziskavo v večji meri soočajo ženske kot moški (Kosin 2011, 62).

Pri izbiri kandidatov za delo v tujini nihče ni odgovoril, da ima prednost »ženska z družino«, temveč večina, da ima prednost moški z družino oz. oba enako. Moški so odgovorili enotno,

in sicer, da sta oba kandidata enakovredna. Pri vprašanju o tem, komu menijo, da je diplomatski poklic bolj namenjen, so vse anketiranke odgovorile, da moškim, moški pa obema spoloma. Zdi se torej, da moški odgovarjajo normativno, ženske pa bolj na podlagi dejstev oz. izkustveno (prav tam, 55).

6 EMPIRIČNI DEL

6.1 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

V skladu z zastavljenim teoretičnim okvirjem sem v empiričnem delu naloge raziskovala, kako partnerji diplomatov doživljajo novo okolje in svojo vlogo v njem ter kateri dejavniki vplivajo na uspešnost njihovega prilagajanja. Poskušala sem prikazati tudi, kako je povezano prilagajanje diplomatov in njihovih partnerjev. Raziskava je tematsko razdeljena na čas pred odhodom v tujino, prilagajanje bivanju v tujini in vrnitev domov. V skladu s tem sem si zastavila 3 raziskovalna vprašanja.

- 1) Kako so se partnerji slovenskih diplomatov prilagodili novemu okolju in svoji vlogi ter kako so posamezni dejavniki vplivali na njihovo prilagajanje?
- 2) Kako pomembna je vloga partnerjev pri prilagajanju slovenskih diplomatov novemu okolju in prilagajanju njihovih partnerjev novemu okolju?

Dodatno me je zanimalo, ali pri prilagajanju novemu okolju obstajajo kakšne razlike med moškimi in ženskami, zato sem si zastavila še naslednje raziskovalno vprašanje.

- 3) Kako so se partnerji slovenskih diplomatk prilagodili novemu okolju in temu, da v tujini niso (bili) zaposleni, ter vlogi partnerja, v primerjavi s partnericami slovenskih diplomatov?

Namen raziskave je prispevati k razumevanju relativno majhne skupine posameznikov tako, da dobijo priložnost sami spregovoriti o tem, kako ocenjujejo svoj položaj in vlogo pri spremljanju diplomatov v tujini. Za študijo primera partnerjev slovenskih diplomatov sem uporabila kvantitativni in kvalitativni pristop, s čimer sem želela prispevati k večji veljavnosti raziskovalnih izsledkov.

Raziskav na vzorcu partnerjev ni veliko – na vzorcu partnerjev slovenskih diplomatov je to prva – zato sem želela vključiti čim več partnerjev in sem izdelala spletni anketni vprašalnik. Zavedam se, da ima anketni vprašalnik določene omejitve, saj me v raziskavi zanima doživljanje tujine in prilagajanje, to pa lažje raziskujemo z bolj poglobljenimi kvalitativnimi

raziskovalnimi postopki. Zato sem oblikovala obširnejši anketni vprašalnik, izvedla nekaj intervjujev in za mnenje oz. oceno vloge partnerjev pri izkušnji službovanja v tujini zaprosila tudi diplomate.

Rezultate analize anketnega vprašalnika in intervjujev sem primerjala z rezultati drugih raziskav in na podlagi lastnih ugotovitev predlagala nekaj idej za izboljšanje položaja partnerjev. Še posebno zanimivo je bilo primerjati dobljene rezultate z rezultati omenjenih raziskav *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* in ankete diplomatov, ki jo je izvedla Urška Kosin v diplomski nalogi.

6.1.1 Predstavitev anketnega vprašalnika

Za pridobivanje odgovorov sem pripravila spletni vprašalnik (»EnKlik Anketa«). Osnutek vprašalnika sem poslala petim posameznikom, ki so imeli izkušnjo spremljanja diplomata v tujini, in ga popravila na podlagi njihovih pripomb.

Okvirni seznam partnerjev diplomatov sem pripravila tako, da sem pregledala seznam diplomatov, ki se jim je med oktobrom 2010 in 2015 izplačevalo nadomestilo za nezaposlenega partnerja. Seznam je obsegal 223 diplomatov, od tega je bilo med partnerji 87 moških (39 %) in 135 žensk (61 %). Spletni vprašalnik je bil ob koncu marca 2016 objavljen na intranetu MZZ in dostopen vsem uslužbencem ministrstva, tako v notranji kot zunanji službi.

Vprašalnik je bil namenjen tistim partnerjem, ki so že imeli izkušnjo spremljanja diplomata v tujini, oz. so partnerja v tujini spremljali v času izvedbe ankete. Vprašalnik ni bil namenjen partnerjem strokovno-tehničnega osebja, opredeljenega v 2. poglavju, ker sem želela čim bolj homogeno skupino. Diplomati so namreč bolj vpeti v dogajanje v okviru diplomatskega zbora, še posebno partnerji/partnerice veleposlanikov/veleposlanic, zato je lahko njihova izkušnja drugačna.

Za objavo ankete na intranetu sem pripravila nagovor, ki je bil namenjen diplomatom, ki so prvi prišli v stik z anketo. Z nagovorom sem jih poskušala prepričati o pomembnosti raziskave

z namenom, da bi jih čim več posredovalo povezavo na anketo svojim partnerjem. Hkrati sem diplomate povabila, da mi po elektronski pošti napišejo svoje razmišljanje o vlogi in položaju partnerjev ob napotitvi v tujino.

Z uvodnim nagovorom v anketi sem želela partnerje spodbuditi k izpolnjevanju vprašalnika. V nagovoru sem morebitne sodelujoče obvestila, da gre za prvi vprašalnik, ki se posveča izključno tej skupini in jim tako ponuja priložnost, da izrazijo svoje mnenje in morebitne težave, s katerimi se soočajo. Dodala sem prošnjo, da vprašalnik izpolnjujejo sami in ne skupaj s partnerjem, s čimer sem želela zagotoviti, da mnenje diplomatov ne bi vplivalo na njihove odgovore.

Za uvodnim nagovorom sem dodala sledeče navodilo:

V primeru, da ste partnerja v tujini spremljali večkrat, Vas prosim, da na vprašanja odgovarjate glede Vašega zadnjega bivanja v tujini oz. trenutnega bivanja v tujini. Pri vprašanjih, ki se nanašajo na vrnitev domov, pa v smislu Vašega prejšnjega bivanja v tujini. Če so se Vaše izkušnje razlikovale, še posebej če je bilo Vaše prvo spremljanje partnerja drugačno od ostalih, to prosim dopišite pri zadnjem vprašanju, ali več o Vaših različnih izkušnjah napišete na elektronsko pošto. V vprašalniku uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralen za ženske in moške.

Predpostavljala sem, da samo z objavo ankete na intranetu ne bom prejela veliko odgovorov, zato sem posamezne diplomate za posredovanje povezave na anketo zaprosila osebno (skupaj 74). Odziv na moje prošnje po elektronski pošti je bil zelo dober, saj mi je večina odgovorila pozitivno in tudi pozdravila mojo raziskavo.

Na vprašalnik je odgovorilo 65 partnerjev diplomatov, kar pomeni, da je odgovorilo 29 % tistih, ki predstavljajo identificirani vzorec. Da bi ugotovila, kateri dejavniki vplivajo na uspešnost prilagajanja partnerjev slovenskih diplomatov (1. raziskovalno vprašanje), sem v prvem delu naloge na podlagi teoretične podlage in drugih raziskav identificirala dejavnike, za katere predpostavljam, da bi lahko imeli (pozitiven, negativen ali nevtralen) vpliv (glej

Tabelo 3.2). V skladu s tem sem oblikovala vprašanja v anketnem vprašalniku. Dejavniki hkrati predstavljajo odvisne spremenljivke raziskave.

Neodvisne spremenljivke raziskave so bile spol, starost, izobrazba, ali so partnerji imeli otroke, ki so jih spremljali v tujini, in ali je partner v tujini spremljal vodjo diplomatskega predstavništva ali konzulata.

Odgovore iz spletnega vprašalnika sem analizirala po posameznih vprašanjih glede na frekvenčne porazdelitve odgovorov. Statističnih povezav med spremenljivkami zaradi majhnosti vzorca nisem preverjala, razen pri nekaterih vprašanjih glede razlik med spoloma. Pri tem sem uporabila naslednje metode: opisne statistike, hi-kvadrat, t-test za neodvisne vzorce in faktorsko analizo za združevanje nekaterih spremenljivk.

Prvotno sem želela z anketo izmeriti povezanost med posameznimi dejavniki prilagajanja in prilagajanjem na splošno okolje (v vprašanju Q27 v nadaljevanju) ter interakcijskim prilagajanjem (v vprašanju Q40 in Q41 v nadaljevanju), kot v raziskavi Black in Stephens (1989). Ob analizi odgovorov v vprašalniku sem ugotovila, da so si ti precej podobni – v smislu dobrega prilagajanja oz. prilagoditve – in ne preveč razpršeni oz. razdeljeni po posameznih možnih odgovorih. Prav tako je bil vzorec premajhen (manj kot 100), da bi bilo smiselno računanje bolj zanesljivih statističnih povezanosti med spremenljivkami. Zato sem se odločila, da omenjenih statističnih povezav ne bom merila in sem analizo odgovorov primerjala z raziskavami Blacka in Gregersena.

6.1.2 Predstavitev intervjujev

Namen intervjujev je bil pridobiti globlji vpogled v to, kako partnerji doživljajo spremljanje diplomatov v tujini in dopolniti odgovore iz anketnega vprašalnika. Za intervjuje sem partnerje nagovorila v uvodnem nagovoru v anketi, vendar za izvedbo le-teh ni bilo veliko interesa. Razlog je mogoče iskati v tem, da se veliko partnerjev diplomatov trenutno nahaja v tujini, ali pa da sem zaposlena v Kadrovske službi delodajalca njihovih partnerjev.

Prostovoljno so se javili štiri partnerji, dodatne štiri sem zaprosila sama in tako **skupaj intervjuvala 8 partnerjev**.

Pri izbiri partnerjev za intervjuje sem želela vključiti različne profile posameznikov: 5 jih je bilo ženskega in 3 moškega spola. Vsi so bili v državah EU, dva intervjuvanca v sosednji državi. Dva sta bila iz starostne skupine do 35 let, štiri 35–45 let in dva nad 50 let. Vsi so imeli otroke; ti so bili v času bivanja v tujini doma (1 intervjuvanka), v vrtcu (2), vrtcu in osnovni šoli (1), osnovni šoli (2), ali pa so bili otroci večji in so ostali v Sloveniji (2). Tri intervjuvanke so zaposlene na MZZ, dve od teh sta poročeni z veleposlanikoma. Vsi so bili zaposleni pred odhodom v tujino, ena intervjuvanka je bila na materinskem dopustu.

Naredila sem polstrukturirani intervju, pri čemer sem vsem vprašanim zastavila enaka izhodiščna vprašanja, pogovori pa so v povprečju trajali okrog pol ure. Glede na raziskovalna vprašanja, so bila zastavljena vprašanja naslednja:

- 1) Kako ste doživeli izkušnjo spremljanja partnerja v tujini?
- 2) Kako ste doživeli spremembo statusa zaposlitve? Ali menite, da glede tega oz. prilagoditve vlogi partnerja, ki spremlja diplomata, obstajajo razlike med moškimi in ženskami? Ste imeli kakšen osebni projekt?
- 3) Kakšno je Vaše mnenje o razlikah med moškimi in ženskami pri soočanju s tem, da ostanejo doma in pri tem, da spremljajo diplomate v tujini?
- 4) Kako vidite vlogo partnerja pri celotni izkušnji tujine?
- 5) Kako ste doživeli vrnitev domov?
- 6) Kaj vam je prinesla izkušnja tujine, ste se kaj spremenili?
- 7) Kaj bi svetovali tistim, ki se odločijo za spremljanje partnerja v tujini?
- 8) Bi želeli še kaj dodati?

Odgovore iz intervjujev sem smiselno vključila v analizo odgovorov iz anketnega vprašalnika, daljši povzetek odgovorov pa se nahaja v Prilogi B.

6.1.3 Izjave diplomatov o vlogi partnerja pri službovanju v tujini

Za mnenje oz. oceno vloge partnerjev pri izkušnji službovanja v tujini sem zaprosila tudi vse diplomate, ki so posredovali ankete svojim partnerjem, ta prošnja pa je bila tudi v uvodnem nagovoru pri objavi ankete na intranetu. Prav tako sem za to zaprosila tudi partnerje tistih, ki so bili udeleženi v intervjuju. **Skupno sem prejela šest tovrstnih mnenj** oz. ocen, od tega od štirih ženskih (ena veleposlanica) in dveh moških (oba veleposlanika). Mnenja oz. ocene sem smiselno dodala analizi vloge partnerjev pri prilagajanju diplomatov in jih nisem navajala posebej.

Pri tem me je zanimalo, ali se bodo odgovori ujemali s tistimi od partnerjev in ali bodo pri tem uporabili enake argumente.

6.2 ANALIZA ODGOVOROV IZ ANKETNIH VPRAŠALNIKOV, INTERVJUJEV IN IZJAV DIPLOMATOV

Analizo odgovorov iz anketnih vprašalnikov, intervjujev in izjav diplomatov sem naredila glede na posamezne dejavnike, ki sem jih predhodno identificirala v Tabeli 3.2 na strani 76. Dodatno sem analizirala odgovore na vprašanja, povezana z vrnitvijo domov, in odgovore na nekatera vprašanja po spolu. Ta analiza je bila osnova za odgovore na zastavljena raziskovalna vprašanja v sklepnih ugotovitvah.

Pri vprašanjih iz ankete sem v analizi dodala številko vprašanja (npr. Q1), kar olajša morebitno iskanje posameznih vprašanj v anketnem vprašalniku, ki se nahaja v Prilogi A.

6.2.1 Demografski kazalniki (anketni vprašalnik)

Na vprašalnik je odgovarjalo 65 anketirancev, od tega jih je v celoti odgovorilo 58 – 25 moških in 33 žensk. Sedem anketirancev, ki vprašalnika niso izpolnili v celoti, ni odgovorilo na demografska vprašanja na koncu vprašalnika.

Tabela 6.1: Anketiranci po spolu

SPOLE	Število	%
Moški	25	43
Ženske	33	57
Skupaj	58	100

Tabela 6.2: Anketiranci po starosti

STAROST (leta)	Število	%
25–34	8	14
35–44	32	55
45–54	13	22
55–64	4	7
65 +	1	2
Skupaj	58	100

Več kot polovica anketiranih partnerjev (55 %) je bilo iz starostne skupine 35–44 let, nadaljnjih 20 % pa iz starostne skupine 45–54 let.

Tabela 6.3: Anketiranci po izobrazbi

IZOBRAZBA	Število	%
Osnova šola ali manj	0	0
Poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola)	2	3
4-letna srednja šola	10	17
Višja šola	0	0
Visoka šola – 1. stopnja	9	16
Univerzitetna ali bolonjska 2. stopnja	25	43
Znanstveni mag. ali doktorat	12	21
Skupaj	58	100

Na podlagi odgovorov, prikazanih v Tabeli 6.3, sem ugotovila, da je izobrazbena struktura precej visoka, saj je imelo 60 % partnerjev univerzitetno ali še višjo izobrazbo.

Želela sem izvedeti tudi, koliko izmed vprašanih jih je bilo partnerjev vodij diplomatskih predstavništav oz. konzulatov. Na to vprašanje je pozitivno odgovorilo 11 vprašanih.

6.2.2 Vprašanja, ki se nanašajo na naklonjenost partnerja za odhod v tujino

Z naslednjimi vprašanji sem želela ugotoviti, kakšna je bila naklonjenost partnerjev slovenskih diplomatov za odhod v tujino.

- Q8: Zanimalo me je, ali so imeli vprašani izkušnjo z bivanjem oz. selitvijo v tujino preden so partnerja prvič spremljali na mandatu v tujini. Pri tem jih je skoraj polovica, 44 % (27), že imela to izkušnjo, malo več kot polovica, 56 % (35), pa ne.
- Q9: Tisti, ki so že imeli to izkušnjo, so odgovorili, kako to izkušnjo ocenjujejo. Pri tem so od 27 samo 3 odgovorili, da to izkušnjo ocenjujejo kot niti pozitivno niti negativno, ostalih 23 (89 %) pa kot pozitivno oz. zelo pozitivno. To pomeni, da je imela glede na celotno število anketirancev ena tretjina (36 %) pozitivno izkušnjo.

S tem vprašanjem sem želela dopolniti pomanjkljivost raziskave Blacka in Gregersena, ki sta ugotovila, da vprašanje, koliko let je posameznik prebival v tujini ni zadostno, temveč je potrebno to izkušnjo tudi ovrednotiti. Louis (v Black in Gregersen 1991, 464) navaja, da naj bi prejšnje mednarodne izkušnje partnerjem pomagale pri tem, da si lažje predstavljajo, kaj lahko pričakujejo, kar zmanjša negotovost pri mednarodnih tranzicijah.

- Q10: Pomembno je, da so partnerji od začetka vključeni v priprave na odhod v tujino, zato sem zastavila vprašanje, ali se je partner posvetoval z njimi, preden se je prijavil za službovanje v tujini. Kar 87 % (54) jih je odgovorilo z da, 6 % (4) z ne in 6 % (4) deloma. Glede na Berryja je to pomembno za zmanjšanje akulturacijskega stresa (v de Verthelyi 1995, 394).
- Q11: V povezavi s tem me je zanimalo, ali so imeli partnerji pri tem, da bi odšli s partnerjem v tujino, kakšne zadržke, saj sem predpostavljala, da tudi to vpliva na naklonjenost za odhod v tujino. Kar 69 % (43) jih zadržkov ni imelo, 31 % (19) pa jih je na to vprašanje odgovorilo pritrdilno. Tako sem ugotovila, da večina ni imela zadržkov, ki bi lahko negativno vplivali na njihovo naklonjenost za odhod v tujino.

Od tistih, ki so navedli, da so imeli zadržke, jih je kar 52 % (10) navedlo, da so imeli zadržke, povezane z zaposlitvijo oz. kariero. Navajali so strah, kako bodo nadaljevali poklicno kariero (1 oseba), pogrešanje »službe« v smislu, da ne bodo zaposleni (1 oseba), in prekinitev lastne kariere (1 oseba). Ena od intervjuvank je zapisala, da je bila »največja dilema, ali naj pustim svojo službo in kariero«. Omenjeni zadržki kljub temu niso bili dovolj tehtni, da bi se zaradi tega odločali proti odhodu v tujino, so pa jim verjetno povzročali skrbi.

- Q13: Anketiranci so bili naprošeni, da s pomočjo lestvice ocenijo, kako so na njihovo odločitev, da bodo spremljali partnerja v tujini, odreagirali njihovi bližnji. Želela sem namreč izvedeti, ali so moški partnerji prejemali očitke v smislu, da ne bodo imeli lastnega dohodka in bodo »le« spremljali soprogo, kot je bilo ugotovljeno v raziskavi o enakih možnostih v slovenski diplomaciji.

Prevladujejo pozitivne reakcije, tako med sorodniki kot prijatelji, le 16 (10) oz. 20 % (12) jih je navedlo, da sorodniki oz. prijatelji niso odreagirali niti pozitivno niti negativno. Negativnih reakcij je bilo zelo malo. Tisti, ki so izbrali odgovora »niti pozitivno niti negativno« in »negativno« so bili nadalje naprošeni, da na kratko pojasnijo reakcije. Med odgovori prevladujejo bojzani staršev zaradi oddaljenosti in manj videvanja, zavist in skeptičnost glede določene lokacije.

- Q17: Med vprašanimi jih je imela manjšina – 23% (14) – organizirane priprave pred odhodom v tujino s strani MZZ. Med 77 % (48), ki so odgovorili negativno, bi si jih 64 % (30) priprave želelo, 36 % (17) pa ne čuti potrebe po tem. Prav gotovo so med njimi tisti, ki so diplomata v tujini spremljali že večkrat, kar se je zgodilo v 45 % (29). Predpostavljam, da imajo slednji manjšo potrebo po tem, da bi imeli priprave pred odhodom v tujino, oz. je sploh nimajo.

Glede vsebine priprav je zanimiv predlog enega izmed partnerjev, kako pripraviti partnerja za uspešno izvajanje podpore pri izvajanju nalog partnerja, diplomata: »Predvsem ob skupnem pojavljanju v diplomatskem družbenem življenju sprotne seznanitev partnerja s stališči RS glede splošnih mednarodno političnih vprašanj«.

Na podlagi odgovorov na zgornja vprašanja sem ugotovila, da je bila večina partnerjev naklonjena spremljanju partnerja v tujini. To pomeni, da so bili motivirani za prilagajanje, s čimer so zmanjšali negotovost ob prihodu v novo okolje ter s tem začetni akulturacijski stres. Prav tako to vpliva na boljše interakcijsko prilagajanje v novem okolju (Black in Stephens 1989).

Dodatno so vsi partnerji, razen enega (ženskega spola), v intervjujih povedali, da je zelo pomembno, da je odločitev za odhod v tujino skupna; – kot je navedel en partner – »mora biti odhod v tujino družinski projekt v smislu, da ima tudi partner interes pri tem«. Pomembno je, da je partner prepričan v svojo odločitev, da bo spremljal diplomata. Ena partnerica je povedala, da mora partner ob tem razmišljati, kaj mu bo ta izkušnja dobrega prinesla in ne negativno – v smislu, čemu se je doma odpovedal.

Tudi v raziskavi Kosinove med slovenskimi diplomati so vsi – razen dveh – navedli, da pri lastni karieri in osebnih ambicijah upoštevajo mnenje partnerja oz. družine (Kosin 2011, 57). Na vprašanje, ali menijo, da lahko odhod v tujino in odločitev za ločeno življenje privedeta do razpada partnerskega odnosa, so moški in ženske s partnerjem/družino odgovorili, da lahko privede do tega, samski pa, da je odvisno od volje partnerjev (prav tam, 55).

Ugotovila sem, da obstaja potreba po organiziranju priprav v okviru MZZ, ki bi bila v kadrovski službi zadolžena za partnerje diplomatov, saj so to željo izrazili partnerji v intervjujih. Glede na anketo bi 73 % partnerjev (zelo) verjetno izkoristilo možnost pomoči »posebne enote za pomoč družinam«, ki bi jim olajšala prilagajanje. To je posredno (s primerjavo z drugimi državami) omenila tudi ena izmed intervjuvank.

6.2.3 Dejavniki, povezani z okoljem

Z vprašanji o kulturnih novostih in ugodnostih življenjskih pogojev sem merila, kako dobro so se partnerji prilagodili splošnemu okolju oz. pogojem v novem okolju.

6.2.3.1 Kulturna novost

- Q28: Kulturna novost²⁸ – Anketiranci so bili naprošeni, da s pomočjo lestvice v okviru naštetih dejavnikov ocenijo, kako se jim je novo okolje zdelo podobno ali različno v primerjavi z domačim. Pri polovici dejavnikov so navedli, da se jim je zdelo (zelo) podobno domačemu, vendar te vrednosti niso veliko izstopale glede na ostale odgovore. Pri drugi polovici dejavnikov – transportni sistem 62 % (38), zdravstvene storitve 53 % (32), življenjski stroški 50 % (31) ter razpoložljivost in kvaliteta prehranskih izdelkov 43 % (26) – pa jih je več navedlo, da so bili različni oz. zelo različni kot doma.

Kot najbolj drugačne – v primerjavi z domačimi pogoji – so bile ocenjene zdravstvene storitve, saj je 25 % (15, največ v primerjavi z ostalimi dejavniki) anketirancev navedlo, da so zelo različni, 28 % (17), da so različni, 16 % (10) pa jih je izbralo odgovor »niti različno niti podobno«. Kot najmanj drugačne so vprašani ocenili življenjske pogoje na splošno in vremenske pogoje.

Tako sem ugotovila, da je – v primerjavi s pogoji v domačem okolju – obstajala določena stopnja kulturne novosti za nekatere segmente v novem okolju. Glede na teoretično osnovo kulturna novost povečuje negotovost in s tem otežuje prilagajanje novemu okolju. Potrebno je dodati, da se ta negotovost ob dobrem prilagajanju za večino s časom zmanjša. Izmed vprašanih se jih je 60 % (39) v času ankete nahajalo v tujini, večina več kot 1 leto. Glede na teoretično podlago to pomeni, da so že prebrodili morebitni začetni kulturni šok in se na

²⁸ Vprašanja glede kulturne novosti oz. tega, kako ocenjujejo, da je novo okolje drugačno od izvirnega sem uporabila iz raziskave Blacka in Stephensa (1989) in vključujejo naslednje segmente: življenjski pogoji na splošno, vremenski pogoji, pogoji bivanja (stanovanje/hiša), transportni sistem, življenjski stroški, pravila in predpisi v lokalnem okolju, razpoložljivost in kvaliteta prehranskih izdelkov ter zdravstvene storitve.

novo okolje do določene mere že navadili, kar je vplivalo na to, da so bili odgovori bolj pozitivni.

6.2.3.2 Ugodnost življenjskih pogojev

- Q27: Prilagajanje na splošno okolje²⁹ – Anketirance sem prosila, da ocenijo, kako so se prilagodili posameznim dejavnikom novega okolja. Iz Tabele 6.4 je razvidno, da je večina odgovorila, da so se na navedene dejavnike oz. segmente življenja v novem okolju navadili dobro ali zelo dobro. Pri največ segmentih so izbrali odgovor »dobro«.

Med dejavniki, pri katerih je bilo (glede na ostale) več odgovorov »srednje dobro«, so bili življenjski stroški, zdravstvene storitve in predpisi v lokalnem okolju. Zelo malo vprašanih je navedlo, da so se (zelo) slabo navadili na pogoje v novem okolju, od tega največ pri zdravstvenih storitvah.

Tabela 6.4: Ocena prilagoditve novemu okolju v okviru naštetih dejavnikov

DEJAVNIKI	1 – zelo slabo	2 – slabo	3 – srednje dobro	4 – dobro	5 – zelo dobro	Skupaj	Povprečje	Standardni odklon
Življ. pogoji na splošno	0	0	9 15 %	25 41 %	27 44 %	61 100 %	4,3	0,72
Vremenski pogoji	0	1 2 %	6 10 %	30 49 %	24 39 %	61 100 %	4,3	0,70
Pogoji bivanja (stanovanje/hiša)	0	1 2 %	5 8 %	23 38 %	32 52 %	61 100 %	4,4	0,72
Lokalna hrana	0	1 2 %	3 5 %	31 51 %	26 43 %	61 100 %	4,3	0,66
Življenjski stroški	2 3 %	4 7 %	17 28 %	25 41 %	13 21 %	61 100 %	3,7	0,99
Pravila in predpisi v lokalnem okolju	0	1 2 %	12 20 %	32 52 %	16 26 %	61 100 %	4,0	0,73
Komuniciranje z ljudmi iz lokalnega okolja	0	1 2 %	11 18 %	28 46 %	21 34 %	61 100 %	4,1	0,76
Zdravstvene storitve	2 3 %	9 15 %	17 28 %	20 33 %	13 21 %	61 100 %	3,5	1,09
Možnosti za rekreacijo in zabavo	0	4 7 %	9 15 %	26 43 %	22 36 %	61 100 %	4,1	0,88

Anketiranci so se dobro navadili na nove pogoje. S tem sem (glede na teorijo) merila eno od dimenzij prilagajanja – splošno prilagajanje. Pri partnerjih naj bi bilo zelo pomembno

²⁹ Vprašanja (a–i) v anketi, s katerimi sem želela izmeriti prilagajanje splošnemu okolju, sem uporabila iz raziskave Blacka in Stephensa (1989).

zadovoljstvo z življenjskimi pogoji, ker se predpostavlja, da se njihovo življenje v veliki meri odvija doma oz. okrog doma (ob predpostavki, da večina partnerjev ni zaposlenih). Zadovoljstvo z življenjski pogoji tako pozitivno vpliva na prilaganje partnerjev.

Black in Gregersen sta merila prilagajanje na splošno okolje tudi z vprašanjem o oceni življenjskega standarda, zato sem dodala tudi vprašanje o zadovoljstvu z materialnim statusom. Z njim jih je bilo zadovoljnih 63 % (38) tistih, ki so odgovorili na to vprašanje z »da«, 30 % (18) »deloma« in 7 % (4) z »ne«. Tiste, ki so odgovorili »deloma« in »ne«, sem zaprosila, da navedejo, kaj je bil glavni razlog za to.

Pri tem so partnerji najbolj pogosto navajali nezadovoljstvo zaradi visokih življenjskih stroškov oz. standarda bivanja (tudi narobe ocenjeni stroški bivanja, kar naj bi bila posledica birokratskih ovir oz. napak). V zvezi s tem navajam zanimiv citat: »Prihodki so prenizki glede na tempo in zahteve življenja diplomata in njegove družine. Številne dejavnosti in druženje stanejo precej.«

V povezavi s tem so štirje navedli tudi prenizki osebni dohodek diplomata.

- »Stroški bivanja so tako visoki, da plača zakonca ne omogoča nič boljšega življenja kot če bi v Sloveniji delala oba.«
- »Višji življenjski stroški kot doma in prenizka plača.«
- »Ena plača.«
- »Z zniževanjem plač in dodatkov v tujini se v primeru, ko imata oba sorazmerno v redu službi v Sloveniji, finančno ne spleča. Dodatek za brezposelne partnerje je namreč le del plače diplomata. Ta pa se je v zadnjih letih precej znižala.«

Vprašanj v zvezi s prilagajanjem na splošno okolje v intervjuju ni bilo, vendar partnerji sami tovrstnih težav tudi niso navajali. Pri tem je potrebno dodati, da so bili vsi v evropskih državah. Pri vprašanju, ali so ob prihodu v novo okolje doživeli kulturni šok, tega intervjuvanci niso potrdili. Partnerji večinoma kulturne novosti niso ocenjevali kot velike, življenjske pogoje pa so ocenjevali kot bolj pozitivne. Na podlagi tega sklepam, da so se na splošno okolje dobro prilagodili.

Pri tem je potrebno upoštevati, da se večina diplomatskih predstavništev in konzulatov Slovenije nahaja v državah, ki kulturno niso tako različne od Slovenije; večina jih je v državah EU in le 11 izven Evrope.³⁰

Med življenjskimi pogoji so imeli partnerji največ težav z visokimi življenjskimi stroški in prilagajanjem na zdravstvene storitve v novem okolju. Slednje je bilo omenjeno tudi v raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, v kateri so nekateri intervjuvanci z majhnimi otroki povedali, da se jim s finančnega vidika ne splača oditi v tujino. Prav tako so področje zdravstvenega zavarovanja ocenjevali kot problematično v smislu, da so diplomati večinoma prepuščeni sami sebi (Pirnat 2009, 35–36).

Pri zdravstvenem zavarovanju je največja težava to, da obstajajo med posameznimi državami precejšnje razlike v zdravstvenih sistemih in zato prihaja do zavrnitve zahtev za povračilo stroškov zdravil in zdravljenja s strani Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije. V nekaterih primerih postopki povračila stroškov trajajo tudi več let.

6.2.4 Osebni dejavniki

6.2.4.1 Znanje tujih jezikov

Iz ankete izvemo, da so partnerji ob prihodu v novo državo dobro znali angleški jezik, saj jih je 92 % (54) navedlo, da ta jezik govorijo aktivno. Partnerji so navedli, da so slabše govorili lokalni jezik, kar je pričakovano. Ena tretjina (32 %/19) partnerjev je lokalni jezik govorila aktivno, slaba tretjina (27 %/16) pasivno, 42 % (25) pa se lokalnega jezika ni učilo.

Učenje lokalnega jezika (in drugih tujih jezikov) je bil najbolj priljubljen osebni projekt, saj je to navedlo kar 25 vprašanih, kar znaša 45 % tistih, ki so odgovorili, da so imeli osebni projekt. Zanimivo je, da jih je le 18 izkoristilo možnost za sofinanciranje učenja tujega jezika s strani MZZ.

³⁰ Ob koncu leta 2015 je v tujini delovalo 52 diplomatskih predstavništev in konzulatov, od tega 44 diplomatskih predstavništev, 6 generalnih konzulatov in konzulatov ter 2 urada (od tega 1 gospodarski) (podatek za 31. 12. 2015).

Partnerji – tako tisti (5), ki so imeli vsaj osnovno predznanje ob prihodu v državo, kot 2 partnerici, ki tega nista imeli – so v intervjujih navajali, da je znanje lokalnega jezika zelo pomembno. Slednji sta priznali, da sta lahko šele z znanjem lokalnega jezika funkcionalno zaživeli v novem okolju. Tudi intervjuvanci so večinoma navedli, da so obiskovali tečaj lokalnega jezika.

Znanje tujih jezikov je povezano z vsemi tremi dimenzijami prilagajanja (Peltokorpi, Puck in drugi v Green 2012, 113). V raziskavi Jennifer M. Green (2012, 113) pa sta se z boljšim znanjem lokalnega jezika povečali splošna in delovna prilagoditev, ne pa tudi interakcijska.

Za skupino partnerjev slovenskih diplomatov je bilo učenje lokalnega jezika pomemben dejavnik pri prilagajanju novemu okolju. Glede na to, da so partnerji dobro govorili angleški jezik in jih je 59 % vsaj pasivno govorilo lokalni jezik, skoraj polovica pa jih je obiskovala tečaj lokalnega jezika, domnevamo, da je to predstavljalo dobro podlago za komuniciranje oz. druženje s tujci in diplomati, kasneje pa tudi z lokalnimi prebivalci.

6.2.4.2 Vprašanja, povezana z zaposlitvijo oz. spremembo statusa zaposlitve in preživljanjem vsakdana

Sprememba statusa zaposlitve iz zaposlenega v nezaposlenega je nekaterim partnerjem povzročala težave pred odhodom v tujino, v času bivanja tam in ob vrnitvi domov.

- Q23: Navajam tabelo, ki prikazuje, kakšen status zaposlitve so imeli partnerji pred odhodom v tujino. Največ – 42 % (26) – jih je bilo zaposlenih v javnem sektorju, najmanj – 13 % (8) – pa je bilo nezaposlenih.

Tabela 6.5: Status zaposlitve pred odhodom v tujino

ZAPOSILITEV	Število	%
V javnem sektorju	17	27,4
Na MZZ	9	14,5
V privatnem sektorju	12	19,4
Samozaposlen	11	17,7
Nisem (bil) zaposlen	4	6,5
Brezposelna oseba, prijavljena na zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve	4	6,5
Drugo, prosim navedite:	5	8,1
Skupaj	62	100

- Q29: Na vprašanje, ali so na novi lokaciji poskušali najti zaposlitev, jih je odgovorilo 62 (95 %). Večina partnerjev v času bivanja v tujini ni bilo zaposlenih, saj jih kar 87 % (54) na novi lokaciji ni poskušalo najti zaposlitve. Le pet vprašanih (8 %) si je našlo zaposlitev, 2 (3 %) pa samo za del mandata. Ostali odgovori so razvidni iz Tabele 6.6.

Tabela 6.6: Iskanje zaposlitve na novi lokaciji

ZAPOSILITEV	Število	%
Da, uspešno	5	8,1
Zaposlen le del mandata	2	3,2
Da, vendar neuspešno	1	1,6
Ne	19	30,6
Ne, ker nisem želel	8	12,9
Ne, ker ni sporazuma	10	16,1
Ne, zaradi varstva otrok	17	27,4
Skupaj	62	100

Razlog, zakaj večina partnerjev ni iskala zaposlitve na novi lokaciji, je verjetno v tem, da so bili pred odhodom obveščeni, da ne morejo opravljati pridobitne dejavnosti in hkrati obdržati privilegijev in imunitet, razen če je med državama podpisan sporazum, ki to omogoča. To jih je kot razlog navedlo 16 %. Delno pa je razlog tudi v tem, da so se, če so imeli majhne otroke, odločili v tem času prevzeti skrb za otroke.

- Q30: Zanimalo me je, kako so se tisti, ki niso bili zaposleni, prilagodili novemu vsakdanju. Odgovorilo je 55 partnerjev, od tega se jih je na to težko prilagodilo 7 %

(4), 20 % (11) je bilo težko na začetku, potem so se navadili. Več kot ena tretjina (35 %) jih je navedlo, da so imeli ob tem negativne občutke:

- 16 % (9) jih je imelo občutek, da jim nekaj manjka,
- 15 % (8) je imelo občutek nekoristnosti,
- dva vprašana (4 %) sta imela občutek izgube dela sebe (oz. svoje identitete).

Polovica tistih, ki so odgovorili na to vprašanje, je imela vsaj na začetku s tem težave, saj so izgubili poklicno identiteto in zato čutili potrebo po oblikovanju identitete, ki bolj odgovarja novemu statusu (Shaffer in Harrison 2001).

Glede na raziskavo vrednot³¹ je delo v Sloveniji nadpovprečno visoko vrednoteno (v primerjavi z drugimi državami). Slovenci naj bi delu pripisovali večjo vlogo pri osebnem razvoju; pogosto se izpostavljajo zanimivo delo, možnost napredovanja, pobude idr. (Rus, Toš 2005, 35–36).

- Q31: Večina partnerjev je s preselitvijo v tujino doživela tudi spremembo statusa zaposlitve, zato me je zanimalo, kako so zapolnili svoj vsakdan. Pri tem je bilo možnih več odgovorov. Največ jih je izbralo možnosti, da so se zaposlili s skrbjo za otroke – 20 % (36) in gospodinjskimi deli – 19 % (34), 47 % (61) se jih je ukvarjalo s svojimi hobiji, z obiskovanjem interesnih dejavnosti pa 16 % (28). Tisti, ki so izbrali odgovor »drugo«, so navajali, da so se ukvarjali s humanitarnimi aktivnostmi, razvijali poslovne ideje, se družili s prijatelji ter urejali vrt in druge rastline v stanovanju.

³¹ Empirične podatke za raziskavo o vrednotah Slovencev v primerjavi z drugimi 14 državami članicami EU sta avtorja pridobila iz *World Values Survey*, ki je zajela 80 držav in nad 200.000 respondentov. Meritve raziskave v Sloveniji so potekale v letih 1992, 1995 in 1999 ter so zajele reprezentativne vzorce polnoletnega prebivalstva Slovenije.

Tabela 6.7: Zapolnitev vsakdana (možnih več odgovorov)

AKTIVNOSTI	Število	%
Gospodinjstva dela	34	19
Skrb za otroke	36	20
Hobiji	33	19
Interesne dejavnosti	28	16
Študij	15	8
Aktivno sodelovanje v diplomatskem zboru	20	11
Drugo	12	7
Skupaj	56	100

- Q32: Zanimalo me je tudi, ali so si v času bivanja v tujini zadali kakšen osebni projekt. Večina, 82 % (45), jih je temu pritrnilo, 18 % (10) pa jih osebnega projekta ni imelo (10 jih na to vprašanje ni odgovorilo, od tega je bilo 5 zaposlenih).

Tiste, ki so odgovorili pozitivno, sem prosila, da navedejo, kakšen projekt so imeli. Odgovorilo jih je 41, pri čemer jih je največ navedlo učenje tujih jezikov (25), od tega 18 učenje lokalnega jezika. Navajali so še različne aktivnosti, npr. likovno izpopolnjevanje/slikarstvo, prostovoljno delo, študij oz. izpopolnjevanje znanj, športne aktivnosti, elektronsko trgovanje na borzi in skrb za osebnostni razvoj.

Pri vprašanju o zadovoljstvu z materialnim statusom dodajam, da so partnerji pri odprtem vprašanju, kaj je bil glavni razlog, da niso bili zadovoljni s svojim materialnim statusom, navajali tudi nezadovoljstvo zaradi tega, ker se niso mogli zaposliti (to jih je navedlo 5).

- »Ker ni podpisan sporazum med Slovenijo in ZDA, da lahko partnerji diplomata delajo, so vse finančne stvari na plečih partnerja.«
- »/.../ "biti v službi", se pravi zaslužiti denar tako, da si v delovnem razmerju, je pomembna vrednota tako zame kot za okolico, ki na partnerja, ki ni zaposlen, pogosto gleda kot na nekoga, ki "nič ne dela" /.../.«
- »Dokler kot partner nisem pridobil zaposlitve, je bil materialni status nezadosten.«
- »Delo sem opravljal na daljavo, za mojega slovenskega delodajalca, vendar v obliki projektov, ki mi niso zagotavljali rednega prihodka na nivoju tistega, ki sem ga dosegal v Sloveniji.«

- »Nisem dobil priložnost za delo pri DKP³² – kot je to pri drugih razvitih državah zelo pogost primer – ali možnosti za opravljanje druge pridobitne dejavnosti, ker ni podpisanega sporazuma med državami.«
- »Subjektivni psihološki občutek pomanjkanja finančne neodvisnosti.«

Dva partnerja sta izrazila nezadovoljstvo nad tem, da je bil ob koncu leta 2010 (začasno) ukinjen dodatek za aktivnosti partnerja v diplomatskem zboru: »Če tovrstne aktivnosti razumeš in izvajaš kot komplementarne izvajanju nalog partnerja, in ne le kot zabavo, je primerno, da si za svoje delo primerno nagrajen?!?«

Različne težave s spremembo statusa zaposlitve so imeli tudi intervjuvanci. Iz odgovorov izhaja, da ni bilo razlik med spoloma glede tega, kako so se prilagodili nezaposlenosti in novemu vsakdanu. Tako ženske kot moški so navajali oboje; da so pri tem imeli težave in da jih niso imeli.

Moški so izpostavljali, da jim je bila zaposlitev pomembna tudi v času bivanja v tujini. Dva sta povedala, da si nameravata poiskati zaposlitev, tretji moški pa je z delodajalcem iz Slovenije sodeloval projektno.

Med ženskimi predstavnicami so tri intervjuvanke imele težave s tem, da niso bile zaposlene na začetku, potem so se navadile. Pri tem so navajale, da se moraš navaditi, da imaš veliko časa sam s seboj in nimaš več svojega socialnega okolja: »Zna biti psihično naporno, bolj kot pa da hodiš v službo in delaš.«

Ena partnerica se je na začetku soočala z občutkom manjvrednosti zaradi izgube dohodka. Povedala je, da se je potrebno navaditi na to, da za družino ne prispevaš finančno, temveč poskrbiš za vse ostalo, kar je tvoj doprinos. Veliko ji je pomenilo, da je soprog prejemal dodatek. Sicer ni imela težav s tem, da ni delala, saj je priznala, da ji kariera ni pomembna.

³² Kratica »DKP« se uporablja za diplomatska predstavništva in konzulate Republike Slovenije v tujini.

Partnerica, ki ji je bilo zaradi tega težko ves čas mandata, je povedala, da ji je bil to najtežji del – motilo jo je, da je bila omejena na otroka in gospodinjenje: »Ne iz občutka ambicioznosti, ampak enostavno to ni to, kar si, to ni to, kar si hotel iz sebe narediti. In kljub zavedanju, da bo trajanje omejeno, je težko.« Meni, da »moraš biti osebnost za to«. Dejstvo, da je v tujini pogrešala delo, je bil tudi eden izmed razlogov, da se je ob ponovni napotitvi partnerja v tujino odločila ostati v Sloveniji.

Ena izmed partneric je navedla, da s tem ni imela nikakršnih težav, temveč je ob tem celo uživala: »Sicer pa uživam v tem, da sem dopoldne sama in lahko počnem, kar hočem. Da si razporejам čas, da sem bolj sproščena, da nisem tempirana na čas, delovni ritem.«

Eno izmed intervjuvank je skrbelo zaradi iskanja zaposlitve ob prihodu nazaj domov. Težave ob prihodu domov je imel še en partner, s katerim je delodajalec ob vrnitvi prekinil delovno razmerje in se je potem z novo situacijo težko soočil.

6.2.5 Družbeni dejavniki, povezani s sposobnostjo komuniciranja in oblikovanja socialne mreže (interakcijsko prilagajanje)

Glede na pomen komuniciranja v novem okolju (Kim 2001) me je zanimalo, ali so si partnerji pridobili nova poznanstva in prijatelje ter kako pogosto so se udeleževali posameznih dogodkov v okviru diplomatskih predstavništav, združenj diplomatov, kulturnih ustanov, vrtca, šol in dogodkov združenj Slovencev.

6.2.5.1 Nova poznanstva

- Q40: Želela sem izvedeti, ali so si partnerji pridobili nova poznanstva in prijatelje (možnih je bilo več odgovorov). Največ (90 %; 53 od 59) jih je navedlo, da so si nova poznanstva in prijatelje našli med Slovenci, čeprav razlike glede na ostale skupine niso bile velike. Sledijo diplomati z 84 % (49), tujci s 83 % (48) in lokalni prebivalci z 79 % (46). Manjšina si med navedenimi skupinami ni našla poznanstev in prijateljstev, največ – 21 % (12) – med lokalnimi prebivalci.

Skupno si je v novem okolju najmanj 79 % anketirancev našlo nova poznanstva in prijatelje, kar pomeni, da so večinoma imeli interakcije v novem okolju in s tem niso imeli težav.

Glede na teoretično podlago, k prilagajanju najbolj pripomorejo interakcije z lokalnimi prebivalci. Tovrstni stiki so v primerjavi z drugimi bolj stresni in zahtevni, vendar hkrati pripomorejo k boljšemu razumevanju novega okolja in tako k boljši prilagoditvi (Shaffer in Harrison 2001, 244). Interakcija z lokalni prebivalci je stresna tudi zato, ker pripomore k izgubi izvirne identitete, iz česar izhaja, da si partnerji, vsaj na začetku, raje poiščejo družbo med ljudmi v podobni situaciji.

Opisano se je izkazalo tudi pri vzorcu partnerjev slovenskih diplomatov, ki so si največ poznanstev in prijateljev našli med tam živečimi Slovenci. Srečevali so jih namreč na dogodkih slovenskega diplomatskega predstavništva in dogodkih neformalnih združenj Slovencev (za ti dve vrsti dogodkov so v največjem številu navedli, da so se jih udeleževali občasno, kar je dober rezultat glede na ostale – glej Tabelo 6.8). Pripadniki iste narodnosti, ki (nekateri že dolgo časa) prebivajo v gostujoči državi, so lahko za nekoga, ki se še prilagaja novemu okolju, zelo dober vir informacij. Prav tako jih družijo skupno primerjanje izvirnega in gostujočega okolja. Vendar Kim (2001, 77–78) opozarja, da je to kasneje lahko ovira za dobro prilagoditev novemu okolju, saj v stikih z njimi ohranjajo svojo izvirno identiteto, poglede in stališča, drugačne od tistih v novem okolju.

6.2.5.2 Udeleževanje na posameznih dogodkih

- Q41: Na vprašanje, kako pogosto so se udeleževali predpostavljenih posameznih dogodkov, so najbolj pogosto odgovarjali, da so se občasno udeleževali dogodkov diplomatskega predstavništva in/ali konzulata Slovenije, dogodkov predstavništev drugih držav in dogodkov neformalnih združenj Slovencev.

Tabela 6.8: Pogostost udeleževanja na dogodkih

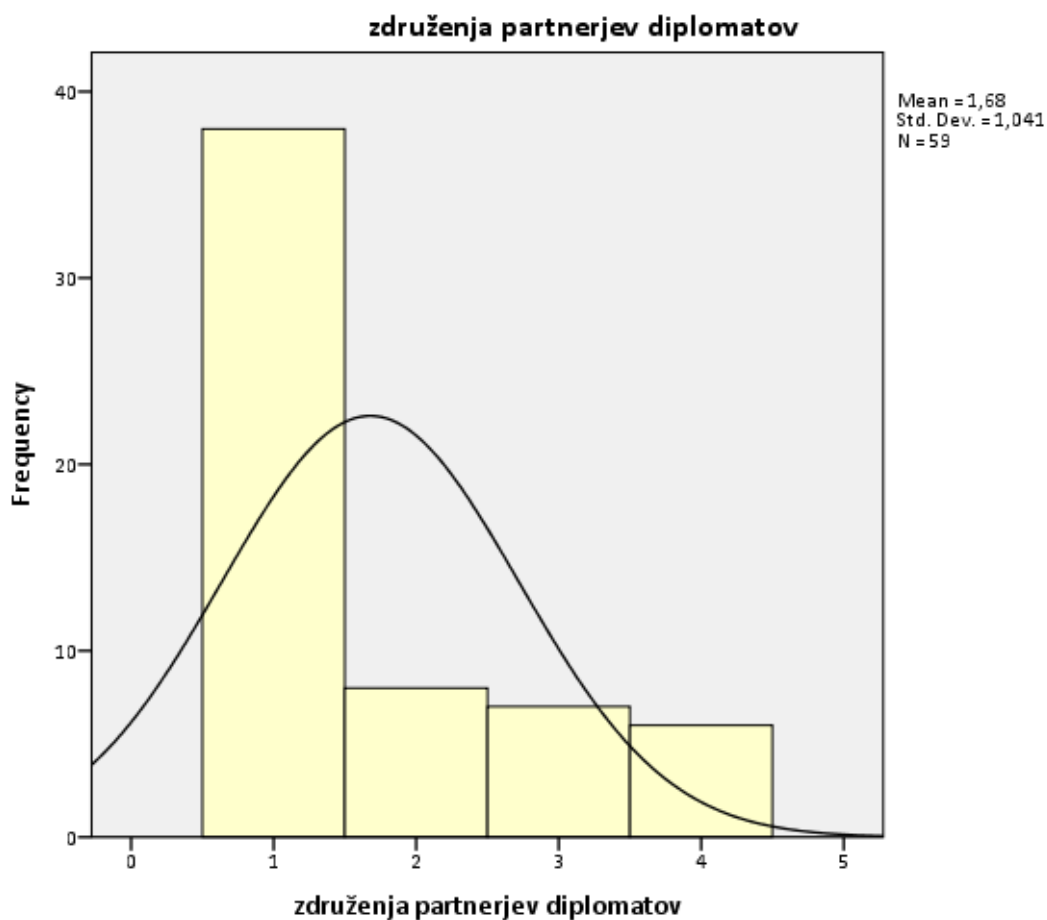
	Število				Povprečje	Standardni odklon
	1 – Nikoli	2 – Občasno (1–2-krat na mesec)	3 – Pogosto (več kot 3-krat na mesec)	4 – Zelo pogosto (večkrat na teden)		
Dogodki dipl. predstavništva Slovenije	3 5 %	36 60 %	10 17 %	11 18 %	2,5	0,85
Dogodki dipl. predstavništva drugih držav	14 24 %	31 53 %	5 8 %	9 15 %	2,2	0,96
Dogodki Združenja partnerjev diplomatov	38 64 %	8 14 %	7 12 %	6 10 %	1,7	1,04
Dogodki kulturnih ustanov	6 10 %	32 55 %	14 24 %	6 10 %	2,3	0,81
Dogodki v okviru vrtca/šole	15 29 %	15 29 %	14 27 %	8 15 %	2,3	1,05
Dogodki združenj Slovencev	12 21 %	30 52 %	12 21 %	4 7 %	2,1	0,83

Iz tabele je razvidno, da so se večinoma vsaj občasno (1–2-krat na mesec) udeležili vseh vrst dogodkov. Med vprašanimi jih je imelo otroke 77 %, od tega je bilo 76 % (38) otrok predšolske starosti. Domnevam, da jih večina ni imela podpore širše družine in so si morali najeti varuško, da so se lahko udeleževali tovrstnih dogodkov. Glede na to je bila udeležba na navedenih dogodkih dobra.

Na podlagi zgornje analize sem ugotovila, da so partnerji slovenskih diplomatov dobro komunicirali v novem okolju in da so si oblikovali zadovoljivo socialno mrežo.

Presenetil me je podatek, da se jih je najmanj udeleževalo dogodkov združenja partnerjev diplomatov in da jih je kar 64 % navedlo, da se teh dogodkov niso nikoli udeleževali. Predpostavljam, da je razlog za slabšo udeležbo teh dogodkov tudi v tem, da se je ponekod uveljavila praksa, da so v teh združenjih včlanjeni le partnerice in partnerji veleposlanikov.

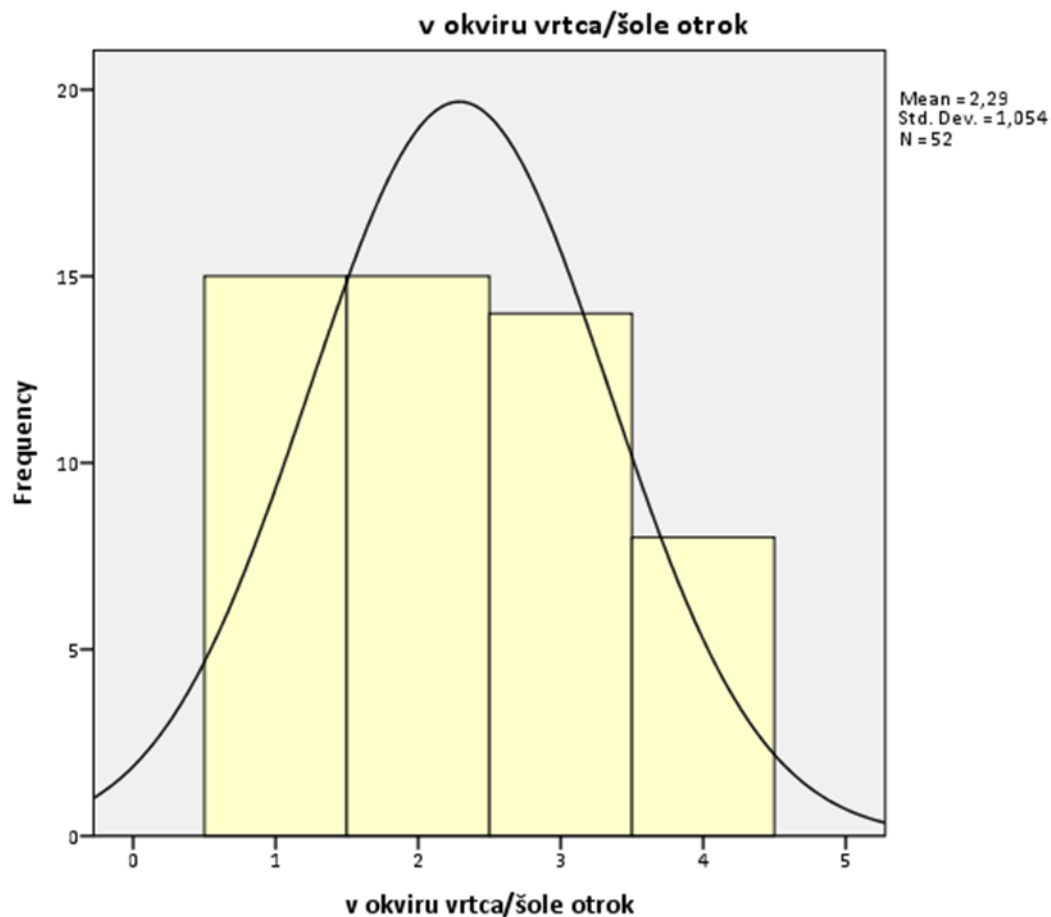
Slika 6.9: Pogostost udeleževanja dogodkov združenja diplomatov



Iz Tabele 6.10 je razvidno, da so se partnerji udeleževali dogodkov v okviru vrtca in šol (zelo pogosto (42 % (22)) in občasno (29 % (15))).

V intervjujih so partnerji, ki so bili v tujini s predšolskimi ali šoloobveznimi otroki, povedali, da jim je to omogočilo navezovanje stikov z drugimi v lokalnem okolju, bodisi v parku, na »igralnih uricah« ali v okviru šolskih dejavnosti. Na ta način so lažje navezali stike tudi z lokalnimi prebivalci. Tako lahko potrdim, da je imel dejavnik »zahteve, povezane s starševstvom« pozitiven vpliv na prilagajanje.

Slika 6.10: Pogostost udeleževanja dogodkov v okviru vrtca/šole otrok



6.2.6 Družbeni dejavniki, povezani z družino (interakcijsko prilagajanje)

6.2.6.1 Zahteve, povezane s starševstvom

Petdeset (77 %)³³ vprašanih je potrdilo, da imajo otroke; v povprečju so imeli 1,9 otrok. Pri vprašanih glede otrok so imeli vprašani možnost odgovarjati na vsako vprašanje za vsakega otroka posebej. Kar 76 % partnerjev je navedlo, da so bili njihovi otroci doma, pri varuški ali v vrtcu, kar pomeni, da so bili predšolski otroci.

³³ Na to vprašanje 6 partnerjev ni odgovorilo.

Večina otrok se je novemu okolju prilagodila dobro ali zelo dobro. Glede na to, da so partnerji v intervjujih navajali, da na celotno izkušnjo tujine zelo vpliva, kako se otroci počutijo in prilagodijo novemu okolju (tudi pri vrnitvi domov), sem ugotovila, da dejavniki, povezani z otroki, niso negativno vplivali na prilagoditev partnerjev.

Zahteve, povezane s starševstvom, so torej pozitivno vplivale na vzpostavljanje stikov v novem okolju in tako na boljše interakcijsko prilagajanje partnerjev.

Pozitiven učinek prisotnosti predšolskih otrok je potrdila tudi raziskava Shafferja in Harrisona (2001, 243). Ugotovila sta, da so bile partnerice, ki so imele predšolske otroke, bolj prepričane v to, da so se v novem okolju počutile kot doma in so imele boljše rezultate pri osebni prilagajanju.

Hkrati je potrebno upoštevati, da je partner, ki skrbi za predšolskega otroka – če ta ne obiskuje organiziranega varstva, ali ni v privatnem varstvu – vsaj delno »privezan« na dom. To mu onemogoča, da bi si začrtal osebni projekt, se učil lokalnega jezika, udeleževal raznih tečajev in srečanj združenja partnerjev diplomatov ter se s tem bolje integriral v novo okolje. V primeru slovenskih diplomatov MZZ pokrije del stroškov za predšolsko varstvo, vendar so na določenih lokacijah stroški za predšolsko varstvo precej visoki, ali pa so vrtci celo nedostopni (ponekod je težko dobiti vrtec pred 3. letom starosti otroka) – v tem primeru skrb za otroka prevzame partner, zato bo zanimivo videti, koliko predšolskih otrok je bilo v varstvu.

6.2.6.2 Pogrešanje družine

Partnerji niso imeli večjih težav pri pogrešanju družine, saj se jih je 62 % (zelo) dobro navadilo na to, da so ločeni od družine. Na to se ni navadilo le 9 % vprašanih.

V intervjujih vprašanj, povezanih s pogrešanjem družine, nisem zastavila, vendar so 3 partnerji omenili, da to ni bila težava v času bivanja v tujini. Pogrešanje družine torej ni negativno vplivalo na prilagajanje partnerjev slovenskih diplomatov. Slednje lahko sicer partnerja »vleče nazaj«, zato se posledično težje prilagodi novemu okolju.

6.2.6.3 Medsebojni vpliv pri prilagajanju partnerja in diplomata

Pri tem tematskem sklopu, povezanim z 2. raziskovalnim vprašanjem, sem navedla odgovore iz anketnih vprašalnikov, intervjujev in izjav, ki so mi jih posredovali diplomati.

- Q20: Partnerji so bili naprošeni, da med ponujenimi trditvami, nanašajočimi se na podporo, ki jo občutijo s strani diplomatov, izberejo, v kolikšni meri se strinjajo z njimi.

Tabela 6.11: Pomoč diplomata partnerju pri prilagajanju in drugemu

	Število %							
	1 – Sploh se ne strinjam	2 – Se ne strinjam	3 – Niti niti	4 – Se strinjam	5 – Povsem se strinjam	Skupaj odgovorov (100 %)	Povprečje	Standardni odklon
Partner je izkazoval razumevanje za to, kako sem se počutil	1 2 %	2 3 %	6 10 %	20 33 %	31 52 %	60	4,3	0,91
Partner mi je pomagal pri prilagajanju novemu okolju in situaciji (zaposlitev/ nezaposlenost)	0	4 7 %	6 10 %	19 32 %	30 51 %	59	4,3	0,91
Partner mi je posredoval relevantne informacije	1 2 %	2 3 %	4 7 %	16 27 %	36 61 %	59	4,4	0,89
Partner mi je nudil čustveno oporo	0	1 2 %	5 8 %	17 29 %	36 61 %	59	4,5	0,73

Iz Tabele 6.11 lahko razberemo, da so diplomati partnerje v veliki meri podprli pri prilagajanju novemu okolju (o tem je prepričanih 83 % vprašanih). Pri vseh navedbah je povprečje čez 4, kar pomeni, da so se večinoma strinjali z navedenimi vrstami pomoči. Black in Gregersen (1991) sta podporo s strani partnerja smatrala kot najbolj pomembno pri družbeni podpori s strani družine.

Slika 6.12: Pomoč partnerja pri prilagajanju novemu okolju in situaciji (nova zaposlitev/nezaposlenost)



V intervjujih so vsi partnerji izpostavili vlogo diplomatov pri njihovem prilagajanju: »To je ključ do vsega.« Ena partnerica je poudarila pomembnost tega, da diplomat partnerju prizna vlogo, ki jo ima. Zanimivo je razmišljanje moškega partnerja, da verjetno ženske, ki so že bile na materinskem dopustu, lažje razumejo situacijo, v kateri se znajde partner, ko v tujini ostane doma in skrbi za otroke.

Diplomati so torej pripomogli k prilagoditvi partnerjev novemu okolju.

- Q43: Partnerje sem zaprosila, da ocenijo svojo vlogo pri posameznih navedbah.

Odgovori na to vprašanje so bili zelo enoznačni in so se gibal med »pomembno« in »zelo pomembno«, ostale možnosti je izbralo malo partnerjev. Pri vseh navedbah – razen dveh – so partnerji svojo vlogo v povprečju ocenili kot več kot pomembno. Kot najbolj pomembno

(povprečje 4,7) so ocenili svojo vlogo pri odločitvi za odhod v tujino in čustveni opori. Prav tako se jim je zdela pomembna (povprečje 4,5) podpora pri prilagajanju novemu okolju in spopadanju s težavami, povezanimi z novim okoljem.

Tabela 6.13: Povprečna ocena vloge partnerja

	Povprečje	Standardni odklon
Odločitev za odhod v tujino	4,7	0,60
Priprave na odhod v tujino	4,4	0,76
Prilagajanje novemu okolju	4,5	0,66
Navezovanje stikov	4,2	0,84
Čustvena opora	4,7	0,55
Spopadanje s težavami, povezanimi z novim okoljem	4,5	0,54
Gospodinjstvo	4,1	0,87
Skrb za otroke	4,3	0,88
Vrnitev domov	4,3	0,68

Pomen vloge partnerja pri prilagajanju in delu diplomata se je potrdil tudi v intervjujih. Izkazalo se je, da je njihova vloga pomembna že pri odločitvi za odhod v tujino, saj so skoraj vsi navedli, da mora biti odločitev skupna in da gre za družinski projekt. To potrjuje tudi analiza rezultatov ankete, saj jih je 87 % navedlo, da se je partner o odhodu v tujino z njimi pred odhodom posvetoval.

Vsi partnerji so navajali, da pomagajo diplomatom pri urejanju vsega potrebnega glede odhoda in bivanja v tujini. S tem jim omogočajo, da lahko takoj začnejo z delom na predstavništvu, oz. da nemoteno delajo: »Bistveno je, da ko tja prideš, da se lahko diplomat takoj posveti delu, partner je pa doma zato, da poskrbi za veliko drugih stvari, da uvede otroke v šolo, poišče stanovanje, da poišče trgovine, šole. Poskrbi za vse tisto, kar bi moral diplomat sicer delati v prostem času.«

Partnerji so poudarjali tudi pomembnost tega, da partner razume diplomatov dolg delovnik in mu tega ne očita. Pri tem so tri partnerice, zaposlene na MZZ, izrazile prepričanje, da imajo več razumevanja za to tisti partnerji, ki so zaposleni na MZZ.

Večina partnerjev je navedla tudi pomembnost tega, da v tujini predstavljajo Slovenijo in pokažejo del slovenske kulture. V zvezi s tem so izpostavljali pomen sodelovanja pri tradicionalnem »božičnem bazarju«.

Iz odgovorov partnerjev izhaja, da je vloga partnerja veleposlanika drugačna. Dve partnerici sta imeli izkušnjo spremljanja diplomata v tujini najprej v nižjem rangu, nato pa v vlogi partneric veleposlanika oz. začasnega odpravnika poslov (nadomeščanje veleposlanika ob njegovi odsotnosti). Pri tem sta navajali, da sta bili v vlogi partnerice vodje veleposlaništva bolj vpeti v dogajanje in sta se bolj vključevali v aktivnosti diplomatskega zbora. Partnerji veleposlanikov oz. vodij konzulatov imajo tako več možnosti za navezovanje stikov in sklepanje poznanstev v diplomatskem zboru kot ostali partnerji in posledično tudi večjo vlogo pri navezovanju stikov s pomembnimi sogovorniki, ki lahko koristijo veleposlaniku pri njegovem delu.

Ena izmed anketirank je pri zadržkih za spremljanje partnerja v tujini izrazila kritični pogled na položaj partnerjev diplomatov, še posebej partnerjev veleposlanikov, saj naj bi bile zaradi omejenih finančnih sredstev soproge veleposlanikov pred velikim izzivom, kako same opravljati vsa gospodinjska opravila in imeti vedno čisto stanovanje oz. rezidenco, še posebno, kadar se organizirajo razni dogodki. Zaradi teh vsakodnevnih opravil je vloga zakonca popolnoma zamegljena. Navedla je še, da na MZZ ni razumevanja za težave tistih v tujini in da ni vedno mogoče uporabiti predpisov na način, kot to zahtevajo določila. Ker mi je pisala tudi po elektronski pošti, sem jo povabila k intervjuju, vendar ga je odklonila.

Potrebno je upoštevati omejitve pri odgovorih, kjer mora posameznik ocenjevati samega sebe oz. svojo vlogo, saj je njegova ocena subjektivna in obstaja verjetnost, da se oceni bolje. Vendar se je pomen vloge partnerja potrdil tudi v ocenah diplomatov.

6.2.6.4 Mnenja diplomatov o vlogi partnerjev

Prejela sem nekaj izjav oz. mnenj diplomatov o tem, kako ocenjujejo vlogo partnerjev diplomatov.

Vsi so vlogo partnerja ocenili kot zelo pomembno. Pri tem so navajali njihovo vsestransko pomoč pri skrbi za družino, pripravah na odhod, urejanju formalnosti idr. Eden izmed diplomatov je navedel, da je njihova vloga zelo pomembna že v fazi razmisleka o prijavi na delovno mesto, pri čemer je pomembno soglasje partnerja, še posebno, kadar so v družini mladoletni otroci. Nepogrešljiva se mu zdi vloga partnerja v začetnem, stresnem obdobju, ko le-ta prevzame največji del bremena.

Pomembno vlogo naj bi imeli partnerji tudi pri aktivnostih v diplomatski skupnosti, navezovanju stikov in organiziranju oz. sodelovanju na dogodkih, ki jih pripravlja slovensko predstavništvo (več jih je omenilo »božični bazar«). Poudarjali so pomen vključevanja v združenje diplomatov.

Precej nazorna sta naslednja citata:

- »Brez podpore partnerja ne bi mogla tako učinkovito opravljati tega diplomatskega dela v obsegu, ki je predviden v tako majhnih ekipah, ki so v naših DKP-jih.«
- »Skupaj sva dostojno predstavljala našo državo v diplomatskem okolju in izkoristila vsako priliko za ustvarjanje in potrjevanje ugleda in izkazovanje spoštovanja do drugih, kar je bilo v diplomatskem okolju tudi opaženo z veliko naklonjenostjo kolegov diplomatov in njihovih partnerjev.«

Eden izmed diplomatov je pri tem izrazil prepričanje, da je partnerju lažje, če je tudi sam zaposlen v MZZ, ker bolje razume poklic diplomata.

Dve diplomatki sta navedli, da se za tujino ne bi odločili, če jih ne bi spremljal partner: »Njegova podpora mi je bila neprecenljiva in nenadomestljiva – službeno, zasebno in vsestransko.«

Ena diplomatka je predlagala, da bi MZZ v prihodnje namenil več pozornosti partnerjem diplomatov in jih tudi stimuliral.

Tako obstaja pozitivna povezava med prilagajanjem partnerja in prilagajanjem diplomata novemu okolju. Tovrstno povezavo so potrdile tudi raziskave Blacka in Stephensa iz leta 1989, Blacka in Gregersena iz leta 1991, Punnetta iz leta 1997, Linehanove iz leta 2001 ter Shafferja in Harrisona iz leta 2001.

Iz raziskave o Enakih možnostih v slovenski diplomaciji izhaja, da je za večino diplomatov zelo pomembno, da jih v tujini spremlja družina (Pirnat 2009, 63).

Tudi Urška Kosin, ki je leta 2011 na vzorcu diplomatov raziskovala razlike med spoloma pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, je ugotovila, da so bili zaposleni, ki so odšli v tujino s svojo družino in partnerjem, bolj srečni in so čutili večjo notranjo gotovost v primerjavi s tistimi, ki so bili samski.

6.2.6.5 Občutki v času bivanja v tujini

V vprašalniku je bilo tudi vprašanje o soočanju z negativnimi občutki, ki odraža, kako dobro so se diplomati in njihovi partnerji prilagodili novemu okolju.

- Q42: V nadaljevanju sem želela izvedeti, kako pogosto so se partnerji v času bivanja v tujini soočali z negativnimi občutki, možno je bilo izbrati več odgovorov. Navedla sem le negativne občutke, ker menim, da lahko odražajo morebitno slabo počutje in neprilagoditev.

Tabela 6.14: Povprečna ocena – pogostost soočanja z negativnimi občutki

	Povprečje	Standardni odklon
Osamljenost	2,32	1,064
Negotovost	2,29	1,039
Žalost	1,93	1,024
Razočaranje	1,93	0,931
Frustracije	1,98	1,000
Izoliranost	1,95	0,999
Domotožje	2,11	0,908
Padec samozavesti	2,04	1,078
Dolgočasje	1,91	1,032
Brezvoljnost/nemotiviranost	2,13	1,028

Izredno malo partnerjev je odgovorilo, da so se z navedenimi občutki soočali pogosto ali zelo pogosto (največ – 8 (14 %) – jih je pogosto občutilo osamljenost). Največ jih je navedlo, da se s temi občutki niso nikoli soočili oz. redko. Od tistih, ki so se soočali z negativnimi občutki, jih je največ – tretjina – navedla osamljenost in negotovost.

Domnevam, da bi bili odgovori drugačni, če se ne bi dobro prilagodili, zato sklepam, da je tudi to odraz dobre prilagoditve partnerjev slovenskih diplomatov.

V času ankete se je 60 % (39) vprašanih nahajalo v tujini, od tega večina več kot 1 leto, kar pomeni, da je začetno najbolj stresno obdobje kulturnega šoka že minilo in so se na novo okolje do določene mere že navadili, zato najbrž tudi niso občutili navedenih občutkov.

6.2.7 Vprašanja, ki se nanašajo na vrnitev domov

Pri tem sklopu štirih vprašanj je prišlo do napake pri vnosu ankete v elektronsko obliko. Tako na začetku objave ankete vsi tisti, ki so pri drugem vprašanju navedli, da se trenutno nahajajo v tujini, niso videli tega sklopa vprašanj. Kasneje sem napako popravila in na koncu prejela 27 odgovorov (skupaj je iz tega vprašanja izpadlo 19 potencialnih odgovorov partnerjev). Vrnitev domov sem obravnavala v intervjujih, ki so ta izpad nekoliko zapolnili.

- Q52: Na vprašanje, kako ocenjujejo prihod nazaj domov v primerjavi z odhodom v tujino, je odgovorilo 27 partnerjev. Največ – 48 % (13) – jih je navedlo, da ni bil »niti težji, niti lažji«, 26 % (7) jih je navedlo, da je bil težji, 1 pa, da je bil zelo težji. Da je bil prihod nazaj domov lažji, ni navedel nihče, sta pa 2 odgovorila, da je bil zelo lažji. Trije so odgovorili, da težko primerjajo.

Tisti, ki so navedli, da je bil prihod nazaj težji, so svoj odgovor utemeljili s ponovno zaposlitvijo, oz. navajanjem na staro zaposlitev. Dva sta navedla navajanje na bolj stresni način življenja in spremembo življenjskega ritma. Eden partner je navedel težave, povezane z iskanjem vrtca.

- Q54: Partnerje sem prosila, da označijo, kaj od navedenega jim je bilo ob vrnitvi domov težko (možnih je bilo več odgovorov). Zelo razpršeno so izbirali med posameznimi navedbami, skupaj jih je bilo izbranih 19. Največ – 36 % (9) – jih je izbralo težave, povezane z zaposlitvijo: težka ponovna zaposlitev na prejšnjem delovnem mestu (4), »iskanje nove zaposlitve« (3) in težave z delodajalcem (2). Nadalje jih je 5 navedlo težave, povezane z otroki: skrb, kako se bodo navadili (2), težave otrok s privajanjem drugačnemu okolju/šoli/vrtcu (3). 4 so navedli težave s prilagajanjem drugačnim življenjskim pogojem in navaditi se na hitrejši življenjski ritem.
- Q55: Želela sem izvedeti, kako je ob prihodu nazaj na delovno mesto odreagirala delodajalec (če so uveljavljali pravico do suspenza pogodbe o zaposlitvi). Odgovorilo je 18 partnerjev, od tega polovica (9), da jim je delodajalec ponudil delovno mesto, ki so ga imeli pred odhodom, dvema je ponudil boljše, enemu pa nižje delovno mesto. 6 jih je izbralo odgovor drugo, kjer so napisali, da jim je delodajalec ponudil obojestransko koristno delovno mesto, da so zaposleni, da jim je delodajalec po 10 letih ponudil možnost zaposlitve za določen čas.

Predpostavljam, da partnerji niso imeli težav z delodajalci ob vrnitvi domov tudi zato, ker jih je bilo pred odhodom v javnem sektorju zaposlenih 26 (42 %), kjer vrnitev na delovno mesto ni težava, ali pa so bili samozaposleni 11 (18 %).

- Q56: Na vprašanje, ali bi se v prihodnosti ponovno odločili za spremljanje partnerja v tujini, če bi se pokazala priložnost, jih je 15 (56 %) navedlo, da »zelo verjetno«, 6 (22 %) »verjetno«, 5 (19 %) »nit niti« in 1 »ni verjetno«. Možnosti »sploh ni verjetno« ni izbral nihče.

Tisti, ki so odgovorili z »nit niti« in »ni verjetno«, so bili naprošeni, da navedejo vsaj en dejavnik, ki bi vplival na njihovo odločitev o ponovnem spremljanju partnerja na mandatu v tujini. Pri tem so navajali razloge, povezane z zaposlitvijo (če bi bili v tujini zaposleni, reguliranje zaposlitve partnerja pri DKP ali po sporazumu v državi sprejemnici pod enakimi pogoji v državah EU, ohranitev službe, možnost zaposlitve v lokalnem okolju) in finančne razloge (finance, v zadnjem času manjši dohodek, relativno nizek prihodek v zadnjih letih).

Podobni so bili odgovori v intervjujih, kjer so partnerji povedali, da vrnitev domov ni bila težka in da so se na domačem okolju prilagodili z lahkoto. Dva sta povedala celo, da sta se vrnitve zelo veselila. Samo ena intervjuvanka je navedla, da je bila vrnitev nazaj stresna, kar je opisala z besedami: »To je pa bil kulturni šok.«

Tri partnerice so navedle, da so se težko prilagodile novemu, bolj stresnemu ritmu, v katerega so padle, ko so ponovno začele delati. Pri tem je ena intervjuvanka zatrdila, da je bilo zelo koristno, da je po vrnitvi domov še 2 meseca ostala doma (koristila je materinski dopust, ki ga je pred odhodom predčasno zaključila), saj je bil zato prehod nazaj za celotno družino lažji.

Prilagajanje je težje in daljše v primeru, ko so bili v tujini tudi otroci. Tako so navajale tudi udeleženke Linehanove raziskave, ki so menile, da je obdobje ponovnega prilagajanja domačemu okolju daljše, kadar gre za družine in zakonske partnerje (Linehan 2001, 219).

Vrnitev domov ni povzročala toliko težav, kot sem pričakovala glede na teorijo in druge raziskave. Največ jih je navajalo težave in skrbi, povezane z zaposlitvijo, težav s prilagajanjem domačemu okolju niso imeli. Predpostavljam, da je to povezano tudi z dejstvom, da se večina diplomatskih predstavništev nahaja v Evropi, kar omogoča pogostejše stike in obiske Slovenije.

Rezultati moje raziskave so drugačni od rezultatov ankete Urške Kosin, ki je enako vprašanje zastavila diplomatom. Tako moški kot ženske s partnerji ali družino so ocenili, da je prihod nazaj težji, samski pa so menili, da je težko oboje – prihod v tujino in nazaj (Kosin 2011, 55).

6.2.8 Analiza odgovorov po spolu

Pri večini vprašanj ni bilo bistvenih razlik v odgovorih moških in žensk. Tako lahko ugotovim, da so se tako moški kot ženske dobro navadili na splošno okolje in v smislu interakcijskega prilagajanja. Prav tako so tako moški kot ženske ocenili, da je pomembna vzajemna podpora partnerja in diplomata pri prilagajanju.

V nadaljevanju navajam analizo le pri tistih vprašanjih, pri katerih so se v odgovorih med spoloma pokazale omembe vredne razlike.

6.2.8.1 Naklonjenost za odhod v tujino

Pri dejavnikih, ki vplivajo na naklonjenost partnerjev za odhod v tujino, je bilo zaznati nekaj razlik v odgovorih med spoloma. Kljub temu sem ugotovila, da so bili tako moški kot ženske naklonjeni odhodu v tujino.

Pri prejšnjih mednarodnih izkušnjah se je nekoliko več (11 % – 4) žensk pred odhodom posvetovalo s partnerjem. Moški (1 moški – 4 %) so imeli manj zadržkov pred odhodom v tujino kot ženske (48,5 % – 16). Glede reakcij bližnjih pred odhodom so moški v povprečju ocenjevali, da so njihovi sorodniki in prijatelji bolje odreagirali, kot so to ocenile ženske, čeprav razlike niso velike.

Anketirance, ki so povedali, da reakcije bližnjih niso bile pozitivne, sem prosila, da to pojasnijo. Pri tem me je zanimalo, ali bodo, glede na prisotnost stereotipov v Sloveniji, moški anketiranci navajali, da so jim očitali zamrznitev njihove zaposlitve in »le« spremljanje partnerice v tujini. To je v anketi navedel le en partner: »Na to gledam bolj iz perspektive (ne)enakosti med spoloma v naši družbi. Večinoma je šlo za problematiziranje vloge moškega, ki "pusti" službo in odide s soprogo.«

Med intervjuvanci je en partner povedal, da so bile reakcije na splošno pozitivne, razen s strani tistih, ki so na situacijo gledali s stališča njegove kariere: »Po 4 letih boš za na odpad.« Dodal je še, da je dobil pohvale »bolj emancipiranih žensk«, da je »super«, če podpira svojo soprogo.

Slišanje tovrstnih opazk so diplomati (18,8 % moških in 54,3 % žensk) navajali tudi v raziskavi *Enake možnosti v slovenski diplomaciji* (Pirnat 2009, 68). Pirnat (prav tam, 39) tovrstne očitke pojasnjuje s stereotipi v Sloveniji o moškem kot glavi družine.

Očitke, da nista bili zaposleni v času spremljanja diplomata v tujini, sta navedli dve ženski. Okolica jima je očitala, da sta se 4 leta imeli le lepo. Domnevam, da so tovrstni očitki povezani tudi s tem, da je delo v Sloveniji pomembna vrednota. Ene od partneric je povedala: »V Sloveniji nam je delo, služba največja vrednota. Tisti, ki ne hodi v službo, manj dela, je manjvreden.« Druga je povedala, da je ob obiskih v Sloveniji velikokrat dobila »očitke« v smislu: »O gospa, a si prišla.«

6.2.8.2 Prilagajanje na nov status zaposlitve

- Q30: Kako so se prilagodili na to, da niso bili zaposleni in na novo vsakdanjost.

Pri spremembi statusa zaposlitve je bilo med moškimi partnerji v primerjavi z ženskimi več takih, ki niso imeli težav s tem, da niso bili zaposleni in so se lažje prilagodili novi vsakdanjosti. Od 22 moških, ki so odgovorili na to vprašanje, jih je 59 % (13) navedlo, da s

tem niso imeli težav, 14 % (3), da so imeli težave na začetku, a so se privadili, in 27 % (6), da so imeli težave.³⁴

Med 32 ženskami, ki so odgovorile na to vprašanje, jih je 22 % (7) navedlo, da niso imele težav, 25 % (8), da so imele težave na začetku, a so se privadile, in kar 53 % (17), da so s tem imele težave.

Iz intervjujev izhaja, da so – ne glede na spol – nekateri imeli težave s tem, drugi ne, zato domnevam, da je doživljanje spremembe statusa zaposlitve odvisno od posameznikove osebnosti in tega, kako pomembna mu je kariera ter kako pomembno vrednoto za njega predstavlja delo (zaposlitev).

Povezavo med prilagajanjem partnerjev ameriških diplomatov in njihovim statusom zaposlitve je raziskovala Jennifer M. Green (2012). Ugotovila je, da obstaja povezava med delovnim statusom in prilagajanjem. Partnerji, ki niso bili zaposleni, so imeli nižje stopnje interakcijskega prilagajanja. Pri tem je bila v vzorcu večina žensk, med vprašanimi pa ni bilo zaposlenih 21,9 %.

- Q31: Pri vprašanju, s čim so zaposlili svoj vsakdan, me je še posebej zanimalo, koliko moških partnerjev je navedlo, da so se zaposlili z gospodinjskimi deli in skrbjo za otroke – glede na to, da v slovenskem prostoru obstajajo stereotipi, ki te naloge prvenstveno dodeljujejo ženskam.

64 % moških in 63 % žensk se je zaposlilo z gospodinjskimi deli, s skrbjo za otroke pa 59 % moških in 72 % žensk. Več moških (86 %) kot žensk (41 %) je navedlo, da so se zaposlili s hobiji, vendar je hkrati več žensk (59 %) kot moških (41 %) navedlo, da so se zaposlile z interesnimi dejavnostmi. Glede na prisotne stereotipe o delitvi dela med spoloma v Sloveniji in kot se je pokazalo v nadaljevanju, tudi med partnerji slovenskih diplomatov, kaže, da so se moški partnerji kljub temu lotili gospodinjskih del in skrbi za otroke, kar se je potrdilo tudi v intervjujih.

³⁴ Pri tem sem v odgovor, da so imeli težave, združila naslednje odgovore: »težko sem se navadil na to«, »zelo težko sem se navadil na to«, »občutek sem imel, da mi nekaj manjka«, »občutek sem imel, da sem izgubil del sebe« in »občutek sem imel, da sem nekoristen«.

Tabela 6.15: Kako so partnerji zapolnili svoj vsakdan

	Zaposlil sem se z gospodinjstvenimi deli	Zaposlil sem se s skrbjo za otroka	Ukvarjal sem se s hobiji	Obiskoval sem interesne dejavnosti	Študiral sem	Aktivno sodelovanje pri diplomatskem zboru	Drugo	Skupaj
Moški	14 64 %	13 59 %	19 86 %	9 41 %	8 36 %	6 27 %	6 27 %	22
Ženske	20 63 %	23 71 %	13 41 %	19 59 %	7 22 %	13 41 %	5 16 %	32
Skupaj	34	36	32	28	15	19	11	54

6.2.8.3 Zadovoljstvo z materialnim statusom

- Q33: Ženske so bile nekoliko bolj kot moški zadovoljne s svojim materialnim statusom v času bivanja v tujini. Med njimi jih je bilo 67 % (22) zadovoljnih s svojim materialnim statusom, 33 % (11) pa delno zadovoljnih ali nezadovoljnih. Med moškimi jih je bilo 56 % (14) zadovoljnih s svojim materialnim statusom, 44 % (11) pa delno zadovoljnih ali nezadovoljnih.

6.2.8.4 Soočanje z negativnimi občutki

- Q42: Ženske so v povprečju navajale, da so se pogosteje soočale z negativnimi občutki kot moški, saj so večkrat kot moški izbrale možnost »redko«, moški pa večkrat »nikoli«. Povprečje žensk je znašalo 2,4, moških pa 1,6 (1 – nikoli, 2 – redko).

Vsi vprašani so največkrat izbirali ta dva odgovora in ne ostalih (občasno, pogosto in zelo pogosto), zato sem ugotovila, da se večina vprašanih, torej tudi žensk, ni pogosto soočala s temi občutki. Kljub temu je presenetljiv podatek, da so se ženske nekoliko pogosteje kot moški soočale z negativnimi občutki. Predpostavljam, da so bile ženske v pričujočem vzorcu bolj kot moški pripravljene priznati svoje negativne občutke.

6.2.8.5 Prilagoditev moških in žensk – mnenje o navedenih trditvah

- Q21: Z oceno, kdo se glede na spol lažje prilagodi, sem želela preveriti, ali obstajajo med partnerji slovenskih diplomatov stereotipi o tradicionalni delitvi vlog med spoloma.

Tabela 6.16: Mnenje o navedenih trditvah

	število					
	Moški	Ženske	Ni razlik	Skupaj	Povprečje	Standardni odklon
Odločitev, da spremlja partnerja v tujino	1 2 %	42 71 %	16 27 %	59 100 %	2,3	0,48
Soočanje s tem, da ob bivanju v tujini ni zaposlen	4 7 %	40 68 %	15 25 %	59 100 %	2,2	0,54
Zapolnitev časa ob bivanju v tujini	10 17 %	19 32 %	30 51 %	59 100 %	2,3	0,76
Navadi na to, da se veliko posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka	1 2 %	42 72 %	15 26 %	58 100 %	2,2	0,47
Kot diplomat usklajuje poklicno in družinsko življenje	17 29 %	19 32 %	23 39 %	59 100 %	2,1	0,82

Analizo razlik v odgovorih med moškimi in ženskami navajam po posameznih trditvah.

- Kdo se lažje odloči, da spremlja partnerja v tujini: 60 % moških meni, da se za spremljanje partnerja v tujini lažje odločijo ženske, o tem je prepričanih 22% več žensk kot moških. Razlike med spoloma niso statistično značilne ($p = 0,135$).

Tabela 6.17: Mnenje o tem, kdo lažje spremlja partnerja v tujini

	Moški	Ženska	Ni razlik	Skupaj
Moški	1 4 %	15 60 %	9 36 %	25 100 %
Ženske	0	27 82 %	6 18 %	33 100 %
Skupaj	1 2 %	42 72 %	15 26 %	58 100 %

Tabela 6.18: hi kvadrat test

Vrednost	Df (prostorske stopnje)	Raven statistične pomembnosti
4,001	2	0,135

Vrednost hi-kvadrat znaša 4,001 in ni statistično značilna ($p = 0,135$). Tveganje za zavrnitev hipoteze o neodvisnosti je preveliko (13,7 %), zato ne moremo govoriti o povezanosti spola in tega, kdo meni, kateri spol se lažje odloči, da spremlja partnerja v tujini.

- Glede tega, kdo se lažje sooči s tem, da ob bivanju v tujini ni zaposlen več kot polovica moških meni, da se ženske lažje soočijo s tem, da ob bivanju v tujini niso zaposlene (56 %), enako meni nekoliko večji odstotek žensk (79 %) – torej večina žensk.

Tabela 6.19: Mnenje o tem, kdo se lažje sooči s tem, da ob bivanju v tujini ni zaposlen

	Moški	Ženska	Ni razlik	Skupaj
Moški	3 12 %	14 56 %	8 32 %	25 100 %
Ženske	1 3 %	26 79 %	6 18 %	33 100 %
Skupaj	4 7 %	40 69 %	14 24 %	58 100 %

Tabela 6.20: Hi-kvadrat test

Vrednost	Df (prostorske stopnje)	Raven statistične pomembnosti
3,856	2	0,145

Vrednost hi-kvadrat statistike je 3,856 in ni statistično značilna ($p = 0,145$). Tveganje za zavrnitev hipoteze o neodvisnosti je preveliko (14,5 %), zato ne moremo govoriti o povezanosti spola in tega, kdo meni, da se lažje sooči s tem, da ob bivanju v tujini ni zaposlen.

Zanimivo je, da sta dve ženski pri razlagi negativnih očitkov navedli skrb zaradi mirovanja oz. prekinitve dela, izmed moških pa nobeden.

- Pri vprašanju kdo lažje zapolni svoj čas ob bivanju v tujini so odgovori bolj razporejeni med obema spoloma, saj je 52 % (13) moških in 48,5 % (16) žensk prepričanih, da pri tem med spoloma ni razlik. Med moškimi jih 28 % (7) meni, da si moški lažje zapolnijo svoj čas in 20 % (5) da ženske. Med ženskami je več takih (42,4 %), ki menijo, da si čas lažje zapolnijo ženske.

Tabela 6.21: Mnenje o tem, kdo lažje zapolni svoj čas ob bivanju v tujini

	Moški	Ženska	Ni razlik	Skupaj
Moški	7 28 %	5 20 %	13 52 %	25 100 %
Ženske	3 9 %	14 42 %	16 49 %	33 100 %
Skupaj	10 17 %	19 33 %	29 50 %	58 100 %

Tabela 6.22: Hi-kvadrat test

Vrednost	Df (prostorske stopnje)	Raven statistične pomembnosti
5,168	2	0,075

Vrednost hi-kvadrat statistike je 5,168 in ni statistično značilna ($p = 0,75$). Tveganje za zavrnitev hipoteze o neodvisnosti je preveliko (75 %), zato ne moremo govoriti o povezanosti spola in tega, kateri spol lažje zapolni svoj čas ob bivanju v tujini.

- O tem, kdo se lažje navadi na to, da svoj čas posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka, moški večinoma menijo, da se ženske lažje navadijo na to, da se veliko posvečajo

gospodinjstvu in skrbi za otroke (64 %), odstotek je za 17% večji pri ženskah, saj jih je o tem prepričanih kar 81 % žensk.

Tabela 6.23: Mnenje o tem, kdo se lažje navadi na to, da svoj čas posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka

	Moški	Ženska	Ni razlik	Skupaj
Moški	1 4 %	16 64 %	8 32 %	25 100 %
Ženske	0	26 81 %	6 19 %	32 100 %
Skupaj	1 2 %	42 72 %	14 26 %	57 100 %

Tabela 6.24: Hi-kvadrat test

Vrednost	Df (prostorske stopnje)	Raven statistične pomembnosti
2,850	2	0,241

Vrednost hi-kvadrat statistike je 2,850 in ni statistično značilna ($p = 0,241$). Tveganje za zavrnitev hipoteze o neodvisnosti je preveliko (24,1 %), zato ne moremo govoriti o povezanosti spola in tega, za koga menijo, da svoj čas lažje posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka.

- Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja: 36 % moških je prepričanih, da ženske kot diplomatke lažje usklajujejo poklicno in družinsko življenje, največ (40 %) moški meni, da glede tega med spoloma ni razlik. Tudi med ženskami jih največ (37 %) meni, da v tem med spoloma ni razlik. Sicer pa so moški bolj prepričani (36 %), da ženske lažje usklajujejo obe sferi, vendar jih to meni le 12 % več od tistih, ki menijo, da to lažje počnejo moški (24 %). Tudi med ženskami jih več meni, da je usklajevanje lažje za moške (33 %), kot za ženske (30 %).

Tabela 6.25: Mnenje o tem, kdo lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje

	Moški	Ženska	Ni razlik	Skupaj
Moški	6 24 %	9 36 %	10 40 %	25 100 %
Ženske	11 33 %	10 30 %	12 37 %	33 100 %
Skupaj	17 29 %	19 33 %	22 38 %	58 100 %

Tabela 6.26: Hi-kvadrat test

Vrednost	Df (prostorske stopnje)	Raven statistične pomembnosti
0,613	2	0,736

Vrednost hi-kvadrat statistike je 0,613 in ni statistično značilna ($p = 0,736$). Tveganje za zavrnitev hipoteze o neodvisnosti je preveliko (73,6 %), zato ne moremo govoriti o povezanosti spola in tega, za koga menijo, da lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje.

Odgovori iz intervjujev

V intervjujih sem zastavila vprašanje, za koga menijo, da se lažje navadi na spremljanje partnerja v tujini in na to, da ostane doma in je nezaposlen. Odgovori so bili precej enotni, saj so vse ženske izrazile prepričanje, da se moški težje znajde v tem položaju. Vzrok za to vidijo v moških samih in okolici: »zaradi ponosa in ega«, »jim je enostavno dolgčas«, »obstaja manj aktivnosti, v katere bi se lahko vključevali, tudi v okviru diplomatskega zbora«. Ena od partneric je navedla: »Mislim, da se moški težje zreducira na to, da otroke razvozi po šolah in čaka, da žena pride domov«.

Moški partner domneva, da je njegovemu spolu težje – pri čemer je dodal, da ne govori iz lastne izkušnje. Razlog za to pripisuje tradicionalni delitvi dela, ki narekuje, da moški ni doma. Drugi moški je prepričan, da ni nujno, da to moški doživljajo težje, saj obstaja razpon možnosti, kako si zapolniti prosti čas in predpostavlja, da je veliko odvisno od posameznika, njegove motivacije in sposobnosti empatije, »da dojame, kaj je možnost in kaj je potrebno«. Dodajam še zanimivo izjavo o neangažiranosti moških v združenju diplomatov: »Nekateri so bili leni, ostali so imeli obveznosti z majhnimi otroki.«

Iz odgovorov je bilo razvidno, da so partnerji odgovarjali v smislu stereotipov, ki vladajo v slovenski družbi o tradicionalni delitvi dela med spoloma: »Ponavadi je bilo tko, da je moški glava družine, ženska pa nek "support" (op. podpora) in je tko nekako sprejemljivo s strani okolice, družbe. Mogoče je to samo v glavi, mogoče se moški lažje navadijo.«

Ugotovila sem, da so med partnerji slovenskih diplomatov prisotni stereotipi o tradicionalni delitvi dela in vlog med spoloma.³⁵ Le-ti so bolj prisotni med ženskami, saj je skoraj pri vseh stereotipnih navedbah večji odstotek žensk navajal mnenje, da se lažje prilagodijo ženske.

Pri moških jih je nekoliko več kot tretjina pri odgovorih navajala, da med spoloma ni razlik; pri vprašanju, kdo lažje zapolni svoj čas, pa celo 52 %. Sklepam, da jih ima med moškimi približno tretjina bolj liberalna stališča do delitve vlog med spoloma. Slednje lahko povežem s precej visoko izobrazbeno strukturo partnerjev, sodelujočih v anketi. Pri ženskah so bili deleži tistih, ki so menile, da ni razlik med spoloma, manjši v primerjavi z moškimi.

Iz raziskave Vladimirove o stališčih pri vlogah moških in žensk, ki se nanašajo na družino in plačano zaposlitev, izhaja, da višja izobrazba vpliva na bolj liberalna stališča o vlogah moških in žensk. Hkrati je ugotovila, da izobrazba ne vpliva na dejansko enakopravnost v sferi družinskega dela, oz. se je nakazal le trend v tej smeri, saj so tisti z višjo izobrazbo enakopravno skrbeli za bolne družinske člane.

Ne glede na prisotne stereotipe so moški podprli diplomatke pri njihovem delu. O tem pričča že relativno veliko število moških, ki so spremljali partnerice v tujini, in tudi njihovo sodelovanje pri gospodinjskih delih in skrbi za otroka. Morda pa je eden izmed razlogov višja izobrazbena struktura, ki je vplivala na to, da so moški diplomatkam omogočili, da so se – vsaj za eno obdobje – posvetile svojim karieram. Hkrati lahko s tem potrdim to, kar sem nakazala v teoretičnem delu – da se kaže trend v smeri bolj enakopravne delitve vlog med spoloma.

Zavedam se, da ugotovitve temeljijo le na odgovorih partnerjev in nekaj izjav diplomatov. Zanimivo bi bilo poizvedeti pri več diplomatih, še posebej pa diplomatkah, kako so doživeli svoje službovanje v tujini v smislu dvojne obremenjenosti, oz. ali so njihovi partnerji dejansko prevzeli večjo vlogo pri gospodinjstvu in skrbi za otroke.

³⁵ Potrebno je upoštevati omejitve odgovorov na tovrstna vprašanja, saj obstaja verjetnost, da so vprašani odgovarjali v skladu z družbeno pričakovanimi odgovori.

Ugotovitve so v skladu z raziskavo Humerjeve in Kuharjeve (2013, 232) o delitvi dela v domači sferi v Sloveniji, ki kažejo, da postaja enakopravn(ejš)a delitev dela vedno pomembnejši element partnerstva.

Pri tem je potrebno upoštevati, da je situacija spremljanja diplomatov v tujini drugačna, saj je diplomatski poklic zahteven in narekuje dolge delovnike, zahteva pa tudi večjo angažiranost partnerja, saj z diplomatom običajno v tujini nimata podpore širše družine.

Rezultati analize anketnega vprašalnika in intervjujev so glede prisotnosti stereotipov primerljivi z rezultati raziskave *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, še posebej v tem, da je večina diplomatov prepričanih, da se ženska lažje odloči, da spremlja partnerja v tujini kot obratno.

6.3 GLAVNE UGOTOVITVE RAZISKAVE

V raziskavi na vzorcu partnerjev slovenskih diplomatov sem ugotovila, da so se le-ti dobro prilagodili dvema dimenzijama medkulturnega prilagajanja, ki sta v njihovem primeru relevantni: prilagajanju splošnemu okolju in interakcijskemu prilagajanju. Na to so vplivali dejavniki, ki sem jih na podlagi teorije in drugih raziskav identificirala v prvem delu naloge ter predpostavljala, ali bodo imeli pozitiven ali negativen vpliv na prilagajanje partnerjev.

Dejavnike sem vnesla v tabelo identificiranih dejavnikov iz 3. poglavja, v kateri tokrat navajam vpliv posameznih dejavnikov na prilagajanje kot se je dejansko pokazal v raziskavi.

Tabela 6.3.1 – Dejavniki medkulturnega prilagajanja partnerjev slovenskih diplomatov

DEJAVNIKI	VPLIV NA MEDKULTURNO PRILAGAJANJE PARTNERJA
PRED ODHODOM	
NAKLONJENOST ZA ODHOD V TUJINO	+
Prejšnje mednarodne izkušnje	+ / O
Morebitni zadržki	+
Posvetovanje s partnerjem	+
Reakcije bližnjih	+
Priprave	+ / -
BIVANJE V TUJINI	
POVEZANI Z OKOLJEM (SPLOŠNO PRILAGAJANJE)	
Kulturna novost	+
Ugodnost življenjskih pogojev	+
OSEBNI	
Znanje lokalnega jezika (in angleškega jezika)	+
Sprememba statusa zaposlitve	+ / -
Osebni projekt	+
Zadovoljstvo z materialnim statusom	+
DRUŽBENI – povezani s sposobnostjo komuniciranja in oblikovanja socialne mreže v novem okolju (INTERAKCIJSKO PRILAGAJANJE)	
Novi prijatelji, poznanstva	+
Udeleževanje dogodkov diplomatske mreže, članstvo v združenjih partnerjev diplomatov	+
DRUŽBENI – povezani z družino (INTERAKCIJSKO PRILAGAJANJE)	
Zahteve, povezane s starševstvom	+
Pomoč/podpora diplomata partnerja pri prilagajanju	+
Pogrešanje družine	O

Legenda: + pozitiven vpliv, - negativen vpliv, O nevtralen vpliv.

V raziskavi sem ugotovila, da je bila večina partnerjev že pred odhodom naklonjena spremljanju diplomata v tujini. Ena tretjina jih je imela pozitivne izkušnje z bivanjem v tujini, zato sem v tabeli navedla, da je šlo za pozitivni oz. nevtralni vpliv na prilagajanje – nevtralen za tiste, ki te izkušnje niso imeli.

Diplomati so se v veliki večini pred odhodom v tujino posvetovali s partnerji, reakcije sorodnikov in prijateljev so bile pri večini pozitivne, zato sem pri teh dveh dejavnikih v tabeli navedla pozitiven vpliv.

Manjši vpliv na odnos do odhoda so imele priprave, saj je le 23 % (14) partnerjev imelo organizirane priprave v okviru MZZ, zato sem navedla pozitiven vpliv za tiste, ki so jih imeli, in negativen vpliv za tiste, ki ne.

Izmed dejavnikov prilagajanja splošnemu okolju kulturna novost večinoma ni imela negativnega vpliva, zato sem navedla pozitiven vpliv, ugodnost glede življenjskih pogojev pa so vprašani ocenjevali bolj pozitivno kot negativno. Nekateri so navajali težave zaradi visokih življenjskih stroškov. Iz tega izhaja, da so se partnerji večinoma dobro prilagodili splošnemu okolju.

Izmed osebnih dejavnikov jih je večina imela pozitiven vpliv – razen sprememba statusa zaposlitve, ki je nekaterim povzročala težave – zato sem navedla obe vrednosti, pozitivno in negativno.

Tudi za družbene dejavnike sem ugotovila, da so imeli vsi – razen pogrešanje družine – pozitiven vpliv. Vprašani družine niso v veliki meri pogrešali, zato sem navedla nevtralen vpliv.

Partnerji so si v tujini zapolnili svoj čas z raznimi aktivnostmi, kar 83 % si jih je zadalo tudi osebni projekt. Prav tako so bili uspešni pri iskanju novih poznanstev in prijateljev ter so se udeleževali različnih dogodkov, zato sklepam, da so imeli interakcije v novem okolju in s tem niso imeli težav.

Če rezultate o dejavnikih iz ankete in intervjujev primerjamo z rezultati raziskave Blacka in Gregersena (1991), ugotovimo naslednje:

- Z obema vidikoma prilagajanja so značilno povezani naslednji dejavniki: življenjski pogoji in kulturna novost ter mnenje partnerja glede selitve v tujino. Ker v anketi pri vseh treh spremenljivkah prevladujejo pozitivni odgovori, predpostavljam, da so tudi spremenljivke v pričujoči raziskavi značilno povezane s tema dvema vidikoma prilagajanja, v smislu, da pozitivno vplivajo na prilagajanje.
- Samo z interakcijskim prilagajanjem partnerjev so značilno povezani naslednji dejavniki: naklonjenost partnerja k napotitvi v tujino, priprave partnerjev pred odhodom, družbena podpora s strani lokalnih prebivalcev in družbena podpora s strani družine. Te dejavnike sem merila v anketi in odgovori pri vseh dejavnikih so bolj pozitivni kot negativni, zato domnevam, da tudi v primeru partnerjev slovenskih diplomatov obstaja značilna povezanost med temi spremenljivkami in interakcijskim prilagajanjem.

Na podlagi tega lahko odgovorim na 1. raziskovalno vprašanje: Kako so se partnerji slovenskih diplomatov prilagodili novemu okolju in svoji vlogi ter kako so posamezni dejavniki vplivali na njihovo prilagajanje.

Partnerji slovenskih diplomatov so se dobro prilagodili in pri tem niso imeli večjih težav. Dejavniki, ki sem jih identificirala na začetku raziskave, so večinoma pozitivno vplivali na njihovo prilagajanje – razen sprememba statusa zaposlitve, kar je nekaterim povzročalo težave.

Analiza je pokazala tudi, da večjih razlik med moškimi in ženskami pri prilagajanju na novo okolje ni in da se tako moški kot ženske enako dobro prilagodijo novemu okolju in vlogi. Izkazalo se je, da imajo pri nekaterih dejavnikih prilagajanja moški manj težav kot ženske, vendar razlike med spoloma niso bile velike. Spol torej ni vplival na prilagoditev partnerjev slovenskih diplomatov novemu okolju.

Slednje je zanimivo, saj sem glede na teoretično podlago in prisotne stereotipe o delitvi vlog med spoloma v Sloveniji in diplomaciji, pričakovala, da se bodo moški s tem, da niso zaposleni in z vlogo partnerja, ki spremlja diplomatko, soočili težje kot ženske.

Tako lahko odgovorim tudi na 3. raziskovalno vprašanje: Kako so se partnerji slovenskih diplomatk prilagodili novemu okolju, temu, da v tujini niso (bili) zaposleni, in na vlogo partnerja – v primerjavi s partnericami slovenskih diplomatov.

Zelo malo anketirancev je tudi navedlo, da so se pogosto ali zelo pogosto soočali z negativnimi občutki. Pri tem so moški navajali, da so se manj pogosto soočali z negativnimi občutki kot ženske, vendar predpostavljam, da je vzrok za to tudi v tem, da so bile ženske v vzorcu bolj kot moški pripravljene priznati svoje negativne občutke.

O dobrem prilagajanju priča tudi podatek, da je kar 44 % partnerjev v anketi navedlo, da diplomata v tujini spremljajo drugič ali celo večkrat. Prav tako je večina tistih, ki so se v času ankete nahajali v tujini, v novem okolju preživela več kot 1 leto, zato so že prebrodili morebitni začetni kulturni šok in so se na novo okolje do določene mere navadili.

Velika večina partnerjev v anketi in intervjujih je doživela spremembo statusa zaposlitve in je bila v tujini nezaposlena, zato se je v anketi in intervjujih izkazalo, da je to nekaterim partnerjem povzročalo težave, tako pred odhodom kot v času bivanja v tujini in ob vrnitvi domov. Predpostavljam, da je to nekoliko poslabšalo njihovo prilagoditev.

V anketi je okrog 10 partnerjev pri odprtih vprašanjih navajalo konkretne težave v zvezi z zaposlitvijo. Med zadržki pred odhodom v tujino so navajali strah oz. skrb glede nadaljevanja poklicne kariere. Več kot polovica partnerjev je vsaj na začetku imela težave s prilagajanjem novemu vsakdanu. Več kot tretjina (35 %) jih je navedla, da so imeli ob tem negativne občutke. Nezadovoljstvo zaradi tega, ker se v novem okolju niso mogli zaposliti, so navajali tudi pri vprašanju, zakaj niso (bili) zadovoljni z materialnim statusom.

Težave oz. skrbi, povezane z zaposlitvijo, so vprašani v anketi navajali tudi ob vrnitvi domov. Pri tem so navajali težave z iskanjem nove zaposlitve, navajanjem na nov ritem, ki je povezan s ponovno zaposlitvijo na prejšnjem delovnem mestu, in težave z delodajalcem. Zaradi težav z zaposlitvijo so imeli nekateri partnerji tudi pomisleke glede ponovnega spremljanja partnerja v tujini.

Partnerjev, ki s tem niso imeli težav, oz. so se s časom navadili na to, je bilo v anketi 36 %, izmed intervjuvancev pa 6 od 8.

Pri doživljanju spremembe statusa zaposlitve ni bistvenih razlik med moškimi in ženskami. Med moškimi partnerji je bilo več takih, ki niso imeli težav s tem, da niso bili zaposleni, in so se navadili na novi vsakdan, čeprav so bile ženske po drugi strani nekoliko bolj zadovoljne s svojim materialnim statusom v času bivanja v tujini.

V skladu s tem lahko ugotovim, da med partnerji slovenskih diplomatov doživljanje spremembe statusa zaposlitve ni odvisno od spola, temveč od posameznikove osebnosti in tega, kako pomembni vrednoti sta za njih delo in kariera. Pri tem je pomembno izpostaviti, da v Sloveniji ženske predstavljajo visok delež delovne sile in je delo pomembna vrednota v slovenski družbi, zaposlitev pa predstavlja pomemben del identitete Slovencev (Rus in Toš 2005, 35).

Vloga partnerja pri prilagajanju diplomata novemu okolju

Pomen vloge, ki jo imajo partnerji slovenskih diplomatov pri vsestranski podpori diplomatom, so potrdili tako vprašani v anketi kot intervjujih. O tem so prepričani tudi diplomati, ki so poslali svoja mnenja. Partnerji so pri vseh navedbah, razen dveh, svojo vlogo v povprečju ocenili kot več kot pomembno. Kot najbolj pomembno so ocenili svojo vlogo pri odločitvi za odhod v tujino in čustveno oporo ter podporo, ki jo nudijo diplomatom pri prilagajanju novemu okolju in spopadanju s težavami, povezanimi z novim okoljem. Tako diplomatom omogočajo, da se lahko posvetijo svojemu delu. Pri tem je zelo pomembno, da

partner razume naravo dela diplomata in mu ne očita dolgih delovnikov. V intervjujih se je izkazalo, da naj bi prednost pri tem imeli tisti partnerji, ki so tudi sami zaposleni na MZZ.

Iz odgovorov iz ankete izhaja, da so moški v tujini pomagali diplomatkam tudi pri gospodinjstvu in skrbi za otroke ter jih tako razbremenili. 56 % jih je namreč navedlo, da so si svoj čas med drugim zapolnili tudi z gospodinjskimi deli (56 %) in skrbjo za otroke (52 %). Odstotki pri ženskah so bili le nekoliko višji.

Partnerji slovenskih diplomatov imajo vlogo tudi pri udeležbi na dogodkih v diplomatskem zboru in navezovanju stikov, koristnih za delo diplomatov, še posebno partnerji veleposlanikov oz. vodij predstavništev. Vidna je tudi njihova vloga pri organiziranju dogodkov slovenskih predstavništev in predstavljanju Slovenije v tujini.

Partnerji so večinoma izrazili prepričanje, da je k njihovem prilagajanju pripomogla podpora in pomoč, ki so jim jo nudili diplomati z razumevanjem za to, kako so se počutili, pri posredovanju relevantnih informacij, čustveni opori in drugem.

Na podlagi tega lahko odgovorim tudi na 2. raziskovalno vprašanje, ki je sestavljeno iz dveh delov: pomembnosti vloge partnerjev pri prilagajanju slovenskih diplomatov novemu okolju in pomembnosti vloge slovenskih diplomatov pri prilagajanju njihovih partnerjev novemu okolju.

Gre za vzajemno pomembno vlogo, saj je pri prilagajanju pomembna tako vloga, ki jo ima partner za diplomata, kot vloga, ki jo ima diplomat za partnerja. V odgovorih ni bilo bistvenih razlik med moškimi in ženskami.

Prisotnost stereotipov o tradicionalni delitvi vlog med spoloma med partnerji slovenskih diplomatov

Na podlagi rezultatov raziskave sem ugotovila, da so stereotipi o tradicionalni delitvi dela in vlog med spoloma prisotni tudi med partnerji slovenskih diplomatov. Na trditve, ki so

naslovile situacijo soočanja s spremljanjem partnerja v tujini, jih je namreč vsaj polovica odgovorila, da se s tem lažje sooči ženska. Slednje se je potrdilo v intervjujih. Največ jih je prepričanih, da se ženska lažje sooči s tem, da se posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka (72 %) in da se odloči spremljati partnerja v tujini (71 %). Stereotipi so nekoliko bolj prisotni med ženskami.

Kljub prisotnosti omenjenih stereotipov sem na podlagi odgovorov v anketnih vprašalnikih ugotovila, da moški partnerji večinoma niso navajali težav s tem, da so spremljali diplomatke ob njihovem službovanju v tujini, da so se ukvarjali z gospodinjskimi deli in skrbjo za otroka in da so za obdobje štirih let dali prednost karieram svojih partnerk (slednja ugotovitev je posredna, saj neposrednih vprašanj v zvezi s tem v vprašalniku ni bilo). Domnevam, da je na to vplivala tudi višja izobrazbena struktura partnerjev.

Nadalje je zanimivo, da so odgovori žensk in moških najbolj enakomerno razporejeni pri mnenju o tem, kdo kot diplomat lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje – skupaj jih je 29 % prepričanih, da moški, 32 % da ženske in 39 %, da med spoloma ni razlik. Odstotki so podobno razporejeni tudi, če pogledamo rezultate za vsak spol posebej.

Slednje pomeni, da se je od leta 2009, ko je bila narejena raziskava *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, prepričanje spremenilo na boljše, ali pa da je prepričanje diplomatov drugačno od prepričanja njihovih partnerjev. Diplomati v omenjeni raziskavi so bili namreč prepričani, da naj bi bili pogoji za službovanje v tujini najmanj prijazni do žensk in diplomatov z družinami (Pirnat 2009, 62–63).

Toliko bolj vzpodbudni so potem rezultati pričujoče raziskave, saj sem pri identificiranju potencialnih partnerjev za raziskavo ugotovila, da je v zadnjih 6 letih diplomatke v tujini spremljalo 87 moških. Vzpodbuden je tudi podatek, da je 85 % vprašanih navedlo, da imajo vsaj enega otroka, iz česar sklepam, da se za službovanje v tujino vendarle odločajo tudi diplomati z družinami.

6.3.1 Omejitve raziskave

Pri omejitvah raziskave navajam, da je lahko dejstvo, da sem zaposlena v Kadrovski službi delodajalca partnerjev tistih, ki sem jih anketirala oz. intervjuvala, eden izmed razlogov, da so partnerji navajali bolj družbeno zelene odgovore, saj pogosto niso izbrali negativnih odgovorov. Morda zaradi tega tudi nisem uspela zajeti več tistih, ki nimajo tako dobrih izkušenj s spremljanjem diplomata ali diplomatke v tujini, so (bili) pri tem nesrečni in so se morda celo predčasno vrnili domov ali celo ločili/razšli s partnerjem.

Upoštevati je potrebno tudi, da so vsaj nekateri svoje bivanje v tujini končali že nekaj let nazaj in jim časovna distanca ni omogočila, da bi se spomnili manj prijetnih izkušenj.

Obstaja tudi verjetnost, da je na bolj pozitivne odgovore vplivalo tudi to, da je morda nekaj sodelujočih diplomatov, sicer prijavljenih pri diplomatu v tujini, dejansko pa z njim ne bivajo. Na to je bilo opozorjeno tudi v raziskavi o enakih možnostih v slovenski diplomaciji. Slednje naj bi bilo še posebno pogosto pri službovanju v bližnjih evropskih državah (Pirnat 2009, 69).

Domnevam, da so v določenem deležu vprašanih partnerji želeli sodelovati pri izpolnjevanju vprašalnika in poskušali vplivati na odgovore, čeprav sem v nagovoru prosila, naj anketo izpolnijo sami. Tudi to bi lahko vplivalo na bolj pozitivne odgovore.

Vsi sodelujoči v intervjujih in anketnem vprašalniku so bili slovenski državljani. To je potrebno upoštevati pri analizi odgovorov, saj iz nekaterih raziskav izhaja, da so nekatere nacionalne oz. kulturne skupine bolj prilagodljive kot druge, oz. da rezultatov ne moremo posploševati (Ward in Kennedy 1999).

Udeleženci raziskave so delili izkušnje iz različnih držav, v katerih se nahajajo diplomatska predstavništva in konzulati Slovenije. Zanimivo bi bilo primerjati rezultate pri prilagajanju v posameznih državah. Slednje bi sicer avtomatično zmanjšalo anonimnost ankete, saj so slovenska predstavništva večinoma majhna in bi bila zato možna večja izsledljivost odgovorov.

Večina raziskav, ki so bile podlaga za našo raziskavo, je bilo izvedenih na vzorcih ameriških partnerjev, večinoma partneric. Posamezne dejavnike sem poskušala prilagoditi primeru slovenskih diplomatov, zato je potrebno pri tem upoštevati mojo subjektivno oceno.

V prihodnje bi bilo zanimivo na vzorcu diplomatov in njihovih partnerjev raziskati še, kako izkušnja tujine vpliva na partnerski odnos, in podrobneje raziskati vpliv prilagajanja otrok. Prav tako bi lahko vključila še vidik prilagajanja partnerjev diplomatov, ki so tujci.

Zanimivo bi bilo tisti del raziskave, ki se nanaša na dejavnike prilagajanja, narediti na vzorcu diplomatov in rezultate primerjati z rezultati pričujoče raziskave.

7 ZAKLJUČEK IN PREDLOGI ZA IZBOLJŠANJE POLOŽAJA PARTNERJEV

Z raziskavo o položaju in vlogi partnerjev slovenskih diplomatov sem želela prispevati k boljšemu razumevanju malo raziskane populacije in opozoriti na težave, s katerimi se soočajo, ter pokazati, kakšno vlogo imajo pri spremljanju diplomatov v tujini.

Diplomatska služba v tujini je v določenih pogledih specifična, vendar upam, da bodo izsledki raziskave koristni in uporabni v širšem kontekstu za raziskovanje partnerjev drugih skupin napotnih delavcev v tujini oz. zdomcev (slovenskih športnikov ali športnih delavcev, kulturnikov, managerjev, dopisnikov ipd.), kakor tudi za druge nadaljnje raziskave.

Iz raziskave izhaja, da so se partnerji slovenskih diplomatov dobro prilagodili novemu okolju in da so dejavniki, ki sem jih predhodno identificirala, relevantni za njihovo prilagajanje.

Pri prilagajanju med moškimi in ženskimi partnerji ni bistvenih razlik, čeprav so med njimi prisotni stereotipi o delitvi vlog med spoloma. Domnevam, da na to, ali se bo posameznik dobro počutil v vlogi partnerja, ki spremlja diplomata v tujini, ob veliki verjetnosti, da ob tem ne bo zaposlen, bolj vplivajo njegove osebne značilnosti, kako pomembna mu/ji je kariera in kako pomembno vrednoto za njih predstavlja delo oz. zaposlitev.

Raziskav o razlikah med partnerji po spolu ni veliko, saj pri mednarodnih napotitvah več žensk kot moških spremlja partnerje, pri čemer predpostavljam, da gre za odraz prisotnosti stereotipov o delitvi dela in vlogah med spoloma. Z zadovoljstvom sem ugotovila, da je v primeru partnerjev slovenskih diplomatov razmerje med moškimi in ženskami, ki spremljajo diplomate, razmeroma dobro. Slednje je še posebej pomembno ob podatku, da je v MZZ trenutno zaposlenih več žensk kot moških, saj bi sicer imeli težave z zapolnitvijo mest v diplomatskih predstavništvih in konzulatih.

O vlogi partnerjev slovenskih diplomatov se ne govori veliko, to so tisti, ki »spremljajo diplomate«, njihova vloga pa se smatra za »samoumevno«. Iz analize ankete in intervjujev

ter izjav diplomatov izhaja, da imajo partnerji vsestransko vlogo pri prilagajanju diplomatov in njihovem delu ter da je njihova vloga zelo pomembna. Prav tako je potrebno izpostaviti vlogo, ki jo imajo pri promociji Slovenije.

V skladu s tem menim, da bi se moralo o partnerjih slovenskih diplomatov bi se moralo več govoriti, jim priznati njihovo vlogo pri celotnem projektu tujine, jih na to še bolj pripraviti, stimulirati in nagraditi. Predlagam, da MZZ k obravnavi partnerjev pristopi bolj sistematično kot do sedaj.

Priprave za partnerje, ki so bile v preteklosti neredno organizirane, bi morale postati redna praksa; željo po tem so izrazili tudi partnerji v anketi. Poleg osnov diplomatskega protokola bi morale priprave vključevati naslednje vsebine, ki so jih partnerji v anketi ocenili kot (zelo) pomembne: splošne informacije o delu diplomatskih predstavništav ali/in konzulatov in vlogi partnerjev, seznanitev z drugimi kulturami in navadami, napotki glede varnosti, svetovanje glede preselitve in prilagajanja novemu okolju.

Iz pričujoče raziskave izhaja, da je sprememba statusa zaposlitve lahko težavna, saj se nekateri partnerji težko soočijo s tem, da v času bivanja v tujini niso zaposleni, zato bi jim bilo smotno pomagati pri možnostih zaposlovanja v tujini. V prvi vrsti bi bilo potrebno pospešiti sklepanje dvostranskih sporazumov z drugimi državami. S tem bi partnerjem omogočili, da bi se zaposlili v gostujoči državi in hkrati ohranili privilegije in imunitete, ki jim pripadajo.

Partnerje bi bilo potrebno spodbujati, da se, če želijo in imajo ustrezno znanje, zaposlijo na slovenskih diplomatskih predstavništvih in konzulatih, v smislu opravljanja določenih strokovnih del, kot jim omogoča Navodilo MZZ. Pri tem ni zanemarljiv podatek, da je število zaposlenih na slovenskih predstavništvih majhno, kar vpliva na obremenjenost diplomatov. Z zaposlitvijo njihovih partnerjev bi tako razbremenili tudi diplomate.

Dodatno bi partnerjem lahko v okviru priprav nudili tudi svetovanje glede možnosti samozaposlitve, oz. jim posredovali osnovne informacije v zvezi s tem.

Nadalje se je izkazalo, da obstaja potreba po tem, da bi se vzpostavil mehanizem za svetovanje in pomoč partnerjem pred odhodom in v času bivanja v tujini. Za začetek bi bilo zadovoljivo, da bi se ena oseba v Kadrovski službi Ministrstva za zunanje zadeve ponovno začela ukvarjati s partnerji diplomatov, tako tistih, ki se pripravljajo za odhod v tujino, kot tudi tistih, ki se nahajajo v tujini. Hkrati bi se ukvarjala z družinami diplomatov. To so predlagali tudi štirje partnerji v intervjujih, v anketi pa se jih je 73 % (45) izreklo, da bi izkoristili storitve »posebne enote za pomoč družinam«, če bi le-ta obstajala.

Pomembna naloga te osebe bi bilo posredovanje informacij in kontaktov za različne vrste pomoči, posredovanje dobrih praks aktivnosti, s katerimi lahko partnerji diplomatov predstavljajo Slovenijo in prispevajo k njeni promociji, priprava seznama literature na področju prilagajanja novemu okolju in organiziranje priprav za partnerje.

Prav tako bi ta oseba posredovala kontakte med partnerji, ki se nahajajo v določeni državi, in tistimi, ki se pripravljajo na odhod oz. šele razmišljajo, da bi v to državo spremljali partnerja. Tako bi se lahko vzpostavilo »mentorstvo« v smislu, da bi partner, ki je že na določeni lokaciji, odigral vlogo »mentorja« tistemu, ki načrtuje selitev tja, z namenom posredovanja koristnih informacij »iz prve roke« (in ne le preko diplomatov, kot je večinoma praksa). Izkušenj iz prve roke bi si želeli tudi vprašani partnerji v anketi. Glede na nekatere raziskave boljši pretok informacij iz prve roke zelo pripomore k oblikovanju realnih predstav in s tem k lažjemu prilagajanju (Punnett 1997, Linehan 2001).

S tem, ko bomo partnerje diplomatov bolje pripravili na bivanje v tujini, jim posredovali relevantne informacije za pomoč pri prilagajanju, bomo omogočili, da bodo imeli še vidnejšo vlogo pri podpori diplomatom pri njihovem delu. Potrebno bi jih bilo dodatno stimulirati za diplomatske aktivnosti in eden prvih ukrepov v tej smeri bi lahko bila ponovna uvedba dodatka za njihove diplomatske dejavnosti. Prav tako bi bilo vredno razmisliti o tem, da bi se nadomestilo za nezaposlenega partnerja nakazovalo neposredno partnerjem in ne diplomatom. Gre za simbolno gesto, ki pa bi pomenila priznanje njihove podporne vloge in bi tako pozitivno vplivala na njihovo bivanje v tujini.

Na prilagajanje vplivajo tudi osebnostne značilnosti posameznika. Nekateri se bodo hitreje prilagodili kot drugi, nekateri bodo novo bivališče vzeli za svoj novi dom, drugi nikoli. Tudi to je eden od rezultatov pričujoče raziskave.

V intervjujih so vse partnerice slovenskih diplomatov navajale, da jih je ta izkušnja spremenila, bodisi so postale bolj samostojne bodisi so si razširile obzorje in pridobile drugačen pogled na domovino. Tiste, katerih otroci so bili v vrtcih in šolah, so ta čas izkoristile zase in svoje hobije, kar pa ni vedno tako lahko, kot se zdi: »To je naporno, biti doma, se zamotit', si najdet' hobije in biti sam s sabo, psihično zna biti naporno, bolj kot da hodiš v službo in delaš.«

Iz raziskav o prilagajanju partnerjev izhaja, da je pri prilagajanju čas njihov zaveznik – sčasoma se namreč začetni stres poleže in večina se jih prilagodi. To je dober podatek za vse tiste, ki se odločajo za spremljanje partnerja v tujini. Vendar kljub temu, da je mogoče identificirati dejavnike, ki olajšajo prilagoditev na novo okolje, in se na marsikatero lahko ustrezno pripravijo že pred odhodom, mora vsak sam zase odkriti, kaj je tisto, kar mu bo v novem okolju pomagalo ohraniti ali na novo vzpostaviti svoje notranje ravnotežje tako, da bo lahko najbolje izkoristil svojo mednarodno izkušnjo. Izkušnja tujine lahko posameznika tudi zelo spremeni, le-ta lahko celo oblikuje drugačno medkulturno identiteto (Kim 2001).

Življenju v tujini sledi vrnitev v domače okolje, kjer se je potrebno soočiti s svojim statusom zaposlitve, drugačnim vsakdanjim ritmom, delodajalcem ali stresom ob iskanju nove zaposlitve. Potrebno se je prilagoditi okolju, ki nam je znano, vendar ga zaradi izkušnje tujine lahko doživimo kot drugačno, kar pa je lahko celo težje od prilagoditve tujemu okolju.

8 LITERATURA

Berry, John. 2005. Acculturation: Living successfully in two cultures, *International Journal of Intercultural Relations*, 29 (2005): 697–712.

Black, Steward J. 1988. Work role transitions: a study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19 (2): 272–294.

--- in Gregersen, Hal B. 1991. The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross-Cultural Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22 (3): 461–477.

--- in Mendenhall, Mark. 1990. Cross-cultural training effectiveness: A review and theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15: 113– 136.

--- Mendenhall, Mark in Oddou, Gary. 1991. Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives. *Academy of Management Review*, 16 (2): 291–317.

--- in Stephens, Gregory K. 1989. The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments. *Journal of Management*, 15 (4): 529–544.

Čebašek Travnik, Zdenka. 2009. Spremná beseda. V *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, ur. Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer, 11–14. Ljubljana: ZRC, SAZU.

De Verthelyi, Renata Frank. 1995. International Students' Spouses: Invisible Sojourners in the Culture Shock Literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 19 (3): 387–411.

Dunajska konvencija o diplomatskih odnosih – *Vienna Convention on Diplomatic Relations*, sklenjena na Dunaju 18. aprila 1961, začela veljati 24. aprila 1964. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Mednarodno_pravo/dunajska_konvencija_o_dipl.odnosih.pdf (30. april 2016).

Dunajska konvencija o konzularnih odnosih – *Vienna Convention on Consular Relations*, sklenjena na Dunaju 24. aprila 1963, začela veljati 19. marca 1967. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Mednarodno_pravo/DUNAJSKA_KONVENCIJA_O_KONZULARNIH_ODNOSIH_slo.pdf (30. april 2016).

Fletcher, Joyce K. 2003. Gender perspectives on work and personal life. Dostopno prek: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.123.5961&rep=rep1&type=pdf> (12. februar 2016).

Ghafoor, Shahzad, Farooq Khan, Uzair in Rasheed, Ali. 2011. Defining amalgamation and cultural adjustment How expatriates are residing in Danish Society. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3 (2): 282–301.

Green, Jennifer M. 2012. *The Relationship Between Adjustment and Personal and Work Variables Among American Government Employees and Their Spouses Stationed Abroad*. Minnesota: Northcentral University.

Guirdham, Maureen. 1999. *Communicating across cultures*. New York: Pilgrave.

Hemmasi, Masoud, Downes, Meredith in Varner, Iris I. 2010. *The International Journal of Human Resource Management*. An empirically – derived multidimensional measure of expatriate success: reconciling the discord, 21 (7): 982–998.

Humer, Živa in Kuhar, Metka. 2013. Enakopravnost partnerjev kot proces. *Socialno delo*, 52 (4): 221–235.

Jazbec, Milan. 2002. *Diplomacija in varnost. Razvoj in približevanje procesov*. Ljubljana: Vitrum.

--- 2012. Promocija na veleposlaniška mesta: značilnosti, trendi in ozadja v slovenski diplomaciji. V *Sociologija diplomacije*, 143–168. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Jogan, Maca. 2001. *Seksizem v vsakdanjem življenju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2012. Diplomacija in spolna neenakost. (Ne)vidnost žensk v diplomaciji. V *Sociologija diplomacije*, 169–178. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

--- 2013. Družbena (ne)enakost spolov v slovenski postsocialistični zavesti. Teorija in praksa, 50, 1/2013: 5–38.

Južnič, Stane. 1993. Identiteta. Ljubljana. Fakulteta za družbene vede.

Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 1996. Ženske v menedžmentu. Ljubljana: Enotnost.

Kim, Young Yun. 2001. *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation*, SAGE Publications.

Kos, Drago. 2002. Množenje prostorskih podob. V *Spoznavni zemljevid Slovenije*, ur. Marko Polič in Grega Repovš, 97–117. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Kosin, Urška. 2011. Delo v tujini – usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lang, Gretchen. 2003. At Home Abroad: Stresses of a move can expose wide cracks in a marriage. *The New York Times*, 25. oktober. Dostopno prek: http://www.nytimes.com/2003/10/25/news/25iht-rwed_ed2.html (12. maj 2016).

Linehan, Margaret. 2001. *Uspešne ženske – managerke velikih mednarodnih podjetij*. Ljubljana: GV založba.

Linhares, Robert D. 2008. The impact of a foreign assignment and subsequent repatriation experiences on eight returned expatriates' personal and professional lives. Indianapolis: Indiana University. Dostopno prek: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/89307959#?> (10. april 2016).

Lukšič-Hacin, Marina. 1995. *Ko tujina postane dom*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

--- 2009. Diplomacija kot začasno delo v tujini v primežu spolne dihotomije. V *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, ur. Milan Jazbec, Marina Lukšič-Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer, 15–26. Ljubljana: ZRC, SAZU.

Marc, Leon in Pogačnik, Marko. 2015. Diplomatski praktikum (Menedžement v diplomaciji). CEP.

Masgoret, Anne – Marie. 2005. Examining the Role of language attitudes and motivation on the sociocultural adjustment and the job performance of sojourners in Spain. *International Journal of Intercultural Relations*, 30 (2006): 311–331.

Mendenhall, Mark in Oddou, Garry. 1985. The Dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10 (1): 39–48. Dostopno prek: https://www.researchgate.net/publication/234021745_The_Dimensions_of_Expatriate_Acculturation_A_Review (14. februar 2016).

Navodilo o zaposlovanju lokalnega osebja in opravljanju del partnerjev javnih uslužbencev na predstavništvih Republike Slovenije v tujini. Dostopno prek: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/foto/1007/Navodilo_o_zaposlovanju_lokalcev.pdf (16. maj 2016).

Pirnat, Žiga. 2009. Analiza problematike enakih možnosti v slovenski diplomaciji. V *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, ur. Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer, 27–85. Ljubljana: ZRC SAZU.

Punnett, Jane. 1997. Towards Effective Management of Expatriate Souses. *Journal of World Business*, Lt. 32 (3): 243–257.

Purgal-Popiela, Joanna. 2011. Adjustment of Expatriates and Their Spouses as a Challenge for International Human Resource Management. *Journal of Intercultural Management*, 3 (1): 27–43.

Polič, Marko. 2002. Doumevanje okolja. V *Spoznadni zemljevid Slovenije*, ur. Marko Polič in Grega Repovš, 15–55. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Renner, Tanja. 2008. Spodleteli projekt? Novo očetovstvo v evropski politični in ekonomski zgodovini. V *Novo očetovstvo v Sloveniji*, ur. Mirjana Ule, 14–31. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Sedmak, Mateja in Medarič, Zorana. 2007. Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela. Koper: Založba Annales.

Shaffer, Margaret A. in Harrison, David A. 2001. Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2): 238–254.

Stefanović Kajzer, Milena. 2009. Ko enakopravnost postane enakovrednost – razmišljanja diplomatke. V *Enake možnosti v slovenski diplomaciji*, ur. Milan Jazbec, Marina Lukšič Hacin, Žiga Pirnat in Milena Stefanović Kajzer, 87–96. Ljubljana: ZRC SAZU.

Švab, Alenka. 2001. Družina: od modernosti k postmodernosti. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Ule, Mirjana. 2002. Spoznavni procesi in konstrukcija socialne stvarnosti. V *Spoznavni zemljevid Slovenije*, ur. Marko Polič in Grega Repovš, 57–78. Ljubljana: Znanstveni inštitut Filozofske fakultete.

Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini. Ur. L. 14/09. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED5028> (1. maj 2016).

Vladimirova, Petra. 2004. Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja: stališča o spolnih vlogah in delitev dela v družini. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Ur. L. 96/2002. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=110802> (1. maj 2016).

Zakon o zunanjih zadevah (ZZZ-1-UPB-1). Ur. L. RS 45/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-ist.si/1/content?id=31615&part=&highlight=zakon+o+zunanjih+zadevah> (12. februar 2016).

Zhang, Jing in Goodson, Patricia. 2011. Acculturation and psychosocial adjustment of Chinese international students: Examining mediation and moderation effects. *International Journal of Intercultural Relations*, 35: 614–627.

Ward, Colleen in Kennedy, Antony. 1993. Psychological and Socio-cultural Adjustment during Cross-cultural Transitions: A Comparison of Secondary Students Overseas and at Home, *International Journal of Psychology*, 28 (2): 129–147.

--- 1999. The Measurement of Sociocultural Adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 23: 659–677.

PRILOGE

PRILOGA A: ANKETNI VPRAŠALNIK

Q1 – V primeru, da ste partnerja v tujini spremljali večkrat, Vas prosim, da na vprašanja odgovarjate glede Vašega zadnjega bivanja v tujini oz. trenutnega bivanja v tujini, pri vprašanjih, ki se nanašajo na vrnitev domov, pa v smislu Vašega prejšnjega bivanja v tujini. Če so se Vaše izkušnje razlikovale, še posebej če je bilo Vaše prvo spremljanje partnerja drugačno od ostalih, to prosim dopišite pri zadnjem vprašanju, ali mi več o Vaših različnih izkušnjah napišete na elektronsko pošto. V vprašalniku uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralen za ženske in moške.

Q2 – Kolikokrat ste spremljali partnerja ob njegovi razporeditvi na diplomatsko predstavništvo in/ali konzulat (v nadaljevanju DKP)?

- 1-krat
- 2-krat
- 3-krat
- Več kot 3-krat

Q3 – Ali se trenutno nahajate v tujini?

- Da
- Ne

Q4 – V primeru, da se trenutno nahajate v tujini, kako dolgo ste tam?

- Manj kot 6 mesecev
- 6–12 mesecev
- 1–2 leti
- 2–4 leta
- Več kot 4 leta
- Trenutno nisem v tujini

Q5 – Ste (boste) morda partnerja v tujini spremljali le del mandata?

- Da
- Ne

Q6 – Prosim, na kratko pojasnite, kaj je razlog, da ste/boste partnerja spremljali le del mandata.

Q7 – PRED ODHODOM V TUJINO**Naslednji sklop vprašanj se nanaša na čas pred odhodom v tujino.**

Q8 – Ali ste imeli sami že izkušnjo z bivanjem oz. selitvijo v tujino, preden ste partnerja prvič spremljali na mandatu v tujini?

- Da
 Ne

Q9 – Kako bi ocenili Vašo osebno izkušnjo z bivanjem oz. selitvijo v tujino?

- Zelo negativno
 Negativno
 Niti pozitivno niti negativno
 Pozitivno
 Zelo pozitivno
 Težko ocenim

Q10 – Ali se je partner z Vami posvetoval, preden se je prijavil za službovanje v tujini?

- Da
 Ne
 Deloma

Q11 – Ste imeli kakšne zadržke pri tem, da bi odšli s partnerjem v tujino?

- Da
 Ne

Q12 – Prosim, na kratko opišite Vaše zadržke pred odhodom v tujino.

Q13 – S pomočjo spodnje lestvice ocenite, kako so na Vašo odločitev, da boste spremljali partnerja v tujini, odreagirali vaši bližnji.

	Zelo negativno	Negativno	Niti pozitivno niti negativno	Pozitivno	Zelo pozitivno
Sorodniki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prijatelji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q14 – Povedali ste, da sorodniki oziroma prijatelji Vaše odločitve o spremljanju partnerja niso sprejeli najbolj pozitivno. Prosimo, na kratko pojasnite.

Q15 – Ali menite, da ste pred odhodom razpolagali z dovolj informacijami?

- Da
 Ne

Q16 – Prosim, navedite, kakšne vrste informacij ste pogrešali.

Q17 – Ali ste imeli organizirane priprave pred odhodom v tujino v okviru Ministrstva za zunanje zadeve?

- Da
 Ne

Q18 – Ali bi si želeli imeti organizirane priprave pred odhodom v tujino?

- Da
 Ne

Q19 – Kako pomembne se Vam zdijo informacije/priprave pred odhodom z naslednjih področij:

	Sploh ni pomembno	Ni pomembno	Niti eno niti drugo	Pomembno	Zelo pomembno
osnovne informacije glede ureditve položaja partnerja in njegovih pravic v Republiki Sloveniji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
osnovne informacije o državi gostiteljici splošno o delu diplomatskih predstavništav ali/in konzulatov in vlogi partnerjev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomatski protokol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
seznanitev z drugimi kulturami in navadami svetovanje glede preselitve in prilagajanja na novo okolje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
napotki glede varnosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
informacije glede vrtcev in šol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
soočanje s stresom ob spremembi okolja izkušnje iz prve roke od partnerjev diplomatov, ki so že bili v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drugo, prosim navedite:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q22 – Če bi obstajala »posebna enota za pomoč družinam«, ki bi Vam na začetku pomagala pri Vaših vsakodnevnih opravilih/težavah, kako verjetno bi izkoristili to možnost pomoči?

- Sploh ni verjetno
- Ni verjetno
- Niti
- Verjetno
- Zelo verjetno

Q23 – Kakšen je bil Vaš status zaposlitve v Sloveniji pred odhodom v tujino?

- Zaposlen v javnem sektorju
- Zaposlen na MZZ
- Zaposlen v privatnem sektorju
- Samozaposlen
- Nisem (bil) zaposlen
- Brezposelna oseba in prijavljena na Zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve
- Upokojen
- Drugo, prosim navedite:

Q24 – V primeru, da ste bili pred odhodom v tujino zaposleni, kako je delodajalec odreagir na Vašo odločitev o uveljavljanju pravice do suspenza pogodbe o zaposlitvi (»mirovanju«)?

- Zelo negativno
- Negativno
- Niti pozitivno niti negativno
- Pozitivno
- Zelo pozitivno

Q25 – Povedali ste, da Vaš delodajalec na vašo odločitev o uveljavljanju pravice do suspenza ni odreagir najbolj pozitivno. Prosimo, na kratko pojasnite.

Q26 – BIVANJE V TUJINI

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na čas bivanja v tujini.

Q27 – S pomočjo spodnje lestvice ocenite, kako ste se navadili na novo okolje v okviru naštetih dejavnikov:

	1 – Zelo slabo	2 – Slabo	3 – Srednje dobro	4 – Dobro	5 – Zelo dobro
na življenjske pogoje na splošno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na vremenske pogoje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na pogoje bivanja (stanovanje/hiša)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na lokalno hrano	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 – Zelo slabo	2 – Slabo	3 – Srednje dobro	4 – Dobro	5 – Zelo dobro
na življenjske stroške	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na pravila in predpise v lokalnem okolju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na komuniciranje z ljudmi iz lokalnega okolja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na zdravstvene storitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na možnosti za rekreacijo in zabavo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na novo zaposlitev (če ste (bili) zaposleni)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na to, da ste bili ločeni od družine in prijateljev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
na vsakodnevno življenje (v smislu logistike, nakupov ipd.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q28 – S pomočjo spodnje lestvice ocenite, kako se Vam je novo okolje zdelo podobno ali različno v primerjavi z domačim okoljem, v okviru naštetih dejavnikov:

	1 – Zelo različno	2 – Različno	3 – Niti različno niti podobno	4 – Podobno kot doma	5 – Zelo podobno kot doma
življenjski pogoji na splošno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vremenski pogoji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
transportni sistem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
življenjski stroški	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pogoji bivanja (stanovanje/hiša)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
razpoložljivost in kvaliteta prehranskih izdelkov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pravila in predpisi v lokalnem okolju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zdravstvene storitve	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q29 – Ali ste na novi lokaciji poskušali najti zaposlitev oz. jo nameravate poiskati?

- Da, uspešno
- Da, zaposlen sem bil na istem diplomatskem in/ali konzularnem predstavništvu Republike Slovenije kot partner
- Da, vendar sem bil zaposlen le del mandata partnerja
- Da, vendar neuspešno
- Ne
- Ne, ker si nisem želel
- Ne, zaradi dejstva, da med državama ni podpisanega sporazuma, ki bi mi omogočal zaposlitev oz. opravljanje pridobitne dejavnosti
- Ne, zaradi varstva otrok

Q30 – Če v času bivanja v tujini niste bili zaposleni, kako ste se navadili na to oz. na svoj nov vsakdan?

- S tem nisem imel težav
- Na začetku mi je bilo težko, sčasoma sem se navadil
- Težko sem se navadil na to
- Zelo težko sem se navadil na to
- Občutek sem imel, da mi nekaj manjka
- Občutek sem imel, da sem izgubil del sebe (oz. svoje identitete)
- Občutek sem imel, da sem nekoristen

Q31 – S čim ste si zapolnili svoj vsakdan?

(Možnih je več odgovorov)

- Zaposlil sem se z gospodinjskimi deli
- Zaposlil sem se s skrbjo za otroka(e)
- Ukvarjal sem se s svojimi hobiji
- Obiskoval sem interesne dejavnosti
- Študiral sem
- Aktivno sem sodeloval pri diplomatskem zboru
- Drugo, prosim navedite:

Q32 – Ali ste si zadali kakšen osebni projekt (npr. znanje lokalnega jezika, izpopolnjevanje svojega znanja na določenem področju, študij ipd.)?

- Da, prosim navedite kakšen projekt:
- Ne

Q33 – Ali ste (bili) zadovoljni s svojim materialnim statusom med bivanjem v tujini?

- Da
- Ne
- Deloma

Q34 – Prosim, navedite, kaj je bil glavni razlog, da niste bili povsem zadovoljni s svojim materialnim statusom med bivanjem v tujini.

Q35 – Kakšno je Vaše znanje angleškega jezika?

- Aktivno
- Pasivno
- Ne govorim angleškega jezika

Q36 – Ali ste se angleški jezik učili v času bivanja v tujini?

- Da
- Ne

Q37 – Kakšno je (bilo) Vaše znanje lokalnega jezika ob prihodu v državo?

- Aktivno
- Pasivno
- Lokalnega jezika se nisem učil

Q38 – Kakšno je (bilo) Vaše znanje lokalnega jezika ob odhodu iz države?

- Aktivno
- Pasivno
- Lokalnega jezika se nisem učil

Q39 – Ali ste izkoristili možnost učenja tujega jezika, ki ga sofinancira Ministrstvo za zunanje zadeve v prvem letu od prihoda v tujino?

- Da
- Ne

Q40 – Ali ste na novi lokaciji pridobili nova poznanstva oz. prijatelje, s katerimi ste se družili?

	Ne	Da
Med lokalnimi prebivalci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med tujci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med diplomati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Med Slovenci	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q41 – Kako pogosto ste se udeleževali dogodkov:

	1 – Nikoli	2 – Občasno (1–2-krat na mesec)	3 – Pogosto (več kot 3-krat na mesec)	4 – Zelo pogosto (večkrat na teden)
diplomatskega predstavništva in/ali konzulata Republike Slovenije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
diplomatskih predstavništev in konzulatov drugih držav	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
združenja partnerjev diplomatov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kulturnih ustanov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v okviru vrtca/šole otrok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
dogodkov neformalnih združenj Slovencev	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q42 – Kako ste se v času bivanja v tujini soočali z navedenimi občutki?

	1 – Nikoli	2 – Redko	3 – Občasno	4 – Pogosto	5 – Zelo pogosto
Osamljenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Negotovost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Žalost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razočaranje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustracije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Izoliranost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Domotožje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Padeč samozavesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolgočasje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brezvoljnost/nemotiviranost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo, prosim navedite:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q62 – Ali ste se v času bivanja v tujini počutili kot doma?

- Da
 Ne
 Deloma

Q20 – S pomočjo spodnje lestvice ocenite, v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami, ki se nanašajo na to, kako Vam je partner nudil pomoč v času v tujini.

	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Niti	Se strinjam	Povsem se strinjam
Partner je izkazoval razumevanje za to, kako sem se počutil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner mi je pomagal pri prilagajanju na novo okolje in situacijo (nova zaposlitev/nezaposlitev)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner mi je posredoval relevantne informacije	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Partner mi je nudil čustveno oporo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Drugo:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q43 – Kako ocenjujete vlogo partnerja diplomata pri:

	1 – Zelo nepomembno	2 – Nepomembno	3 – Niti nepomembno niti pomembno	4 – Pomembno	5 – Zelo pomembno
odločitvi za odhod v tujino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pripravah na odhod v tujino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
prilagajanju na novo okolje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
navezovanju stikov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
čustveni opori	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spopadanju s težavami, povezanimi z novim okoljem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
gospodinjstvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
skrbi za otroke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vrnitvi domov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
drugo, prosim navedite:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q21 – Prosim, ocenite, kdo se po vašem mnenju v tujini lažje:

	Moški	Ženska	Ni razlik
odloči, da spremlja partnerja v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sooči s tem, da ob bivanju v tujini ni zaposlen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
zapolni svoj čas ob bivanju v tujini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
navadi na to, da se veliko posveča gospodinjstvu in skrbi za otroka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kot diplomat usklajuje poklicno in družinsko življenje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q44 – OTROCI V TUJINI

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na otroke v času bivanja v tujini

Q45 – Ali imate otroke?

- Da
 Ne

Q46 – Koliko otrok imate? Vpišite v polje.

Q47 – Odgovorite za vsakega otroka posebej. Starost otroka:

S klikom na gumb »Naslednja stran« boste lahko odgovorili za naslednjega otroka.

Q48 – Ali je (bil) otrok z Vami v tujini?

- Da
- Ne

Q49 – Kje je bil otrok v času bivanja v tujini večinoma?

- Doma
- Pri varuški
- V vrtcu
- V šoli (osnovna ali srednja šola)
- Na fakulteti
- Drugo:

Q50 – Kako se je otrok navadil na bivanje v tujini?

- Zelo slabo
- Slabo
- Srednje dobro
- Dobro
- Zelo dobro

Q51 – VRNITEV DOMOV

Naslednji sklop vprašanj se nanaša na čas po vrnitvi iz tujine.

Q52 – Kako ocenjujete, da Vam je bil prihod nazaj domov v primerjavi z odhodom v tujino?

- Zelo težji
- Težji
- Niti težji niti lažji
- Lažji
- Zelo lažji
- Težko primerjam

Q53 – Dejali ste, da Vam je bil prihod nazaj domov v primerjavi z odhodom v tujino težji. Prosim navedite, zakaj.

Q54 – Prosim, označite, kaj od navedenega Vam je bilo ob vrnitvi domov težko.

Možnih je več odgovorov

- Navaditi se na drugačne življenjske pogoje
- Vklopiti se nazaj v življenje družinskih članov in prijateljev
- Občutek, da moji bližnji nimajo dovolj časa zame

- Se ponovno zaposliti na prejšnjem delovnem mestu
- Občutek, da se je doma veliko spremenilo
- Iskanje nove zaposlitve
- Skrb, kako se bodo otroci navadili
- Težave s privajanjem otrok na drugačno okolje/šolo/vrtec
- Težave z delodajalcem
- Vsesplošna odtujenost
- Občutek, da nisem nikjer doma
- Drugo, prosim navedite:

Q55 – V primeru, da ste v času bivanja v tujini uveljavljali pravico do suspenza pogodbe o zaposlitvi («mirovanju»), kako je ob Vašem prihodu nazaj reagiral delodajalec?

- Ponudil mi je boljše delovno mesto kot pred odhodom
- Ponudil mi je delovno mesto, ki sem ga imel pred odhodom
- Ponudil mi je nižje delovno mesto kot pred odhodom
- Ni mi ponudil delovnega mesta
- Poskušal me je prisiliti, da dam odpoved
- Drugo, prosim navedite:

Q56 – Če bi imeli v prihodnosti ponovno priložnost, kako verjetno je, da bi se ponovno odločili spremljati partnerja na mandatu v tujini?

- Sploh ni verjetno
- Ni verjetno
- Niti
- Verjetno
- Zelo verjetno

Q57 – Prosim, navedite vsaj en dejavnik, ki bi vplival na Vašo odločitev o ponovnem spremljanju partnerja na mandatu v tujini.

Q58 – Za konec Vas prosimo še za nekaj demografskih odgovorov.

XSPOL – Spol:

- Moški
- Ženski

XSTAR2a4 – V katero starostno skupino se uvrščate?

- 25–34 let
- 35–44 let
- 45–54 let
- 55–64 let
- 65+ let

Q59 – Kakšna je Vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- Osnovna šola ali manj
- Poklicna šola (2- ali 3-letna strokovna šola)
- 4-letna srednja šola
- Višja šola
- Visoka šola – prva stopnja
- Univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
- Znanstveni magisterij ali doktorat

Q60 – Ali je bil Vaš partner v času mandata v tujini vodja diplomatskega predstavništva ali konzulata?

- Da
- Ne

Q61 – Bi morda želeli še kaj dodati oz. izpostaviti?

PRILOGA B: POVZETEK ODGOVOROV IZ INTERVJUJEV

Povzetke odgovorov, ki sem jih pridobila na podlagi osmih intervjujev, navajam po sklopih posameznih vprašanj, ki sem jih zastavila vsem intervjuvancem.

1) Kako ste doživeli izkušnjo spremljanja partnerja v tujini?

Vsi partnerji so izkušnjo spremljanja partnerja v tujini doživeli pozitivno. O tem priča tudi to, da so med njimi tri partnerice in en partner, ki so bili v tujini več kot enkrat (dve celo trikrat).

Vsi, razen ene intervjuvanke, so navedli pomembnost tega, da je odločitev za odhod v tujino skupna. Prav tako so navajali, da je pomembno soglašanje partnerja z državo preselitve. Ena izmed intervjuvank je navedla: »Če greš nekam iz drugih interesov in ti kultura ni blizu, se nikoli ne boš mogel vživeti in ne boš užival.« Eden od intervjuvancev pravi, da se mu zdi to družinski projekt – v smislu, da ima pri tem tudi partner svoj interes.

Pri prilagajanju novemu okolju so se vsi partnerji strinjali, da je zelo pomembno znanje lokalnega jezika. To so navedli tako tisti (6), ki so imeli vsaj osnovno predznanje ob prihodu v državo, kot tisti (2), ki le-tega niso imeli. Slednji intervjuvanki sta priznali, da sta šele z znanjem lokalnega jezika lahko funkcionalno zaživel v novem okolju.

Pri navezovanju stikov v novem okolju so vsi tisti, ki so bili tam s predšolskimi oz. šoloobveznimi otroki, povedali, da so jim otroci omogočili navezovanje stikov z drugimi v lokalnem okolju, v parku, na »igralnih uricah« ali v okviru šolskih dejavnosti. Na ta način so lahko navezali stike tudi z lokalnimi prebivalci. Partnerji so navajali, da jim je pomembna prilagoditev otrok novemu okolju (to velja tudi za vrnitev domov).

Pozitiven učinek prisotnosti predšolskih otrok je potrdila tudi raziskava Shafferja in Harrisona (2001, 243), ki sta v intervjujih ugotovila, da so bile partnerice s predšolskimi otroki bolj prepričane v to, da so se v novem okolju počutile kot doma in so imele boljše rezultate pri osebni prilagoditvi.

2) Kako ste doživeli spremembo statusa zaposlitve? Ali menite, da glede tega oz. prilagoditve vlogi partnerja, ki spremlja diplomata, obstajajo razlike med moškimi in ženskami? Ste imeli kakšen osebni projekt?

Iz odgovorov treh oseb (dveh moških in ene ženske) je bila razvidna pomembnost tega, da v tujini delajo, oz. so imeli težave s tem, da niso bili zaposleni. Eden izmed partnerjev je v času bivanja v tujini projektno sodeloval s svojim matičnim podjetjem, druga dva pa sta povedala, da si nameravata poiskati zaposlitev v novem okolju – eden je celo povedal, da je dotično državo izbral tudi zaradi možnosti zaposlitve.

Partnerica je povedala, da ji je bil to najtežji del, motilo jo je, da je bila omejena na otroka in gospodinjenje. To je bil tudi eden od pomembnih razlogov, zakaj se ni odločila, da bo partnerja spremljala, ko je v tujino odšel drugič.

Med ostalimi štirimi partnericami je ena navedla, da s tem ni imela nikakršnih težav in je ob tem celo uživala: »Sicer pa uživam v tem, da sem dopoldne sama in lahko počnem, kar hočem. Da si razporejам čas, da sem bolj sproščena, da nisem tempirana na čas, delovni ritem. To mi veliko pomeni, tako da ne zamenjam.«

Tri so povedale, da jim je bilo težko na začetku, potem pa so se navadile. Od teh je ena povedala, da se je potrebno navaditi, da si zapolniš čas in si sam s sabo: »Zna biti psihično naporno, bolj kot pa da hodiš v službo in delaš.«

Ena izmed intervjuvank je navedla, da je na začetku pogrešala »službo« in socialno okolje. Zanimivo je, da so ji sodelavci ob prihodu domov očitali, da v tujini ni delala in se je imela lepo. Dodala je še: »Pri prvem mandatu sem postala popolnoma nič, bila sem njegova žena, brez imena in priimka, v smislu da, če sem bila kam povabljen, sem bila samo zaradi njega.«

Tretja je povedala, da ji je bilo na začetku malo težko, ker se je zaradi izgube dohodka počutila manjvredno. Potem je preko drugih spoznala, da za družino naredi veliko, saj sama poskrbi za otroke, in da je bolj pomembno, da družina funkcionira, kot da ima ona dohodek. To ji je pomagalo, da je pridobila na samozavesti. K temu je pripomoglo tudi to, da je soproj prejemal dodatek. Sicer ni imela težav s tem, da ni delala, ker prizna, da ji kariera ni pomembna.

Naslednja izmed intervjuvank je navedla skrb zaradi iskanja zaposlitve ob prihodu nazaj domov. Težave je imel še en partner, s katerim je delodajalec ob prihodu domov prekinil delovno razmerje in se je potem težko soočil z novo situacijo.

3) Kakšno je Vaše mnenje o razlikah med moškimi in ženskami pri soočanju s tem, da ostanejo doma in pri tem, da spremljajo diplomate v tujini?

Večina sodelujočih meni, da je moškim zaradi statusa zaposlitve težje. Vse ženske so pri tem izrazile prepričanje, da je moškim težje in so svoje stališče argumentirale z besedami »zaradi ponosa in ega«, »jim je enostavno dolgčas«, »obstaja manj aktivnosti, v katere bi se lahko vključevali, tudi v okviru diplomatskega zbora«.

Zanimiva sta naslednja citata partneric:

- »Mislim, da diplomatko spremljajo le tisti moški, ki so se pripravljene žrtvovati. Se mi pa zdi, da je med ženskami veliko samskih ali ločenih, ker se moški ne prilagajajo tako kot ženske. To je posledica tradicije in da se ženske bolj prilagajajo.«
- »Je razlika, ker imamo ženske lažje mirovanje delovnega razmerja in smo bolj prilagodljive, oz. nam ni tako težko 4 leta bit doma, kot pa moškim. Mogoče že zaradi materinske narave in da si potem z otroki doma, da ti ni problem kariero pustiti, zamrzniti in iti v tujino. Verjetno je to pri moških težje zaradi ponosa in ega, da ga žena vzdržuje in da je ona na položaju in ne prispeva v družinski proračun.«

Med tremi moškimi je eden izrazil mnenje, da je moškim težje, pri čemer je povedal, da to »domneva«, ker zanj to ne drži. Razlog za to pripisuje tradicionalni delitvi dela, ki narekuje, da moški ni doma. Dodal je, da so mu pred odhodom nekateri rekli, da bo »zakrnel«, ker 4 leta ne bo delal, ženske pa, da je pohvalno, da spremlja soprogo.

Drugi moški je prepričan, da ni nujno, da to moški doživljajo težje in da je od posameznika odvisno, kako se zaposli v novem okolju. Prepričan je namreč, da obstaja razpon možnosti, kako si zapolniti prosti čas, in predpostavlja, da je veliko odvisno od posameznika, njegove motivacije in sposobnosti empatije: »Da dojamemo, kaj je možnost in kaj je potrebno.« Dodajam še zanimiv citat v zvezi z neangažiranostjo moških v združenju diplomatov: »Nekateri so bili leni, ostali so imeli obveznosti z majhnimi otroki.«

Dodajam še citat ene izmed partneric: »Ponavadi je bilo tko, da je moški glava družine, ženska pa nek "support" (op. podpora) in je tko nekako sprejemljivo s strani okolice, družbe. Mogoče je to samo v glavi, mogoče se moški lažje navadijo.«

4) Kako vidite vlogo partnerja pri celotni izkušnji tujine?

Pri tem vprašanju so vprašani večinoma odgovarjali tako o svoji vlogi pri podpori diplomatu, kot o podpori diplomata pri njihovem prilagajanju. Vsi so potrdili, da je vloga partnerja za diplomata zelo pomembna in obratno (tega sicer niso vsi neposredno navedli).

Partnerji so razložili, da pomagajo diplomatom pri urejanju vsega potrebnega glede odhoda in bivanja v tujini. S tem mu omogočajo, da lahko takoj začne z delom na predstavnih, oz. da nemoteno dela. Poudarjali so tudi, da je pomembno, da partner razume diplomatov dolg delovnik in mu tega ne očita. Pri tem sta dve partnerici, ki sta bili iz MZZ izrazili prepričanje, da imajo več razumevanja za to tisti partnerji, ki so zaposleni na MZZ. To se je potrdilo tudi pri tretji partnerici iz MZZ, čeprav tega ni izrecno navedla.

Kot je povedala ene od partneric, je vloga partnerja dvojna; čustvena opora in logistična pomoč. Pomembno je, da si partnerja stojita ob strani.

Eden izmed partnerjev je omenil, da je pomembno, da »partner da diplomatu vedeti, da ga podpira pri delu in razume, da ima delo, ki zahteva dolge delavnike«. Povedal je še, da je zelo vesel za soprogo.

Večina partnerjev je navajala tudi, da se jim je zdelo pomembno, da v tujini predstavijo Slovenijo, da pokažejo del slovenske kulture. Izpostavljali so pomen sodelovanja pri tradicionalnem božičnem bazarju.

Prav tako so poudarjali, da je pomembna podpora, ki jim jo diplomati nudijo ob prilagajanju novemu okolju in njihovi vlogi.

5) Kako ste doživeli vrnitev domov?

To izkušnjo je imelo 6 intervjuvancev, ena je bila v času intervjuja ravno pred vrnitvijo. Vrnitve domov niso doživeli kot težke in so se na domače okolje z lahkoto navadili. Dva sta povedala, da sta se vrnitve zelo veselila. Le ena intervjuvanka je navajala, da je bila vrnitev

nazaj stresna, kar je opisala z besedami: »To pa je kulturni šok.« Najtežje se ji je bilo privaditi na delo, saj so ji sodelavci očitali, da v tujini ni nič delala in se je lepo imela, navajam citat: »Oh ti privilegiranka, nisi nič delala in se imela lepo 4 leta po svetu.«

Tri partnerice so navedle, da so se težko navadile na nov, bolj stresni ritem, ob dejstvu, da so ponovno začele delati. Pri tem je ena intervjuvanka povedala, da je bilo zelo koristno po vrnitvi domov še 2 meseca ostati doma (koristila je materinski dopust, ki ga je pred odhodom predčasno zaključila), saj je bil zato prehod nazaj lažji.

Intervjuvanko, ki je pred prihodom nazaj, pa skrbi, ali bo našla novo zaposlitev, in ko jo bo, kako se bo privadila na nov ritem. Skrbi jo tudi prilagajanje otrok novemu okolju.

6) Kaj vam je prinesla izkušnja tujine, ste se kaj spremenili?

S tem vprašanjem sem želela izvedeti, ali je prišlo do preobrazbe identitete v medkulturno identiteto, kot predvideva Kim Young Yun v svoji teoriji o medkulturnem prilagajanju.

Navajali so, da so pridobili na širini, postali bolj samostojni ter oblikovali drugačen pogled na svet in Slovenijo. Slednje predvsem v smislu, da se zavedajo, kaj je v Sloveniji dobro in kaj ne. Ena partnerica je zaradi izkušnje tujine postala bolj introvertirana in se je navadila na samoto. Prav tako je postala bolj tolerantna in skromna.

7) Kaj bi svetovali tistim, ki se odločajo za spremljanje partnerja v tujini?

Odgovore na to vprašanje sem smiselno predstavila pri analizi drugih vprašanj. Med nasveti so vsi povedali, da je pomembno, da se za tujino partnerja odločita skupaj. Prav tako tudi za destinacijo ter da partner gre »zavestno v to«, da je to »družinski projekt«.

8) Bi želeli še kaj dodati?

Pri odgovorih na to vprašanje me je zanimalo, ali bodo navajali morebitno nezadovoljstvo glede svojega statusa in izkušnje, ki jih imajo z MZZ. Pri tem je zanimivo, da sta dva intervjuvanca, ki sta v tujino odhajala v razdobju osmih let, navajala – prvi slabšo izkušnjo,

drugi dobro. Predvsem je bila intervjuvanka, ki je odhajala v tujino prej, bolj izključena iz priprav, kot pa drugi intervjuvanec. Dejansko to odraža izboljšave, ki so se na MZZ v vmesnem času zgodile (priprave glede protokolarnih pravil, priprava informacij o posameznih državah in navodila za urejanje statusa partnerja v Sloveniji pred odhodom).

Štirje intervjuvanci menijo, da bi na MZZ morala biti oseba, ki bi se ukvarjala s partnerji in na katero bi se ti lahko obrnili brez zadržkov, tudi glede psihičnih stisk.