

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN ZASEBNEGA
ŽIVLJENJA TER ZADOVOLJSTVA PRI DELU V IZBRANEM
PODJETJU**

Ljubljana, april 2023

KARIN KREGAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstva pri delu v izbranem podjetju, pripravljena v sodelovanju s svetovalko izr. prof. dr. Alenko Slavec Gomezel

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA	2
2.1	Opredelitev pojma ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem.....	2
2.2	Dejavniki ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem	3
2.2.1	Dejavniki na ravni posameznika	3
2.2.2	Dejavniki na ravni organizacije.....	3
2.2.3	Dejavniki na ravni države.....	4
2.3	Posledice neravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.....	4
2.3.1	Stres	4
2.3.2	Izgorelost	5
2.3.3	Absentizem	6
2.3.4	Prezentizem	7
2.4	Konflikta v povezavi s poklicnim in zasebnim življenjem	7
2.5	Trendi na trgu dela in ravnotežje med poklicnim ter zasebnim življenjem....	8
2.6	Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem nekaterih držav OECD ..	9
3	ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH IN VPLIV NA DELOVNO USPEŠNOST	9
3.1	Opredelitev pojma zadovoljstva zaposlenih	10
3.2	Vpliv zadovoljstva pri delu na delovno uspešnost	11
4	ANALIZA RAVNOTEŽJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V IZBRANEM PODJETJU	11
4.1	Raziskovalna vprašanja	12
4.2	Raziskovalna metoda.....	12
4.3	Analiza intervjujev	12
4.4	Predlogi za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva pri delu	14
4.5	Omejitve raziskave	15
5	SKLEP.....	16
	LITERATURA IN VIRI	18
	PRILOGE.....	23

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Protokol za intervju	1
Priloga 2: Opomnik	2
Priloga 3: Intervju 1.....	3
Priloga 4: Intervju 2.....	5
Priloga 5: Intervju 3.....	7
Priloga 6: Intervju 4.....	9
Priloga 7: Intervju 5.....	11
Priloga 8: Intervju 6.....	13
Priloga 9: Intervju 7.....	15
Priloga 10: Intervju 8.....	17
Priloga 11: Intervju 9.....	19
Priloga 12: Intervju 10.....	21

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

OECD – (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development); Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj

WLB – (angl. work-life balance); ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem

1 UVOD

Dandanes je mnogim posameznikom izjemno težko slediti napornemu tempu življenja. Številni zaposleni opravljajo nadure, saj jim delodajalci nalagajo preobsežno število delovnih nalog, zato morebitno delo, ki jim ga ne uspe opraviti na delovnem mestu, prinašajo s seboj domov, posledično pa jim ostaja vedno manj časa za svoje zasebno življenje. V moderni dobi, ki je doba stalne prisotnosti digitalnih naprav, je delo lahko le še bolj zahtevno, saj imajo zaposleni na različnih delovnih mestih možnost delo opravljati tudi od doma, čemur je pripomogla zlasti pandemija covid-19. Posledično pri zaposlenih brisanje meja med poklicnim in zasebnim življenjem postaja vse pogostejša težava, s katero se srečujejo, zaradi česar se lahko poruši ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem (Pluut in Wonders, 2020).

Motivacija za obravnavano raziskovalno delo oz. zanimanje za izbrano temo izhaja iz opravljanja moje obvezne strokovne prakse v zadnjem letniku študija. Sama sem namreč iz prve roke dobila dober vpogled v različno zadovoljstvo zaposlenih v podjetju, kjer sem prakso opravljala. Videla sem, kako so nekateri zaposleni videti zadovoljni pri svojem delu in ga tudi zelo vestno opravljajo, spet po drugi strani sem opazila posameznike, ki so videti precej nezadovoljni, bodisi zaradi neustreznega plačila bodisi zaradi osebnih prepričanj, zdravstvenih težav ter neravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem.

Namen zaključne strokovne naloge je analizirati, kako poklicno in zasebno življenje usklajujejo zaposleni v izbranem podjetju ter ugotoviti, kako zadovoljni so zaposleni na delovnem mestu. Pridobljeni rezultati zaključne naloge bodo tako vodstvu kot tudi zaposlenim v podjetju prispevali k boljšemu razumevanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstva na delovnem mestu, kar bi lahko prispevalo k boljšim poslovnim rezultatom.

Ta naloga je pomembna predvsem za zaposlene, saj bodo spodbujeni h kritičnemu razmišljanju o tem, kako zadovoljni sploh so na svojem delovnem mestu, kako bi lahko svoje zadovoljstvo dvignili na višjo raven, kakšna je njihova usklajenost med poklicnim in zasebnim življenjem. Za vodstvo v podjetju je prav tako izrednega pomena, da se zavedajo stanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstva na delovnem mestu in pridobijo predloge za izboljšanje le-teh.

Prvi cilj zaključne strokovne naloge je pregledati strokovno in znanstveno literaturo s področja usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter s področja zadovoljstva zaposlenih pri delu. Naslednji cilj je opraviti raziskavo o tem, kako uspešno omenjeno ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem dosega v izbranem podjetju in kako zadovoljni so pri svojem delu, ki ga opravljajo. Tretji cilj zaključne strokovne naloge je podati konkretne predloge in ustrezne načine, ki bi pripomogli k izboljšanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zadovoljstva pri delu v izbranem podjetju.

Osredotočila se bom na iskanje odgovorov na naslednja raziskovalna vprašanja v povezavi z izbranim podjetjem:

- Raziskovalno vprašanje 1: Ali so zaposleni v podjetju zadovoljni z ravno usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja?
- Raziskovalno vprašanje 2: Kako izboljšati zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja?
- Raziskovalno vprašanje 3: Kakšno je zadovoljstvo zaposlenih z delom?
- Raziskovalno vprašanje 4: Kako izboljšati zadovoljstvo na delovnem mestu pri zaposlenih v izbranem podjetju?

2 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN ZASEBNEGA ŽIVLJENJA

2.1 Opredelitev pojma ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem

Strokovna in znanstvena literatura različno navajata opredelitve pojma ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Termin ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem (angl. work-life balance, v nadaljevanju WLB) postaja čedalje bolj pomembna tema v poslovnem svetu. Prve raziskave, vezane na to tematiko, segajo v sredino dvajsetega stoletja, vendar pa je glede na številne nove načine pereča tema.

Boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem prispeva k večjemu zadovoljstvu pri delu, boljši delovni uspešnosti, organizacijski predanosti in tudi večjemu zadovoljstvu v življenju. Pomembno je zlasti zavedanje, da imajo različni delavci različne potrebe in prioritete, posledično pa se pomen WLB od vsakega posameznikovega življenjskega sloga med seboj razlikuje. Številne najnovejše raziskave so zlasti začrtale smernice, da ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ni nujno vezano na družinsko vlogo, torej brez nujnega poudarka na domeni družine (Gragano in drugi, 2020).

Keeney in drugi (2013) je identificiral osem pomembnih nedelovnih področij v WLB: izobraževanje, zdravje, prosti čas, prijateljstva, partnerski odnosi, družina, upravljanje gospodinjstva in vključenost v skupnost. Pomen, ki ga posamezniki pripisujejo različnim področjem, se od osebe do osebe razlikuje. Zaposleni se običajno zavedajo pomena področja zdravja, ki je ključen za doseganje dobrega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Pomen ravnotežja med delom in zdravjem pa ni povezan s starostjo, temveč le z zdravstvenim stanjem (Gragano in drugi, 2020). Kirchmeyer (2000) je predlagal, da je ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem doseženo takrat, ko so posameznikov čas, njegova energija in zavzetost enakomerno razporejeni po različnih življenjskih vlogah.

Po navedbah Greenhaus in drugi (2003) izraz WLB pomeni določeno stopnjo, na kateri je posameznik angažiran in zadovoljen tako s svojo delovno kot tudi družinsko vlogo. Kalliath

in Brough (2008, str. 326) sta predlagala definicijo WLB kot »ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, je posameznikovo dojemanje, da so delovne naloge in nedelavne dejavnosti združljive in spodbujajo rast v skladu s trenutnimi življenjskimi prioritetaми posameznika«.

2.2 Dejavniki ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

2.2.1 Dejavniki na ravni posameznika

Pomemben dejavnik na ravni posameznika pri uravnoteženju poklicnega in zasebnega življenja je spol. Dokazi o razlikah med spoloma v ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem so različni. Po nekaterih študijah, ki so bile izvedene v Avstraliji, Novi Zelandiji, Združenih državah Amerike in vzhodni Evropi, ni utemeljenih bistvenih razlik med spoloma za razliko od drugih zahodnoevropskih raziskav, ki kažejo, da je učinek spola še vedno pomemben. Pri slednjih raziskavah moški poročajo o višjih stopnjah ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, kot poročajo ženske, ki dosegajo tudi višje stopnje konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem. Tako pri slednjih obstaja večja stopnja tveganja za prisotnost stresa, depresije, absentizma in drugih tako psihičnih kot tudi fizičnih stanj, kar jim v primerjavi z moškimi lahko predstavlja oviro pri kariernem napredku (Pace in Sciotto, 2022).

Naslednji pomemben dejavnik je stres, ki velja za glavni vzrok nezadovoljstva pri zaposlenih, namreč tudi stres poleg drugih dejavnikov skozi daljše časovno obdobje lahko vodi v izgorelost na delovnem mestu. Stres na delovnem mestu izhaja iz dela, na primer iz neugodnih okoliščin, kot so razne obremenitve, hrup in prisotne nevarne snovi, iz kariernega stresa, ki se pojavi zlasti, ko je zaposleni brez možnosti napredovanja ali pa je njegova zaposlitev negotova, iz organizacijske klime, ki se pojavlja zlasti v organizacijah, v katerih zaposleni nimajo dobrih možnosti sodelovanja, iz vloge zaposlenega, ki je lahko nejasno definirana, kar lahko vodi v stres, ter iz same usklajenosti dela in zasebnega življenja, in sicer, če usklajenost ni zagotovljena, prihaja do nezadovoljstva na delovnem mestu in v posameznikovem zasebnem življenju (Stare in drugi, 2012).

2.2.2 Dejavniki na ravni organizacije

Ena izmed številnih pomembnih dejavnikov, ki značilno vplivajo na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem znotraj organizacije, je socialna podpora. Zlasti takrat, ko ima posameznik podporo svoje družine (življenjski partner in družina ter prijatelji) in svojih sodelavcev ter nadrejenih, stremi k doseganju boljšega ravnotežja in zadovoljstva. Socialna podpora nadrejenih in sodelavcev zmanjša napetost med zaposlenimi, ker ublaži učinek konflikta med službo in družino (O'Driscoll in drugi, 2013).

Na podlagi teorije Maslowa je potreba posameznika po socialnem stiku s sočlovekom ena izmed temeljnih potreb v svojem življenju (Adlešič in drugi, 2020). Organizacijska kultura je tako pomemben dejavnik, ki temelji na skupnih prepričanjih, vrednotah ter predpostavkah.

2.2.3 Dejavniki na ravni države

Na doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem vpliva tudi država, ki s svojimi številnimi politikami in ukrepi deluje na usklajevanje delovnega in zasebnega življenja. Skrbi za pobude glede podpore prilagodljivih delovnih razmerij, nudi razne podpore za zaposlene in razne ugodnosti za zaposlene. Država na primer z Zakonom o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1, zagotavlja ustrezen odmor in počitek (povprečen tedenski delovni čas za zaposlene je omenjen na največ 48 ur; vključno z nadurami) v referenčnem obdobju do 4 mesecev, delavec, ki dela ponoči, v povprečju ne sme delati več kot 8 ur v 24-urnem obdobju, delavci, ki delajo ponoči, pa so upravičeni do brezplačnega zdravstvenega pregleda pred začetkom izvajanja nočnega dela in nato v rednih časovnih presledkih (Your Europe, 2023). Ena izmed nalog držav je tudi ta, da ustvari ustrezne pogoje za družinsko življenje ter zagotavlja varstvo družinskih članov, matere imajo tako pravico do materinskega dopusta, do starševskega dopusta in starševskega nadomestila, podaljšanega starševskega dopusta ter pravico do pomoči ob rojstvu otroka, če je ne uveljavlja oče (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2022).

2.3 Posledice neravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem

2.3.1 Stres

Zdravje je zagotovo eden izmed ključnih dejavnikov, ki vpliva na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, saj zaposleni, ki trpijo za različnimi telesnimi ali duševnimi težavami, težje usklajujejo svoje delo in življenje. Dlje trajajoče doživljanje čezmernega stresa posameznika vodi do številnih zdravstvenih težav. V državah Evropske unije stres na delovnem mestu predstavlja poleg nezgod pri delu ter kostno-mišičnih obolenj eno izmed največjih težav (European Agency for Safety and Health at Work, 2010).

Danes velja splošno sprejeta definicija stresa, in sicer kot psihološko in fizično stanje, ki nastane, ko viri posameznika ne zadoščajo za obvladovanje zahtev in pritiskov določene situacije. Odzivi posameznika na stres se lahko izražajo na področju občutkov (npr. v obliki anksioznosti, depresije, utrujenosti), telesnih znakov (npr. slabost, glavobol) ali vedenja (npr. agresivnost, upad motivacije). Dolgoročni gospodarski interes je težnja k čim manjšemu doživljanju stresa posameznika, saj povečan stres pri slednjem pomeni večjo fluktuacijo osebja, upad delovne uspešnosti in povečanje bolniškega dopusta (Michie, 2002).

Šarotar Žižek in drugi (2013) navajajo naslednje stresorje na delovnem mestu in različne strategije, ki pripomorejo k zmanjšanju stresa na delovnem mestu. Stresorji:

- obremenjenost vloge,
- organizacijski dejavniki,
- nasilje na delovnem mestu in mobing,
- delovne razmere,
- odgovornost za druge osebe,
- konflikt in negotovost vloge,
- razmejitve med delom in nedelom.

Strategije, ki jih predlagajo kot ublažitev nastalega stresa, so naslednje (Šarotar Žižek in drugi, 2013):

- natančna opredelitev vloge,
- ustvarjanje ugodne organizacijske klime,
- načrtovanje in razvoj kariere,
- oblikovanje ustreznih delovnih razmer,
- razvijanje komunikacijskih spretnosti managerjev,
- analiza vloge,
- fleksibilni delovni čas.

Stres ima znaten vpliv na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, kar je treba ocenjevati z vidika spola, namreč med moškimi in ženskami ga ne gre enačiti, zlasti zaradi različnih dejavnikov stresa. Ženski spol v povprečju utrpí večje posledice raznih motenj med poklicnim in zasebnim življenjem (Busch-Heizmann in Holst, 2017). Konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem, ki prizadene ženski del populacije, pa povzroči izrazitejšo in težje oblike stresa ter druge negativne zdravstvene učinke kot pri moškem delu populacije (Gutek in drugi, 1991).

Delež bolniške odsotnosti pri ženskah v Sloveniji je bil v letu 2020 v primerjavi z moškimi za 58 % višji. Največ so k začasni odsotnosti z dela prispevale bolezni (66 % dni) in poškodbe (17 % dni), in sicer 13 % poškodbe izven dela in 4 % poškodbe pri delu (Nacionalni inštitut za javno zdravje, 2020).

2.3.2 Izgorelost

Stres je zaradi hitrega tempa življenja postal posameznikov vsakdanji spremljevalec in znano je, da so psihosomatske motnje, izgorelost in razne kronične bolezni v porastu. Če se posameznik ne pozna dovolj dobro, je izčrpan in se ne zaveda svojih zmožnosti, lahko utrpí resne zdravstvene posledice, med drugimi je to izgorelost, ki je vključena v Mednarodno klasifikacijo bolezni kot »poklicno stanje«. Glavna simptoma sta fizična utrujenost in čustvena izpraznjenost, ki lahko pri posamezniku privedeta do oslabiljenega imunskega

sistema, padca odpornosti, povišanega krvnega tlaka, raznih psihičnih obolenj in kronične utrujenosti (Bajt in drugi, 2015, str. 46). Znaki izgorelosti se odražajo tudi na ravni organizacije in ne zgolj posameznika, in sicer se med najpogostejše uvrščajo v obliki fluktuacije, zmanjšane učinkovitosti, absentizma in povečane bolniške odsotnosti (Bajt in drugi, 2015, str. 48).

Razvoj izgorelosti lahko opišemo v naslednjih stopnjah (Korunka in drugi, 2010):

- 1. stopnja: visoke delovne zahteve, visoka pričakovanja, delo ne izpolnjuje posameznikovih pričakovanj,
- 2. stopnja: kronična utrujenost, pojavijo se motnje spanja ali druge zdravstvene težave (na primer glavobol),
- 3. stopnja: ravnodušnost/cinizem, pojavi se apatija, depresivnost, negativen odnos do dela, sodelavcev ali strank,
- 4. stopnja: nemoč in obup, nastopi občutek krivde do samega sebe, do drugih.

Bistveno je, da se posameznik zaveda svojih težav in pravočasno seže po ukrepih. Pogosto je treba prilagoditi delovne okoliščine, razporediti delovne obveznosti, ustrežneje organizirati in prerazporediti delo, skratka imeti jasen načrt. Prav tako so delodajalcem in tudi zaposlenim na voljo številne delavnice in izobraževanja za preprečevanje izgorelosti.

2.3.3 Absentizem

Absentizem (brez datuma) kot pojem izvira iz latinske besede »absens«, ki pomeni izostanek ali odsotnost. Med absentizem štejemo redni letni dopust, študijski dopust, zamude, porodniški dopust, izhode, izostanke in odsotnost delavca zaradi bolezni ali poškodbe.

Florjančič in drugi (1999) vzroke absentizma deli v tri večje skupine, in sicer:

- situacije na delovnem mestu,
- socialno-ekonomski pogoji družbe in okolja,
- osebni problemi posameznega zaposlenega.

Merkač (2005) pa vzroke razdeli v dve kategoriji:

- subjektivni (psihične ali socialne narave, na katere ima zaposleni vpliv),
- objektivni (pravni, ekonomski ali geografski, na katere zaposleni načeloma ne more vplivati).

Absentizem ni pomemben zgolj zaradi neposrednega vpliva na zdravje in dobro počutje zaposlenih, temveč tudi zato, ker predstavlja vir izgube produktivnosti, kar je mogoče neposredno pripisati bolezni zaposlenega. Izkazalo se je, da so poklicni dejavniki, kot so stres na delovnem mestu, značilnosti dela in zadovoljstvo pri delu, povezani s povečano delovno odsotnostjo in zmanjšano produktivnostjo zaposlenih (Howard in drugi, 2012).

2.3.4 Prezentizem

Zmanjšanje delovne produktivnosti je lahko posledica tudi prezentizma. Gre za pojav, ko je zaposleni sicer fizično prisoten na delovnem mestu, vendar je njegova prisotnost omejena bodisi zaradi bolezni, slabega počutja ali motečih osebnih dejavnikov, posledice pa ima tako za posameznika kot tudi organizacijo, v kateri deluje (Brunner in drugi, 2019). Miraglia in Johns (2016) opozarjata na številne težave prezentizma, kot so na primer razne nesreče na delovnem mestu, konkretne napake, širjenje bolezni, kar se lahko odraža na slabi podobi organizacije, pritožbi strank, bolniški odsotnosti sodelavcev in navsezadnje tudi finančnih posledicah organizacije (Miraglia in Johns, 2016).

Absentizem in prezentizem lahko dojemamo kot metodo za vzpostavitev pravičnosti med zaposlenimi in organizacijo. V skladu s tem gre za menjavo vložnega dela, zvestobe in truda zaposlenega s plačo, socialno podporo in nagrajevanjem, ki jo na drugi strani nudi organizacija. Ko bo namreč zadovoljstvo zaposlenih z naštetim dovolj visoko, bodo zavzeti za svoje delo in delovno mesto. V nasprotnem primeru se lahko na račun slabe organizacijske podpore in nepravičnosti pri delu povečajo tveganja za našeta pojava (Brunner in drugi, 2019).

2.4 Konflikta v povezavi s poklicnim in zasebnim življenjem

Vsak posameznik si prizadeva k čim boljšemu doseganju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem oziroma družino. V praksi seveda temu ni vedno tako, saj je dandanes delo izven delovnega časa, na primer ob koncih tedna ali zvečer, že postalo pogosto. V času, v katerem živimo, sta hiter tempo življenja in nenehna dostopnost informacijsko-komunikacijske tehnologije še toliko bolj zabrisala mejo med poklicnim in zasebnim življenjem, zato pri številnih zaposlenih nastopi tako imenovani konflikt med delom in družino (Greenhaus in Beutell, 1985). Poleg slednje, družinske vloge, lahko to obsega tudi čas za prijatelje, prosti čas, na primer vadbo, športne aktivnosti posameznika, izobraževanje, čas zase ali okrevanje (Kossek, 2016).

Greenhaus in Beutell (1985) razlagata, da lahko konflikti nastajajo v dveh smereh, in sicer konflikt družine z delom se pojavi, ko družinske zahteve ovirajo delovno vlogo in takrat, ko zahteve zaposlitve motijo družinsko oziroma zasebno življenje posameznika. Konflikt dela z družino torej nastopi, ko delovne obveznosti vplivajo na družinsko življenje v obliki delovne preobremenjenosti, stresa pri delu, medsebojnih konfliktov med zaposlenimi, službenih potovanj, neprilagodljivega delovnega časa in podobno. Konflikt družine z delom pa se pojavi, ko se družinske obveznosti oziroma naloge v družinskem okolju odražajo na delu zaposlenega, na primer v obliki medsebojnih konfliktov znotraj družine, skrbi za otroke, vzdrževane člane, zakona in partnerjeve zaposlitve (Greenhaus in Beutell, 1985).

Številne raziskave so pokazale, da obremenitev, ki jo povzročata konflikta, vpliva na poslabšanje tako fizičnega kot tudi psihičnega stanja posameznika. Pri analizi vplivov, ki jih

ima konflikt med delom in družino, je treba upoštevati perspektivo spola. Poročilo Evropske komisije priča o neenakomerni razporeditvi gospodinjenja in skrbi za otroke, saj ženske v večji meri prevzamejo dodatne družinske zadolžitve (Van der Lippe in Lippényi, 2020). Tako čas, namenjen gospodinjskim opravilom in skrbi za družino, ostaja eden bistvenih dejavnikov konflikta, zlasti v družinah z otroki. Ne nazadnje se pari z dvojnimi dohodkom in z otroki večinoma pogosteje srečujejo s konflikti in občutijo večje posledice stresa kot pari brez otrok (Michel in Hargis, 2008). Z drugimi besedami rečeno je občutek nadzora možno označiti s časom, ki ga posamezniki zaznavajo, da ga imajo na voljo za izpolnjevanje svojih zahtev, občutek nadzora nad delom in družinskimi aktivnostmi pa prispeva k izboljšanju dobrega počutja (Fotiadis in drugi, 2019). Mnogi učinki se odražajo na upadu produktivnosti zaposlenih, povzročajo škodo delovni uspešnosti, saj imajo negativen vpliv na zadovoljstvo zaposlenih, prav tako povzročen konflikt vpliva na fluktuacijo zaposlenih, in kot je bilo že omenjeno, povzroča razne psihološke stiske pri posamezniku (Greenhaus in Beutell, 1985).

2.5 Trendi na trgu dela in ravnotežje med poklicnim ter zasebnim življenjem

Zlasti pandemija v letu 2019 je poleg številnih tehnoloških, družbenih in transformacijskih prilagoditev in sprememb še dodatno spodbudila preoblikovanja na trgu dela. Spodaj je naštetih nekaj ključnih napovedi trendov, ki jih napovedujejo v prihodnosti (Vyas, 2022).

- Porast hibridnega dela, ki je odvisno zlasti od tega, ali delovna mesta in delovne naloge dopuščajo to možnost, ali morajo biti zaposleni fizično prisotni, saj vsi poklici dela na daljavo ne morejo opravljati. Omenjeno se v največji meri navezuje na visoko kvalificirane zaposlene na trgu dela. Ravno zaposleni, ki lahko svoje delo opravljajo tudi od doma in imajo prilagodljiv delovnik, stremijo k lažjemu doseganju ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem.
- Obvladovanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem – bo za mnoge, tako delodajalce kot zaposlene, predstavljalo še večji izziv. Delo od doma, preplet med poklicnim in zasebnim življenjem, nezmožnost odklopa od službenih obveznosti izven delovnega časa bo predstavljalo težavo za številne zaposlene, po drugi strani bo za nekatere delodajalce težavno vzpostaviti nadzor nad zaposlenimi, ki svoje delo opravljajo od doma. Eno izmed možnosti predstavlja izvajanje novih politik v zvezi s tem in spodbujanje zdravega načina življenja, kot so na primer digitalni odmori in dnevi dobrega počutja.
- Povečana uporaba digitalne transformacije – delovna okolja se bodo še naprej spreminjala, saj bosta prilagodljiv delovnik in tehnologija omogočila še večji porast novih delovnih mest z uporabo različnih delovnih ureditev, kot sta na primer coworking in virtualna pisarna. Ravno digitalna transformacija bi lahko postala glavni element za pospešitev dela na daljavo.
- Negativen vpliv na nekatere poklice zaradi vse večje prisotnosti avtomatizacije. Delodajalci lahko pri omenjenem trendu, ki sledi, pomagajo ublažiti negativne posledice za zaposlene z raznimi dodatnimi izobraževanji za slabše kvalificirane zaposlene in

dodatnimi programi usposabljanja zaposlenih (Cho in Lee, 2022).

2.6 Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem nekaterih držav OECD

Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (angl. Organisation for Economic Co-operation and Development, v nadaljevanju OECD) je leta 2011 ustvarila pobudo, ki se imenuje Indeks boljšega življenja OECD, ki indicira razvoj ekonomskih kazalnikov, ki se med drugimi nanašajo na značilnosti in položaje posameznikov (zdravje, izobrazba). Gre za večdimenzionalni hierarhično oblikovan indeks, v katerem je prepletenih več socialno-ekonomskih vidikov, namenjen pa je lahko za merjenje blaginje tako na nacionalni kot tudi mednarodni ravni (Schleicher, 2021).

Pomembna tema, ki jo imenovani indeks vključuje, je ravnotežje dela in zasebnega življenja. Raziskava OECD iz aprila leta 2022 ugotavlja, da prebivalci Italije dosegajo najboljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, ki se na lestvici od 1 do 10 ocenjuje z 9,4. Daljši kot je delovni čas, manj časa lahko zaposleni namenijo svojim zasebnim dejavnostim in navsezadnje svojemu zdravju, kar ga tudi ogroža in lahko povzroča stres. V Italiji zaposleni približno 69 % svojega časa ali povedano drugače 16,5 ure namenijo osebni negi, kar je več od povprečja držav OECD, ki znaša 15 ur (OECD, 2022).

Na drugo mesto se je uvrstila Danska, ki presega povprečje na področju delovnih mest, zdravja, izobrazbe, zadovoljstva z življenjem. Tretja država, ki presega povprečje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, je Norveška (OECD, 2022).

Slovenija se v primerjavi z drugimi državami, ki so zajete v Indeksu boljšega življenja, po večjem številu dimenzij blaginje dobro ocenjuje, kar pa zadeva področja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem je na sredini, in sicer je na lestvici od 1 do 10 ocenjena s 6,7. Čas, ki ga zaposleni namenijo preživljanju prostega časa in osebni negi, znaša približno 15 ur na dan. Odstotek zaposlenih, ki v povprečju delajo petdeset ur ali več na teden, za zadnje razpoložljivo leto predstavlja 5,6 % zaposlenih, kar je manj od povprečja OECD, ki znaša 10 % (OECD, 2022).

3 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH IN VPLIV NA DELOVNO USPEŠNOST

V drugem poglavju je opredeljen pojem zadovoljstvo zaposlenih ter kakšen je pomen zadovoljstva zaposlenih za podjetje oziroma vpliv na delovno uspešnost. Zadovoljstvo zaposlenih je nedvomno bistvenega pomena in predstavlja največ, za kar si vodstvo oziroma organizacija lahko prizadeva, saj so lahko le tako zares učinkoviti pri svojem delu.

3.1 Opredelitev pojma zadovoljstva zaposlenih

Organizacija je močna le toliko, kolikor je močan človeški kapital v njej. Tisti zaposleni, ki bodo pri svojem delu, ki ga opravljajo, srečni in zadovoljni, bodo bolj predani svojemu delu, kar pa pozitivno prispeva k delovanju organizacije. Mihalič (2008) zadovoljstvo pri delu in na delovnem mestu opredeljuje kot občutek, ki preplavlja posameznika, na osnovi katerega se z veseljem vrača med sodelavce, se veseli novih izzivov, ki jih prinaša delo, se dobro počuti pri opravljanju svojih delovnih obveznosti. Pri tem velja poudariti tudi, da sama misel na delo in delovno mesto pri posamezniku sproži pozitivne občutke in na osnovi obstoječega stanja pri delu povzroča tudi optimističen pogled na lastno karierno prihodnost.

Med najbolj pogoste dejavnike, ki pozitivno vplivajo na zadovoljstvo pri delu, uvrščamo naslednje (Mihalič, 2008):

- plača,
- varnost zaposlitve,
- stalnost zaposlitve,
- organiziranost dela,
- načini dela,
- delovni čas,
- delovne razmere,
- odnos z nadrejenimi,
- možnost napredovanja in osebnega razvoja.

Zadovoljstvo je seveda odvisno od vsakega posameznika, njegovih potreb in pričakovanj ter okolja, v katerem živi. Gre za notranje dožemanje, kako posameznik zaznava trenutne razmere in jih primerja s svojimi vrednotami (Zupan, 2001).

Skupni dejavniki, ki v celoti gledano prispevajo k zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu, so (Svetlik, 2009):

- vodenje in organizacija dela: ustrezen nadzor nad izvajanjem dela,
- samostojnost pri delu: možnost zaposlenega, da si sam razporeja čas,
- delovne razmere: ustrezna urejenost delovnega okolja, ustrezna delovna zaščita in oprema, varnost pri delu,
- odnosi na delovnem mestu: timsko delo, dobra komunikacija,
- plača, razne ugodnosti in dodatki: ustrezno nagrajevanje zaposlenih za dosežke.

Možina in drugi (1998) navajajo značilnosti, ki naj jih ima delo, da bo za zaposlenega privlačno in mu bo nudilo trajno osebno zadovoljstvo:

- odgovornost: v smislu odločanja o tem, kako rešiti določen problem, ki nastane pri delu; zaposleni sami izdelajo načrt za izpeljavo delovne zahteve in jo tudi sami izvedejo, sami pa so tudi odgovorni za rezultate opravljenega dela;

- izziv: delo, ki za posameznika vedno znova predstavlja nove izzive, prispeva k razvoju njegovih sposobnosti, osebni in strokovni rasti in k možnostim napredovanja;
- interakcija: stiki z drugimi udeleženci pri opravljanju dela in možnost izbire svojih sodelavcev ali tima;
- samostojnost: pri izbiri načinov dela, pripomočkov ali orodij za delo;
- raznolikost: delovnih obveznosti, nalog, mest, kjer posameznik opravlja svoje delo, in ljudi, s katerimi sodeluje. Ta značilnost je zlasti pomembna za delovna mesta s ponavljajočimi se in monotonimi delovnimi obveznostmi, saj enolično delo zaposlene dolgočasi in utruja, kar je lahko vir morebitnih napak pri delu;
- cilji in povratna informacija: delovni cilji morajo biti jasno opredeljeni, saj tako posamezniku predstavljajo izziv.

3.2 Vpliv zadovoljstva pri delu na delovno uspešnost

Produktivnost organizacije je v največji meri odvisna od usposobljenih zaposlenih, ki so neločljiv del organizacije. Nadrejeni in vodje bi se morali zavedati, kakšen pomen imajo zadovoljni zaposleni za delovanje organizacije, saj njihova pripadnost in zavzetost za delo pomagata pri krepitvi ravni uspešnosti. Ena izmed ključnih nalog vodij je predvsem ta, da prek ustreznih orodij za krepitev pripadnosti zaposlenih in primernih sistemov nagrajevanja poskrbijo, da se njihovi zaposleni počutijo dobro pri svojem delu, ki ga opravljajo (Mishra in drugi, 2020). Bistvenega pomena je tudi, da vodje v čim večji meri prek različnih orodij in pristopov pripomorejo k ublažitvi konflikta med poklicnim in zasebnim življenjem svojih zaposlenih ter tako povečujejo delovno uspešnost, saj je doseganje zastavljenih ciljev organizacije v veliki meri odvisno od svojih zaposlenih. Tisti zaposleni, ki pa dosegajo manj konfliktov, so bolj pozitivno naravnani in predani svojemu delu, se pri delu dobro počutijo, kar zaposlene spodbuja k večji delovni uspešnosti, ki jo določata psihično blagostanje in psihična varnost (Obrenovic in drugi, 2020). Povedano z drugimi besedami, boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih bistveno prispeva k večji uspešnosti med zaposlenimi in organizacijo nasploh. Literatura podpira stališče, da imajo tisti zaposleni, ki dosegajo boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, tudi boljše delovno uspešnost (Perera in drugi, 2019).

4 ANALIZA RAVNOTEŽJA MED POKLICNIM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM V IZBRANEM PODJETJU

V tem poglavju bom v prvem delu predstavila podjetje, ki sem si ga izbrala za analizo. Gre za mednarodno špedicijsko podjetje, ki se v glavnem ukvarja s prevozništvom, transportom in selitvenim servisom, uporabljajo pa se vse od kopenskega, letalskega kot tudi pomorskega transporta. V Sloveniji je prisotno na šestih lokacijah; na Brniku, v Mariboru, Škofji Loki, Kopru in Ljubljani, kjer je sam sedež podjetja, ustanovljeno pa je bilo leta 1872 na Dunaju. Osredotočila sem se na lokacijo v Ljubljani, na samem sedežu podjetja. V izbranem podjetju

sem izvedla intervjuje z desetimi zaposlenimi, s pomočjo katerih sem kasneje analizirala, kakšno je njihovo doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter kakšno je njihovo zadovoljstvo pri delu, ki ga opravljajo.

4.1 Raziskovalna vprašanja

Postavila sem si naslednja raziskovalna vprašanja:

- Raziskovalno vprašanje 1: Kakšno je zadovoljstvo zaposlenih z delom?
- Raziskovalno vprašanje 2: Kako izboljšati zadovoljstvo na delovnem mestu pri zaposlenih v izbranem podjetju?
- Raziskovalno vprašanje 3: Ali so zaposleni v podjetju zadovoljni z ravno usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja?
- Raziskovalno vprašanje 4: Kako izboljšati zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja?

4.2 Raziskovalna metoda

Empirični del podatkov sem pridobila s pomočjo kvalitativne metode, odločila sem se za delno strukturiran intervju, saj sem imela vprašanja zapisana kot opomnik, temi pa sta bili že vnaprej jasno določeni in znani. Za to obliko sem se odločila, ker sem raziskovala dve temi in me je zanimal vidik različnih zaposlenih, torej njihovi pogledi, izkušnje in opisna mnenja. Posameznike, ki so privolili, sem snemala zaradi lažje kasnejše interpretacije. Intervjuje sem izvedla 6. 3. 2023 na sedežu podjetja, v povprečju pa so trajali 10 minut. Prepisi intervjujev so podani v prilogah 3–12.

4.3 Analiza intervjujev

S prvim vprašanjem sem dobila vpogled v mero zadovoljstva zaposlenih v izbranem podjetju. Že po prvih opravljenih intervjujih sem ugotovila, da imajo vsi zaposleni v administraciji zelo podoben delovnik, ki se uradno začne ob 8. uri zjutraj in zaključí ob 16. uri popoldan. Zgolj ena zaposlena od desetih vprašanih svoje delovno mesto zapušča ob 15. uri, ki to pravico uveljavlja zaradi starševstva. Iz intervjujev je razvidno, da jim takšen delovnik ustreza, zgolj eden od zaposlenih pa je dejal, da bi si želel delati uro prej in bi zato prej odšel.

Iz drugega vprašanja »Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma?« sem dobila jasno predstavo o tem, kako obsežno je njihovo delo. Šest od desetih intervjuvancev je dejalo, da jim delo nedvomno ostane na dnevni bazi. Največ odgovorov se je sklicevalo na samo naravo dela, ki je prisotna v logističnem podjetju. Ena oseba je dejala, da ji delo ostane zgolj v času dežurstev, ko gre za povečan obseg dela, štirje zaposleni so dejali, da jim delo skoraj nikoli ne ostane in ga doma ne opravljajo.

Sledilo je vprašanje »Kako pogosto preverjate svojo službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oz. izven svojega delovnega časa?«, pri katerem sem zopet hitro dobila občutek, kako zahtevno je njihovo delo v logističnem podjetju, saj je velika večina vprašanih dejala, da redno preverja svojo službeno e-pošto izven delovnika. Sedem intervjuvancev jo namreč preverja cel čas do večera, vsaj vsako uro tudi po tem, ko zapusti svoje delovno mesto. Zgolj dva zaposlena sta dejala, da z omenjenim nimata nikakršnih težav in lahko brez težav izklopita svoje mobilne telefone. Intervjuvanci dobro ocenjujejo doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem. Zgolj eden od vprašanih jasno odgovori, da nima dovolj časa za svoje zasebno življenje in bi si ga želel več, dva sta delno zadovoljna z obsegom prostega časa za zasebne obveznosti, preostalih sedem zaposlenih pravi, da imajo kljub službenim obveznostim dovolj časa za zasebne aktivnosti. Pet intervjuvancev je dejalo, da nadur ne opravlja, eden jih opravlja redno, dva pa jih opravljata 2-krat do 3-krat na teden po nekaj ur. Delo med prazniki in počitnicami zaposleni različno opravljajo. Polovica vseh vprašanih je dejalo, da v glavnem teh težav nima in dela med prazniki ne opravlja ali pa gre za minimalno delo. Štirje od desetih so povedali, da morajo svoje delo opravljati ne glede na to, ali je praznik, bodisi zaradi velikega obsega dela bodisi zaradi nepredvidljivih situacij na področju logističnega procesa.

S trditvijo, da podjetje v dovolj veliki meri posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno preobremenjen, se zaposleni v glavnem strinjajo, saj jih je osem od desetih dejalo, da je tako. Eden je povedal ravno nasprotno, namreč se s to trditvijo sploh ni strinjal, po njegovih besedah je tako zgolj na papirju. Vodja na oddelku za letalski promet je povedal, da morajo biti zaposleni vedno dosegljivi na službeni telefon, posledično se lahko pogosto počutijo preobremenjene zaradi službenih obveznosti. Na vprašanje »Ali se kdaj počutite preobremenjeni?« so trije od desetih pritrdili. Dejali so, da so lahko razlogi sama narava dela, nezadostno število zaposlenih na določenih oddelkih, kar je pogojeno tudi z velikim obsegom dela. Preostalih sedem je odgovorilo, da se ne počuti preobremenjeno.

Pri naslednjem vprašanju sem želela več izvedeti o fleksibilnem delu, saj se mi zdi izjemno pomembno za lažje zasledovanje ciljev podjetja. Ugotovila sem, da druge oblike kakor dela na daljavo nimajo. V glavnem so se vsi intervjuvanci strinjali s tem, da se za to možnost lahko vsi dogovorijo in naj ne bi predstavljalo nobenih večjih težav. Določeni imajo sicer glede dela na daljavo manjše pomisleke, zlasti zaradi same narave dela in prepričanja, da se ekipni duh razdre. Spet drugi so raje fizično prisotni na delovnem mestu in te želje niti nimajo. Drugih prilagodljivih oblik dela načeloma ne uporabljajo. Manager sicer pravi, da zahvaljujoč svoji funkciji nima nobenih težav s tem, da se občasno dogovori in zaradi določenih občasnih situacij prej pride na delovno mesto in prej odide. Velika večina preostalih osmih od desetih vprašanih zatrjuje, da te možnosti, da prej pridejo in zato prej odidejo, nima. Nekateri s tem delovnikom težav nimajo, spet drugi bi si želeli, da bi lahko na svoje delovno mesto prihajali uro prej. Za konec sem želela izvedeti še, kako zadovoljni so z delom, ki ga trenutno opravljajo. Postavila sem jim še dve podvprašanji, in sicer, kaj jim je pri njihovem delu najbolj všeč in kaj bi spremenili, če bi imeli to možnost. Izkazalo

se je, da so zaposleni zadovoljni s svojim delom. Ko sem zastavila vprašanje, kaj jim je pri delu, ki ga opravljajo, najbolj všeč, je bil najbolj pogost odgovor pri šestih od desetih zaposlenih dinamičnost in raznolikost. Dejali so, da jih pri svojem delu najbolj pritegne to, da je njihovo delo zelo nepredvidljivo, nemonotono in zelo razgibano. Eden od vprašanih je izpostavil, da mu je najbolj všeč, ko gre za delo na terenu, se udeležuje raznih sestankov, eden pa delo v timu in stik z ljudmi. Dva od desetih sta mi zaupala, da sta jima najmanj všeč pri svojem delu zahtevne stranke in stres, ki lahko nastopi s tem.

Slednje vprašanje, ki sem jim ga zastavila, se je glasilo: »Kaj bi lahko spremenili, da bi bili na delovnem mestu še bolj zadovoljni?« Zgolj eden od desetih zaposlenih je dejal, da bi si želel višjo plačo, eden bi vzel še koga v svoj tim, saj mu zaradi obsega dela ne uspe uspešno delovati na vseh področjih, ki jih opravlja, konkretno je poudaril, da bi mu zelo koristilo, če bi zaposlili še nekoga na področju dela s strankami, kjer je dnevno potrebna komunikacija, za kar mu trenutno primanjkuje časa. Trije izmed desetih intervjuvancev bi si želeli bolj fleksibilni delovnik, dva ne bi spreminjala prav ničesar, saj ju ne moti prav nič.

4.4 Predlogi za izboljšanje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva pri delu

Po opravljenih intervjujih in odgovorih, ki sem jih pridobila, bi izbranemu podjetju podala nekaj predlogov za izboljšave, kar bi lahko pozitivno vplivalo na delovanje zaposlenih. Večje število intervjuvancev je dejalo, da neprestano preverja službeno e-pošto, kar ima lahko tako za zaposlene kot njihove bližnje negativen vpliv, kar potrjuje tudi študija. Mark in drugi (2016) so ugotavljali, da več časa, kot je porabljenega za preverjanje e-pošte, nižja je zaznana produktivnost zaposlenih ter višja je njihova stopnja stresa.

Poleg številnih prednosti, ki jih prinaša uporaba e-poštnih sporočil, morajo biti zaposleni pozorni na številna tveganja. Preobremenjenost, izguba nadzora, družbeni pritisk, da se zaposleni odzove v najkrajšem možnem času, predstavljajo zgolj nekaj izmed različnih drugih negativnih učinkov, na katere morajo biti vodilni še posebej pozorni. Če na tem mestu izpostavim primer nemškega Volkswagna, ki je uvedel omejitev službene elektronske telekomunikacije izven delovnega časa za svoje zaposlene, sem prepričana, da je zlasti v logističnem podjetju tak ukrep težje uvesti v svoje poslovanje, vendar bi lahko razmislili o vzpostavitvi formalne politike in pravil o razpoložljivosti izven delovnega časa, kot sta na primer dnevi brez e-pošte ali rotacijski urnik, ki bi številnim zaposlenim lahko omogočil, da si čustveno opomorejo od službenih misli, kar bi imelo pozitiven vpliv na čustveno stanje zaposlenega (Belkin in drugi, 2020).

Černigoj Sadar in Vladimirov (2004) poudarjata, da lahko podjetja pozitivno prispevajo k doseganju boljšega ravnotežja dela in zasebnega življenja zaposlenih s številnimi različnimi oblikami dela ter nudijo razne ugodnosti za svoje zaposlene, številne druge neposredne pobude ter dodatne dneve dopusta. Zavedati se je treba, da je v logistiki sposobnost usklajevanja delovnih procesov in hitrega reševanja problemov izjemno pomembna, kar

prispeva k dejstvu, da je delo zaposlenih težko usklajevati s prostim časom in zasebnim življenjem.

Glede na to, da sem skozi opravljene intervjuje dobila odgovor, da je delo od doma edina fleksibilna oblika dela, ki jo v podjetju izvajajo, bi na tem mestu v skladu z literaturo predlagala naslednje. Podjetju bi svetovala, naj razmisli o avtonomiji delovnega časa. O tem govorimo takrat, ko imajo zaposleni več svobode pri nadzoru svojega delovnega časa in urnika. Glavna razlika med slednjim in fleksibilnim delovnim časom je ta, da omejitve v smislu upoštevanja osnovnega časa (npr. od 8. do 16. ure) pri avtonomiji delovnega časa ni, zaposlenim pa je prepuščena možnost, da se sami odločajo, kdaj in od kod bodo svoje delo opravljali. Na konkretnem primeru logističnega podjetja bi predlagala srednjo stopnjo avtonomnosti in srednjo fleksibilnost, kar bi prispevalo k dobremu kompromisu med absolutno avtonomijo in stalno prisotnostjo zaposlenih na delovnem mestu. Zaposleni bi tako imeli nadzor nad delovnimi urami, kar se navezuje zlasti na (začasno) skrajševanje ur zaradi izpolnjevanja zasebnih oziroma družinskih potreb. Večji nadzor delovnega urnika in večja fleksibilnost nad časovnimi mejami med poklicnim in zasebnim življenjem bi omogočilo, da se meje premaknejo, kar bi pozitivno vplivalo na konflikt med poklicnim in zasebnim življenjem. Zgolj pri delu na daljavo je potrebna še večja pozornost, saj se prepustnost meja med delovnimi obveznostmi in zasebnim življenjem manjša, kar lahko privede do ravno obratnih učinkov, kar ima škodljiv vpliv na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem posameznika (Chung in Van der Lippe, 2020).

Prilagodljiv delovni čas je delovni dogovor, ki zaposlenim omogoča, da se sami odločijo oziroma prilagodijo svoj delovni čas in lokacijo na podlagi skupnega števila ur. Druga oblika, ki bi lahko imela prav tako ugoden vpliv na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, je skrčen delovni teden, ki vključuje delo s polnim delovnim časom, vendar v manj dneh, na primer 10-urni delovnik v časovnem obdobju 4 dni, kar bi pomenilo prost dan za zaposlene (Marques in Berry, 2021).

Moj naslednji predlog bi bil, da si na oddelkih, kjer je to le mogoče, bolj razdelijo delovne obveznosti ali razpišejo dodatna delovna mesta. Zahvaljujoč večji delitvi dela bi posameznike razbremenili. Kot je dejal eden izmed intervjuvancev, bi ta mu možnost zelo koristila, saj bi na eni strani zaposlenega rešili prevelikega obsega dela, na drugi pa bi odprli novo delovno mesto. Tako bi na oddelku za železniški tovorni promet razpisali novo delovno mesto, ki bi v dovolj veliki meri skrbelo za boljšo komunikacijo s strankami, kar je navsezadnje ključnega pomena za poslovanje.

4.5 Omejitve raziskave

Empirična raziskava v zaključni strokovni nalogi vsebuje določene omejitve. Raziskava temelji na uporabi kvalitativne metode zbiranja podatkov, zato je treba poudariti, da rezultati, ki sem jih predstavila, niso reprezentativni za populacijo zaposlenih. Opazila sem, da so nekateri izmed sodelujočih bili bolj nagnjeni k sodelovanju kot drugi, zato sem od določenih

dobila bolj jasne in obsežne odgovore kot od drugih. Pomembno je poudariti, da se opravljena raziskava nanaša zgolj na eno poslovno enoto, locirano v Ljubljani. Dodati je treba, da je raziskava izvedena zgolj med zaposlenimi v pisarnah, ne pa tudi med fizično usposobljenimi zaposlenimi na špediciji.

5 SKLEP

V zaključni strokovni nalogi sem obravnavala izbrano tematiko ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem in zadovoljstvo pri delu ter opravila analizo na primeru konkretnega podjetja, ki sem si ga izbrala. Za ta namen sem v prvem teoretičnem delu podrobneje navedla ključne definicije pojma ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, opredelila dejavnike, ki nanj vplivajo, naštel posledice neravnotežja med poklicnim življenjem in družino, na kratko opisala pojma absentizem, izgorelost in stres. Tako za podjetja kot tudi zaposlene je zavedanje pomembnosti ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem velikega pomena. Boljše ravnotežje, kot je pri posamezniku doseženo, večja je njegova produktivnost, boljše je njegovo zdravstveno stanje in počutje, manj je odsotnosti z dela, kar vpliva na večje zadovoljstvo pri delu in nasploh. Na drugi strani imajo tudi podjetja oziroma delodajalci od navedenega koristi, saj je produktivnost organizacije odvisna ravno od usposobljenih in pripadnih zaposlenih, ki se dobro počutijo na svojem delovnem mestu.

Sledil je drugi, teoretični del, v katerem sem podala ključne opredelitve pojma zadovoljstva pri delu, ki je odvisno od vsakega posameznika in njegovih pričakovanj. Opravila sem pregled dosedanje literature, raznih raziskav, ki so se ukvarjale z ugotavljanjem ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstva pri delu. Za potrebe empiričnega dela sem nato pridobila konkretne podatke o podjetju, kjer sem opravljala strokovno prakso. Nato sem v izbranem podjetju izvedla kvalitativno raziskavo, odločila sem se za intervju, ki sem ga opravila z desetimi zaposlenimi. Zanimalo me je, kakšno je zadovoljstvo zaposlenih v izbranem podjetju z delom, ki ga opravljajo, ali so zaposleni zadovoljni z ravnjo usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja, kako bi lahko izboljšali ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem ter zadovoljstvo na delovnem mestu pri zaposlenih v izbranem podjetju.

Sprva sem si zastavila raziskovalno vprašanje, ki se glasi: »Kakšno je zadovoljstvo zaposlenih z delom?« Glede na opravljene intervjuje in pridobljene odgovore je jasno razvidno, da so zaposleni v izbranem podjetju zadovoljni z delom, ki ga opravljajo. Pri zastavljenem vprašanju »Ali ste zadovoljni z delom, ki ga trenutno opravljate?« sem dobila pri vseh intervjuvancih enoten odgovor, da. Najbolj pogosti odgovori so bili, da so zadovoljni zlasti zaradi narave dela, ki ga opravljajo, raznolikosti pri delu, dinamičnosti in novih izzivov, povezanih z delom.

Pri drugem raziskovalnem vprašanju: »Kako izboljšati zadovoljstvo na delovnem mestu pri zaposlenih v izbranem podjetju?« sem zaposlene vprašala, kaj jim je pri delu najbolj všeč,

kaj najmanj in kaj bi, če bi imeli možnost, spremenili pri svojem delu. Kot že omenjeno, jim je po besedah intervjuvancev najbolj všeč, da se stalno nekaj dogaja, da je delo razgibano in zelo pestro. Ena oseba je izpostavila tudi timsko sodelovanje, razne nove projekte in udeleževanja sestankov. Med najbolj pogostimi odgovori na vprašanje, kaj jim je všeč najmanj, so stresne situacije, ki nastajajo ob raznih logističnih zapletih, zahtevne stranke, reklamacije, delitev dela, ena oseba je izpostavila, da ji ni všeč trenutni delovnik, dve osebi sta dejali, da stres. Eden izmed intervjuvancev je dejal, da bi si želel višjo plačo, trije izmed desetih bi si želeli bolj fleksibilen delovnik, dva ne bi spreminjala prav nič. Po besedah enega izmed intervjuvancev bi bilo dobro na določenem oddelku zaposliti še kakšno dodatno osebo, ki bi skrbela za določen segment strank, saj mu trenutno primanjkuje časa za to.

Zanimalo me je tudi ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih v izbranem podjetju. Raziskovalno vprašanje številka 3 se je glasilo: »Ali so zaposleni v podjetju zadovoljni z ravno usklajenosti poklicnega in zasebnega življenja?« Na to vprašanje so mi bila v pomoč podvprašanja, in sicer, kako pogosto zaposlenim delo ostane še za domov, kako pogosto zaposleni preverjajo svojo e-pošto, kako bi ocenili ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Zastavila sem jim še dve podvprašanji, ali jim ostaja dovolj časa za preživljanje prostega časa za zasebno življenje in kako pogosto svoje delo opravljajo med počitnicami in prazniki. Iz pridobljenih odgovorov intervjujev je razvidno, da dobro ocenjujejo doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, saj je zgolj eden izmed desetih intervjuvancev dejal, da je z omenjenim zgolj delno zadovoljen. Šest izmed desetih jih je dejalo, da jim delo zagotovo še ostane za doma, štirje delo opravljajo tudi med prazniki in počitnicami.

Zadnje raziskovalno vprašanje je bilo: »Kako izboljšati zadovoljstvo z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja?« Ponovno so mi bila v pomoč podvprašanja, vprašala sem jih namreč, kako pogosto zaposleni preverjajo svojo službeno e-pošto izven delovnega časa, kakšne fleksibilne ukrepe jim nudi njihovo podjetje, saj sem s pomočjo odgovorov dobila boljši občutek za to, kaj si zaposleni želijo in kaj morda potrebujejo.

Svojo službeno e-pošto zaposleni v glavnem preverjajo veliko večino časa, tudi v večernih urah. Posledično sem podala predlog, vezan na vzpostavitev formalnih politik in pravil o razpoložljivosti zaposlenih izven delovnega časa. Med vprašanji je bilo tudi: »Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo?« Intervjuvance sem prosila, da naštejejo še druge fleksibilne oblike, če jih njihovo podjetje ponuja. Prav vsi odgovori so bili poenoteni, dejali so namreč, da njihovo podjetje izvaja delo na daljavo, eden izmed desetih je omenil tudi certifikat Družini prijazno podjetje, ena izmed zaposlenih mi je zaupala, da ima 7-urni delovnik zaradi starševstva. Ne nazadnje sem predlagala bolj prilagodljiv delovni čas, večjo avtonomijo zaposlenih in večjo delitev dela na oddelkih, kjer je to možno, saj bi tako razbremenili preobremenjene zaposlene, ki svoje delo opravljajo v nadurah in izven delovnega časa. Glede nadaljnjih raziskav za to tematiko bi bilo možno opraviti obsežnejšo raziskavo, na večjem vzorcu zaposlenih in v vseh poslovnih enotah, ki bi bolj specifično segmentirala področje zaposlenih v logističnem podjetju.

LITERATURA IN VIRI

1. Absentizem. (brez datuma). V *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=Absentizem+>
2. Adlešič, R., Svetina Nabergoj, A. in Cimperman, M. (2020). Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja podjetnikov v Sloveniji: empirična preverba. *Economic and Business Review*, 22(4), 5–43.
3. Bajt, M., Jeriček, K. H. in Britovšek, K. (2015). *Duševno zdravje na delovnem mestu*. Nacionalni inštitut za javno zdravje.
4. Belkin, L. Y., Becker, J. W. in Conroy, S. A. (2020). The Invisible Leash: The Impact of Organizational Expectations for Email Monitoring After-Hours on Employee Resources, Well-Being, and Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 45(5), 709–740.
5. Brunner, B., Igljic, I., Keller, A. C. in Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20, 1165–1180.
6. Busch-Heizmann, A. in Holst, E. (2017). *Do Women in Highly Qualified Positions Face Higher Work-To-Family Conflicts in Germany than Men?* Institute of Labor Economics.
7. Cho, H. Y. in Lee, H. J. (2022). Digital transformation for efficient communication in the workplace: Analyzing the flow coworking tool. *Business Communication Research and Practice*, 5(1), 20–28.
8. Chung, H. in Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
9. Černigoj Sadar, N. in Vladimirov, P. (2004). *Usklajevanje plačanega dela in družinskega življenja*. Fakulteta za družbene vede.
10. European Agency for Safety and Health at Work. (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. European Agency for Safety and Health at Work.
11. Florjančič, J., Ferjan, M. in Bernik, M. (1999). *Planiranje in razvoj kadrov*. Moderna organizacija.
12. Fotiadis, A., Abdulrahman, K. in Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267.
13. Gagnano, A., Simbula, S. in Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 907.
14. Greenhaus, J. H. in Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
15. Greenhaus, J. H., Collins, K. M. in Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510–531.
16. Gutek, B. A., Searle, S. in Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568.

17. Howard, K. J., Smith, A. F. in Howard, J. T. (2012). The Problem of Absenteeism and Presenteeism in the Workplace. V R. Gatchel in I. Schultz, I. (ur.), *Handbook of Occupational Health and Wellness. Handbooks in Health, Work, and Disability* (str. 63–75). Springer.
18. Kalliath, T. in Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
19. Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. in Ryan, A. M. (2013). From "work–family" to "work–life": Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237.
20. Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? V C. L. Cooper in D. M. Rousseau (ur.), *Trends in organizational behavior* (str. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.
21. Korunka, C., Tement, S., Zdrehus, C. in Borza, A. (2010). The BOIT training: An overview of a burnout intervention and initial survey results. *Procedia – Social and behavioral sciences*, 33, 523–527.
22. Kossek, E. E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45(3), 258–270.
23. Mark, G., Iqbal, S. T., Czerwinski, M., Johns, P., Sano, A. in Lutchyn, Y. (2016). Email Duration, Batching and Self-interruption: Patterns of Email Use on Productivity and Stress. V *Proceedings of the CHI Conference on Human Factors in Computing Systems. Association for Computing Machinery* (str. 1717–1728). Association for Computing Machinery.
24. Marques, V. C. in Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281.
25. Merkač, S. M. (2005). *Osnove managementa zaposlenih*. Fakulteta za management.
26. Michel, J. S. in Hargis, B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509–522.
27. Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67–72.
28. Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Mihalič in Partner.
29. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2022). *Pravice ob rojstvu otroka*. <https://www.gov.si/teme/pravice-ob-rojstvu-otroka>
30. Miraglia, M. in Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of occupational health psychology*, 21(3), 261.
31. Mishra, S., Singh, S. in Tripathy, P. (2020). *Linkage Between Employee Satisfaction and Employee Performance: A Case in Banking Industry*. SAGE Publications.
32. Možina, S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojević, M. in Merkač Skok, M. (1998). *Management kadrovskih virov*. Fakulteta za družbene vede.

33. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (2020). *Zdravstveni statistični letopis 2020*. <https://nijz.si/publikacije/zdravstveni-statisticni-letopis-2020>
34. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. in Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology, 11*, 475.
35. O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L. in Sanchez, J. I. (2013). Family-responsive interventions perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *Stress Management and Enhancing Wellbeing, 2*(1), 229–245.
36. Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD. (2022). *Better Life Index*. <https://www.oecdbetterlifeindex.org>
37. Pace, F. in Sciotto, G. (2022). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability, 14*(1), 357.
38. Perera, U. D., Sampath, J. K. H. in Pushpakumari, M. D. (2019). *The impact of work-life balance on job performance of administrative officers of state universities in Sri Lanka*. Uva Wellassa University of Sri Lanka.
39. Pluut, H. in Wonders, J. (2020). Not able to lead a healthy life when you need it the most: Dual role of lifestyle behaviors in the association of blurred work-life boundaries with well-being. *Frontiers in psychology, 11*, 607294.
40. Schleicher, K. (2021). Urban well-being indicators: learnings from a participatory adjustment of the OECD Better-Life Index. *SN Social Sciences, 1*(10), 247.
41. Stare, J., Boštjančič, E., Buzeti, J., Klun, M., Kozjek, T. in Tomažević, N. (2012). *Boljše delovno okolje za boljše sodelovanje-priročnik*. Fakulteta za upravo.
42. Svetlik, I. (2009). *Vrednotenje dela II*. Moderna organizacija.
43. Šarotar Žižek, S., Treven, S., Treven, U., Milfelner, B., Selinšek, A. in Potočnik, A. (2013). *Premagovanje stresa kot sredstvo za zagotavljanje dobrega počutja: znanstvena monografija projekta Chance 4 change*. Ekonomsko-poslovna fakulteta.
44. Van der Lippe, T. in Lippényi Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work-Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social indicators research, 151*(2), 383–402.
45. Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society, 41*(1), 155–167.
46. Your Europe. (2023). *Človeški viri, delovni čas*. https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_sl.htm
47. Zupan, N. (2001). *Nadgradite uspešne*. GV Založba.

PRILOGE

Priloga 1: Protokol za intervju

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Karin Kregar (mentorica:izr. prof. dr. Alenka Slavec Gomezel)

Zaporedna številka intervjuja: _____

Datum in ura intervjuja: _____

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): _____

Druge opombe: _____

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

Priloga 2: Opomnik

Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?
2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?
3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?
4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?
5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?
7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?
8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?
9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?
10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Priloga 3: Intervju 1

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 1

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 7.55

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 9 min

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/ _____

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Delovni čas se začne ob 8. uri, konča se ob 16.00. S tem sem zadovoljen.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Dnevno mi vedno nekaj dela ostane, enostavno ga je preveč. To se dogaja zaradi same narave dela.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Med tednom svojo e-pošto preverjam redno. Dnevno jo preverjam vse tja do 20. ure zvečer, sicer na eno uro (na telefonu). Telefon zvoni zlasti, če se odvijajo kakršni projekti.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem?
Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Meni ostaja dovolj prostega časa, ko se vrnem domov, se ne počutim nič prikrajšano.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?

Ne. Ni nadur, saj ti jih nadrejeni odrežejo. Nadur se niti ne spleča delati, če jih doma opravljaš, ti jih nihče ne prizna.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Da, imam dovolj časa za svoje bližnje. Občasno pa se seveda tudi zgodi, da službene obveznosti zanemarim. To se v povprečju zgodi enkrat tedensko, predvsem takrat, ko se odpravim na kakšno službeno pot.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

2-krat na mesec, tudi takrat. Ni pa stalno. Ravno v soboto so me klicali, saj so se neki vagoni ustavili.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Se strinjam, ampak sem prepričan, da mora vsak posameznik sam poskrbeti za to. Poznam zaposlene, ki v podjetju ostajajo do poznih večernih ur, zgolj zato, da lahko kasneje tožijo, koliko dolgo so delali in kako veliko dela imajo. Da, tudi sam se velikokrat počutim preobremenjenega, zlasti zaradi obsega dela.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, zelo podpira delo na daljavo. Imamo tudi certifikat Družini prijazno podjetje (npr. plačan dopust ob informativnih dnevih), delo od doma pri nas naj ne bi bil problem.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Lahko rečem, da sem zadovoljen, zlasti zaradi narave dela (vedno nekaj novega, delo je zelo dinamično, nepredvidljivo). Delo je zelo raznoliko, delaš od prodajnih aktivnosti vse do operativnih, delo s strankami. Dejstvo je, da je to delo, ki poteka praktično 24 ur. Govorimo o logistiki in delo je živa zgodba. Včasih lahko odnesem delo domov, a mi ga ne bo uspelo dokončati. Vzel bi še koga v svoj tim, da bi lahko določen segment aktivnosti opravljal še nekdo drug, ki jih danes morda malo zanemarjam (delo s strankami, kjer je dnevno potrebna komunikacija). To se danes zanemarja.

Priloga 4: Intervju 2

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Karin Kregar (mentorica:izr. prof. dr. Alenka Slavec Gomezel)

Zaporedna številka intervjuja: 2

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 8.15

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 7 min

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/ _____

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

9/10. Sem zadovoljen, začenjam ob 8. uri in končujem ob 16. uri.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Kdaj se zgodi, vendar ne prav pogosto.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Načeloma jo preverjam vsake toliko, ni pa moteče.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem?
Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Kot sem že omenil, sem na delovnem mestu zadovoljen, zato bi tudi rekel, da dobro dosegam ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Da, ostaja mi dovolj časa.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Odvisno od narave dela. Včasih odidem pol ure do ure kasneje, nič kaj posebnega.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Rekel bi, da imam dovolj časa za vse zasebne obveznosti. Nisem nikoli čutil, da bi mi zmanjkalo časa za bližnje.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

V primeru raznih sejmov delo opravljam tudi ob sobotah in nedeljah. Ob praznikih ne delam.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Da, se strinjam. Ne počutim se preobremenjenega, tako mi je super.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da. Delo od doma.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni? Sem zadovoljen. Mi je všeč vse.

Nič me ne moti, zato sem zadovoljen s svojim načinom dela, z zaposlenimi se dobro razumem. Najbolj mi je nedvomno všeč sama raznolikost, najmanj pa zahtevne stranke. Pri delu ne bi spremenil nič.

Priloga 5: Intervju 3

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 3

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 8.27

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 9 min

Druge opombe:

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/ _____

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Trenutno delam zgolj 7 ur, imam namreč skrajšani urnik. To možnost imam zaradi mlajših otrok. To obdobje se sicer počasi izteka, trenutno pa mi ta možnost pride zelo prav, zaradi česar sem bolj zadovoljna.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Ne. Zelo redko.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Kakšen dan v času dopusta preverim. Drugače pa s tem nimam težav.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Super. Imam dovolj prostega časa.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure? Vedno ob istem času. Če zjutraj pridem prej.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Ravno zaradi sedmih ur imam dovolj časa.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Med počitnicami da, prazniki ne. Med počitnicami z možem opravljava delo, med prazniki pa gremo na dopust.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Moj nadrejeni da. Na tem oddelku, kjer trenutno opravljam svoje delo, je v redu, na prejšnjem je bilo bolj naporno (8 ur, čas nadomeščanj, delo od prejšnjega ni bilo nedokončano, ni točno predal informacij).

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, delo na daljavo. Jaz sem v glavnem v pisarni, kar mi je ljubše. Stik je v času dela od doma manjkal, če kdaj potrebujem delo od doma, se s tem brez težav strinjajo.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Najbolj mi je všeč, da si lahko sama organiziram stvari, prilagodim, noben ne bremeni, do konca meseca si prilagodim. S tem sem kar zadovoljna. Spremenila bi višjo plačo.

Priloga 6: Intervju 4

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 4

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 8.40

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 9 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Sem zadovoljen, delam od 8.00–16.00.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Dnevno mi ostane kaj dela, nedvomno. Običajno se delo podaljša za pol ure/uro.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Vsako uro preverjam svojo e-pošto, žal je tako.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Delno/zadovoljivo. Menim, da mi ostane premalo časa. Želel bi si ga imeti več.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Ura nadur dnevno.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Ne. Veliko je službe, premalo časa.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Vedno, na dnevni bazi. Dela je toliko, da ga drugače ne moreš opraviti, delam tudi ob praznikih in med počitnicami.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Delno. Zadeva je takšna, da moramo biti vedno dosegljivi na službeni telefon, sploh zaradi same narave dela. Na primer, za kitajski promet moramo biti dosegljivi zlasti v jutranjih urah, za Ameriko pa v popoldanskih, zato časa res nimamo prav veliko, stalno smo v pogonu zaradi časovne razlike.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, delo od doma. Ne, drugih fleksibilnih oblik dela nimamo, delovnik je fiksen od 8. ure do 16. ure, drugih možnosti nimamo.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Najbolj mi je všeč dinamika pri delu in na trenutnem delovnem mestu sem zelo zadovoljen. Ko uspešno opravim posel, se počutim zelo zadovoljen. Najmanj mi je seveda všeč stres, ki je prisoten, saj smo odvisni tudi od drugih. Pri logistiki ni vse v naših rokah, vedno gre lahko nekaj narobe, vedno te lahko nekdo pokliče, saj stvari ne tečejo gladko.

Zagotovo bi si želel bolj fleksibilen delovnik.

Priloga 7: Intervju 5

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 5

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 9.00

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 7 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Sem zadovoljen, težko rečem, da me kaj pretirano moti.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Da, delo mi ostane. Nujno ni, enkrat do dvakrat na teden se pa zgodi.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Po pravici povedano jo preverjam cel čas, ni odklopa.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Sem kar zadovoljen in ostaja mi dovolj časa za zasebne zadeve.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure? Približno pol ure kasneje zapustim pisarno. 2-krat tedensko opravljam nadure.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Ne, menim, da nimam dovolj časa za naštetu.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Ne morem reči, da opravljam delo, zgolj posredujem kakšen mail naprej. Drugače pa smo dogovorjeni, da se s sodelavci v času počitnic ali praznikov ne motimo s službenimi obveznostmi.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Ne, s to trditvijo se ne strinjam. Tako je zgolj na papirju.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Delo na daljavo je v teoriji, saj zaradi same narave dela ne gre skozi. Enostavno moraš biti prisoten, v drugačnem primeru se vedno kaj zaplete. Nimamo nobenih drugih možnosti, kot to, da pričnemo z delom ob osmih in končamo ob štirih. Izmenskega dela kakršnih koli drugih oblik, ki bi podpirale fleksibilno delo, nimamo.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Najbolj mi je zagotovo všeč dinamičnost. Kaj mi je najmanj ljubo, težko rečem. Če bi lahko, bi spremenil zgolj recimo delovnik. Dinamičen začetek delovnika. Vendar imam o tem neke pomisleke, saj bi nekateri začeli prej, drugi pa kasneje. Ekipni duh bi se enostavno razdrl.

Priloga 8: Intervju 6

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 6

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 9.20

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 5 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Rekel bi, da sem zadovoljen. Mogoče bi lahko prej začinjali in prej odšli.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Vse naredim v službi.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Stalno jo preverjam. Druge možnosti ni.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Bi rekel, da je v redu. Ostane mi dovolj časa.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Ob istem času zapuščam delovno mesto, jih ne opravljam.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Da. Nisem imel težav s tem.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Ni zelo pogosto, se pa zgodi.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Da, se strinjam. Ne počutim se preobremenjenega.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Svoje delo lahko opravljamo na daljavo, drugih oblik pa ne bi mogel naštetih, jih nimamo.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Zelo sem zadovoljen s trenutnim delom. Najbolj mi je všeč, da se stalno nekaj dogaja. Nista dve stvari isti. Ne bi nič spremenil, saj mi je trenutno tako ravno prav.

Priloga 9: Intervju 7

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 7

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 9.30

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 9 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Dobro bi ocenila svoje zadovoljstvo, recimo 8/10. Z eno predpostavko, imam drugačno perspektivo do delovnega časa. Delam od 8.00 do 16.00. Bili pa so tudi dnevi, ko smo delali do desetih zvečer.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Stvar je v tem, kako se organiziramo. Delo ne more ostati nenarejeno. Smo odvisni od celine, strank. Dela si ne moremo pustiti. Doma po navadi oblikujem razne tabele, statistike, za kar potrebujem več miru in več časa.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Iskreno povedano, preverjamo jo neprestano, na telefonu.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem?
Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Družina in otroci so se navadili na moj in možev življenjski slog. Brez pomoči starih staršev ne bi bilo možno normalno funkcionirati. Jaz nikoli nisem šla v vrtec po otroke, saj nisem mogla, ravno zaradi službe in takšnega delovnika. Tudi moj mož dela do šestih. Ko pa se vsi zberemo, smo družina v pravem pomenu in izkoristimo čas, kakor se le da.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Nadure redno opravljam. Vedno pridem pred uro, vedno uro kasneje odidem. Z leti se navadiš na tak delovnik.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Ne, nimam. Velikokrat se to zgodi.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Med počitnicami delo opravljam pogosto. Prazniki so državni in je s tem vse pogojeno, stranke pa imajo prav tako praznike, zato med prazniki ni težav.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Vedno imamo možnost, da se pogovorimo z nadrejenim. Imamo tudi tak način, da se za eno stranko dogovorimo vsaj 3 zaposleni in tako smo 3 osebe, ki vemo za eno stranko. Pred tem pa se je pogosto dogajalo, da smo bili vsi preobremenjeni.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, delo na daljavo. Zaradi korone smo se več ali manj vsi navadili na to obliko dela. Določeni še zdaj delajo od doma, vendar je težko (logistika, skladišča). Ni drugih oblik, ni pa problem, če mora kdo karkoli urediti, lahko odide prej in ni težav, vsaj na mojem oddelku.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Sem zadovoljna, saj imam toliko proste roke, da lahko spremenim sem in tja kaj, kar mi ne ustreza. Škoda le, ker ni več zanosa od ljudi, ni entuziazma, da bi našli način, da bi jih spodbudili k delu. Všeč mi je to, da je razgibano delo, lahko se nadgrajuješ, če si to želiš.

Priloga 10: Intervju 8

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 8

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 9.45

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 5 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Sem zadovoljen. Urnik je v redu.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Vedno ostane delo. Vsak dan kaj ostane.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Iskreno, prepogosto. Zvečer, za vikende, ni odklopa.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Načeloma mi ostane dovolj časa. Vzamem si čas za bližnje ne glede na vse.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Ne, običajno odidem pol ure kasneje, vsak dan. Nadure opravljam, in sicer 2-krat do 3-krat tedensko.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Za to si vzamem čas.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Vsak večer ne glede na to, ali je praznik/počitnice.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Ne počutim se preobremenjeno. Bolj ne kot ja.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, delo na daljavo je možnost. Drugih fleksibilnih oblik ni, ni možnosti.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Meni osebno je vse več ali manj všeč, zato bi rekel, da sem dovolj zadovoljen. Najbolj mi je to, da je delo razgibano, da opravljam delo po terenu, se udeležujem sestankov. Najmanj pa dirigiranje, razdelitev dela. Morda bi izbral kot spremembo bolj fleksibilen delovnik.

Priloga 11: Intervju 9

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 9

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 9.56

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 6 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Sem zadovoljen, ocenil bi 8/10.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Da, delo mi ostane prav vsak dan in dokončam doma. Običajno mi to vzame uro ali dve časa.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Redno preverjam svojo e-pošto. Večino časa.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem?

Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Zasebno je v prednosti čez vikende.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure?
Ne, včasih pridem na delovno mesto prej, včasih pa popoldne kasneje odidem.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Nimam dovolj časa. Pogosto zanemarjam svoje zasebne obveznosti.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Po navadi med vsakimi počitnicami ali prazniki.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Da, podjetje skrbi za svoje zaposlene. Dejal bi, da je narava dela takšna, kot je, zato niti ne vem, kaj bi lahko še storili.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Da, delo od doma podpiramo in s tem ni nobenih težav. To, da zaposleni svoje delovno mesto zapusti prej, tudi če delo opravi prej, ni možno. Kot manager pa si brez težav uredim zadevo, brez težave odidem prej in se dogovorim brez problema.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Sem zelo zadovoljen, najbolj mi je všeč raznolikost, delo v timu, novi projekti, ni monotono. Najmanj so mi všeč neprijetne situacije, reklamacije, zahtevne stranke.

Priloga 12: Intervju 10

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZSN

Zaporedna številka intervjuja: 10

Datum in ura intervjuja: 6. 3. 2023, 10.05

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 6 min

Druge opombe:

/

Lepo pozdravljeni.

Sem Karin Kregar, študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge.

Pogovor bo potekal predvidoma 10 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

Preden začneva, me zanima, ali se strinjate, da najin pogovor snemam, saj mi bo to pri kasnejši obdelavi podatkov v veliko pomoč. Ob tem naj poudarim, da intervju ne bo objavljen, poleg tega pa tudi ne bo nikomur posredovan.

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva pogovor?

/

1. Kako bi ocenili vaše zadovoljstvo s trenutnim delovnim časom? Ali ste zadovoljni s trenutnim urnikom?

Sem zadovoljna, ne moti me nič.

2. Vam kdaj delo ostane in ga opravljate še doma? Če je odgovor da, kako pogosto se to zgodi?

Da, to se mi zgodi v času dežurstva, zvečer.

3. Kako pogosto preverjate službeno e-pošto tudi po tem, ko ste doma oziroma izven svojega delovnega časa?

Skoraj nikoli.

4. Kako bi ocenili vaše doseganje ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem? Menite, da vam za zasebno življenje ostaja dovolj prostega časa?

Kar v redu. Služba je prisotna cel čas, vendar mi je tako v redu.

5. Ali delovno mesto zapuščate vedno ob istem času? Kako pogosto opravljate nadure? Običajno pisarno zapustim kakršno dobro uro čez predvideno. Nadur ne opravljam.

6. Imate dovolj časa za preživljanje prostega časa s prijatelji in družino? Ste kdaj zaradi službenih obveznosti zanemarili svoje zasebne obveznosti? Če da, kako pogosto se vam je to zgodilo?

Imam dovolj časa za prijatelje in družino.

7. Kako pogosto ste svoje delo opravljali med počitnicami, prazniki?

Pred časom je bil to večji problem, zdaj na tem oddelku je v redu in nimam težav s tem med prazniki in počitnicami.

8. Se strinjate s trditvijo, da vaše podjetje posveča pozornost temu, da posameznik ni čezmerno delovno obremenjen? Se kdaj počutite preobremenjeno?

Recimo, da se strinjam. Ne počutim se preobremenjeno.

9. Ali vaše podjetje podpira opravljanje dela na daljavo? Lahko naštejete kakšne druge fleksibilne oblike dela, ki ga vaše podjetje uporablja?

Podpira delo na daljavo, drugega ni.

10. Kako zadovoljni ste z delom, ki ga trenutno opravljate? Kaj vam je pri delu najbolj všeč in kaj najmanj? Kaj bi pri vašem delu spremenili, da bi bili na delovnem mestu bolj zadovoljni?

Najbolj mi je všeč, da sem v stiku z ljudmi. Najmanj pa so mi všeč stresne situacije, običajno nenapovedane situacije, ko se nekaj v procesu logistike ne odvija, kakor bi se moralo. Spreminjala pa ne bi ničesar, saj sem se med daljšo delovno dobo naučila že marsikaj sprejeti in se na to navaditi. Je kakor je, tako mi je v redu in sem s tem zadovoljna.