

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA POVEZAVE MED LOKACIJO DELA IN
KREATIVNOSTJO TER PRODUKTIVNOSTJO ZAPOSLENIH V
IZBRANEM PODJETJU**

Ljubljana, februar 2024

MONIKA KVAR

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Monika Kvar, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza povezave med lokacijo dela in kreativnostjo ter produktivnostjo zaposlenih v izbranem podjetju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko asist. dr. Barbaro Hvalič Erzetič

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.
11. da sem preverila verodostojnost informacij, ki izhajajo iz zapisov na podlagi uporabe orodij umetne inteligence.

V Ljubljani, dne 6.februarja 2024

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	LOKACIJA DELA.....	2
2.1	Delo na lokaciji podjetja.....	2
2.2	Delo na domu.....	3
2.3	Prednosti, slabosti in izzivi izbrane lokacije dela.....	3
3	KREATIVNOST	4
3.1	Kreativni proces in kriteriji kreativnosti.....	5
3.2	Razvoj idej in tehnike spodbujanja kreativnosti	6
3.3	Kreativnost in lokacija dela	7
4	PRODUKTIVNOST.....	8
4.1	Dejavniki produktivnosti in strategije za povečanje produktivnosti	9
4.2	Merjenje produktivnosti	10
4.3	Produktivnost in lokacija dela	10
5	EMPIRIČNA RAZISKAVA ANALIZE MED LOKACIJO DELA IN KREATIVNOSTJO TER PRODUKTIVNOSTJO.....	12
5.1	Namen in cilji raziskave	12
5.2	Metodologija.....	12
5.3	Analiza podatkov in interpretacija rezultatov raziskave.....	13
6	SKLEP.....	20
	LITERATURA IN VIRI	21
	PRILOGA	23

KAZALO SLIK

Slika 1:	Glavne faze ustvarjalnega procesa	5
Slika 2:	Demografska razdelitev anketirancev glede na starost	13
Slika 3:	Povprečno število dni dela od doma na mesec.....	14
Slika 4:	Pomembnost navedenih aspektov pri odločitvi izbire lokacije dela	15
Slika 5:	Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s kreativnostjo	16
Slika 6:	Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo	17

Slika 7: Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo 2	18
Slika 8: Prikaz aritmetičnih sredin trdite, za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo 3	19
Slika 9: Povprečje strinjanja z ohranjanjem možnosti opravljanja dela na različnih lokacijah	20

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
------------------------------------	---

SEZNAM KRATIC

ZDR-1 – Zakon o delovnih razmerjih

ZVZD-1 – Zakon o varnosti in zdravju pri delu

1 UVOD

Veliko podjetij je bilo v obdobju pandemije covid-19 primoranih v spremembo delovnih procesov, v sklopu katerih se je uveljavil hibridni način dela. Gre za delovni proces, ki vključuje kombinacijo dveh različnih lokacij dela: delo na domu in delo na lokaciji podjetja. Odločitev posameznika, kje preživeti posamezni dan oz. opravljati delo, pa ni tako preprosta. Pomembno je razumeti, na katerem delovnem mestu je posameznik bolj produktiven in na kakšen način lahko izboljša svojo učinkovitost.

Delovno okolje naj omogoča razvoj ustvarjalnosti. Inovativne ideje so namreč gonilo podjetij v današnjem konkurenčnem svetu. S spodbujanjem kreativnosti se zaposlenim odpira širši spekter razumevanja in razmišljanja, kar jim omogoča reševanje kompleksnih izzivov podjetja. Omenjeno prispeva tudi k občutkom pripadnosti in sproža večjo motivacijo za delo (Music, 2014).

Povezava med kreativnostjo in produktivnostjo je kompleksna, vendar ključna za zagotavljanje uspeha podjetij. Poudarek na produktivnosti brez ustvarjalnega razmišljanja lahko vodi v stagnacijo, medtem ko poudarek na kreativnosti brez osredotočenosti na produktivnost vodi v neizkoriščen potencial. Bistveno je razumevanje obeh elementov, njunih lastnosti in dejavnikov ter ohranjanje ravnotežja (OpenAI, 2024, 5. januar).

Z zaključno strokovno nalogo analiziram povezavo lokacije dela s kreativnostjo in produktivnostjo. V prvi točki teoretičnega dela z metodo kompilacije iz različnih virov in literature ustrezno opredelim lokacijo dela ter navedem nekaj specifikacij za posamezno lokacijo, delo na domu in delo na lokaciji podjetja. Na podlagi že opravljenih raziskav in pridobljenih informacij iz različnih virov opredelim prednosti, slabosti in izzive, ki jih prinaša izbrana lokacija dela.

V osrednjem, teoretičnem delu opredelim kreativnost in produktivnost. V sklopu opredelitve predstavim teoretično osnovo na temo faz kreativnega procesa, dejavnikov produktivnosti, strategij oziroma tehnik spodbujanja kreativnosti in produktivnosti, pozornost pa namenim tudi opredelitvi povezave med lokacijo dela in kreativnostjo ter lokacijo dela in produktivnostjo.

V empiričnem delu raziskave uporabljam kvantitativne metode zbiranja podatkov. V okviru raziskave sem v programu 1ka pripravila spletni anketi vprašalnik. Ciljno skupino, ki sem ji posredovala pripravljen anketni vprašalnik, predstavljajo zaposleni na oddelku prodaje in trženja izbranega podjetja.

Empirični del raziskave vsebuje opredelitev metodologije, namen in cilje opravljanja raziskave ter analizo in interpretacijo pridobljenih rezultatov. Glavne ugotovitve in bistvo zaključne naloge povzamem v sklepnem poglavju.

2 LOKACIJA DELA

Delovno okolje je lahko predstavljeno v okviru različnih okoliščin, v kontekstu katerih se govori o opravljanju dela na domu ali na daljavo, med potovanjem, lahko pa se izbere tradicionalni način opravljanja dela, kar pomeni delo na lokaciji/sedežu podjetja. Pri izbiri lokacije je ključno, da zaposleni izbere okolje, v katerem se počuti udobno, okolje, ki v njem vzbuja zagnanost, da je pri delu kar se da produktiven in kreativen. Razumevanje lokacije dela in faktorjev, ki vplivajo na to, da bo delovno okolje kar se da optimalno, je ključno pri doseganju dobrega počutja zaposlenih in ciljev podjetja (Indeed, 2023).

Navedbo kraja opravljanja opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Ur. l. RS, št. 21/13, ki ga navaja kot enega izmed generalnih elementov, vključenih v pogodbo o sklenitvi delovnega razmerja. Če kraj opravljanja dela ni eksplicitno določen, velja, da delavec delo opravlja na sedežu podjetja. Pomembno je dodati, da veljata opravljanje dela na domu ali na sedežu podjetja enakopravno. To pomeni, da ne glede na izbiro lokacije dela veljajo enakopravne pravice in dolžnosti zaposlenega, določene s sklepom delovnega razmerja.

Želja je opravljati delo in biti del delovnega okolja, ki s svojimi značilnostmi spodbuja zadovoljstvo in uspešnost zaposlenih, hkrati pa zmanjšuje dejavnike stresa in izgorelosti. Sledi torej ključno vprašanje, kako ne glede na lokacijo dela delo oblikovati tako, da bo v zaposlenih spodbujalo pozitivne učinke in zaviralo negativne (Lamovšek in Černe, (2020).

2.1 Delo na lokaciji podjetja

Delo na lokaciji podjetja se nanaša na to, da zaposleni svoje delovne naloge in odgovornosti opravljajo na fizični lokaciji podjetja, običajno v pisarni, proizvodnem obratu ali drugem delovnem okolju, ki je določeno s strani delodajalca. Gre za nasprotje dela na domu oziroma dela na daljavo, kjer lahko zaposleni opravljajo delo na poljubni lokaciji izven tradicionalnega okolja – lokacije podjetja (OpenAI, 2023, 25. november).

Ključne značilnosti, ki so določene in neposredno povezane z delom na lokaciji podjetja (OpenAI, 2023, 25. november):

- delovni čas in urnik: zaposleni na lokaciji podjetja običajno sledijo standardnemu delovnemu času, ki je določen s strani delodajalca;
- fizična prisotnost: delo na lokaciji zahteva fizično prisotnost zaposlenih na določenem delovnem mestu;
- nadzor in upravljanje: delodajalec lažje nadzoruje in spremlja delo zaposlenih, kadar ga opravljajo na lokaciji podjetja;
- sodelovanje in komunikacija: zaposlenim je z delom na lokaciji omogočeno neposredno sodelovanje s sodelavci, izmenjava idej, iskanje rešitev in podajanje mnenj, kar lahko pozitivno prispeva k boljši timski dinamiki;
- delovno okolje: z delom na lokaciji podjetja je zaposlenim neposredno zagotovljen tudi

dostop do vseh potrebnih virov in tehnologije, tj. računalniška in pisarniška oprema itd., ki jo potrebujejo pri opravljanju svojega dela.

2.2 Delo na domu

68. člen ZDR-1 določa, da se kot delo na domu šteje delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so izven delovnih prostorov delodajalca. Za delo na domu se šteje tudi delo na daljavo, ki ga delavec opravlja z uporabo informacijske tehnologije.

Kraj opravljanja dela velja za obvezen element pogodbe o zaposlitvi, v kateri se delodajalec in delavec dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo v sklopu dejavnosti delodajalca. V pogodbi je obvezno navesti tudi, ali bo delavec takšen način izpolnjevanja svojih delovnih obveznosti opravljal za celotno trajanje delovnega časa ali le za del delovnega časa (Alma Career, 2020).

Skladno z določili Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) Ur, l. RS, št. 43/11 je določeno, da je delodajalec med drugim dolžen zagotavljati varnost in zdravje na delovnem mestu, tudi v primeru opravljanja dela na domu. Gre namreč za delodajalčevo odgovornost, neodvisno od kraja opravljanja dela. V namen zagotavljanja ustreznih delovnih razmer in delovne opreme zaposlenega ob delu na domu je tako treba izdelati tudi oceno varnosti delavčevega delovnega mesta na domu.

2.3 Prednosti, slabosti in izzivi izbrane lokacije dela

Delo na domu zaposlenim omogoča večjo prilagodljivost, samostojnost in, kar je z vidika podjetij zelo pomemben podatek, tudi višjo produktivnost. Številnim podjetjem takšna izbira delovnega procesa še vedno povzroča pomisleke predvsem z vidika pomanjkanja nadzora nad opravljenim delom in skrbi nad samo kakovostjo opravljenega dela. Zagotovo je pomislek podjetij utemeljen, vendar sta v koraku s spremembami delovnih procesov pomembna tudi razmislek in sprememba samega pogleda na vrednotenje delovne uspešnosti (Aleksić in Černe, 2020).

Delo na domu delavcem nedvomno omogoča lažje prilagajanje njihovem načinu življenja in pripomore k reševanju težav z mobilnostjo. Raziskave prikazujejo tudi druge pozitivne učinke, kot so boljše fizično in mentalno zdravje, večje zadovoljstvo in višja raven produktivnosti. Pozitivne učinke dela na daljavo se lahko zazna tudi na strani podjetij, ki imajo nižje operativne stroške.

Prednosti dela na domu vključujejo višjo produktivnost, fleksibilnost, prihranek denarja in časa z vidika mobilnosti ter lažje usklajevanje in razporejanje zasebnega in poslovnega časa. Večja fleksibilnost prinese tudi večje zadovoljstvo, ker poveča produktivnost in kakovost opravljenega dela in neposredno izboljšuje rezultate podjetja (Žagar, 2020).

Med slabostmi dela na domu sta poleg pomislekov glede nadzora nad opravljanjem dela in kakovostjo opravljenega dela izpostavljena tudi pomanjkanje timskega dela ter slabši pretok informacij. Pomanjkanje socialnih stikov s sodelavci in nadrejenimi lahko vodi v občutki izoliranosti in odmaknjenosti. Občutki izoliranosti in odmaknjenosti lahko v zaposlenem sprožijo izgubo občutka pripadnosti in povezanosti tako s sodelavci kot tudi s podjetjem (LOPIS, izobraževanje, prevajanje, svetovanje, 2021).

Delo na domu ni za vsakega, saj zahteva več samodiscipline in organizacije kot delo na lokaciji podjetja. Kljub fleksibilnosti, ki predstavlja prednost dela na domu, ta ob pomanjkanju samodiscipline in organiziranosti posameznika predstavlja nevarnost pri za brisanju med mej osebnim in poslovnim življenjem, ki ju je ob delu na lokaciji podjetja s terminsko določenim urnikom lažje usklajevati.

Med številnimi prednostmi in slabostmi, ki jih prinašajo različne oblike dela, ki so v porastu, pa prinašajo tudi nekaj pomembnih priložnosti, ki lahko podjetjem ob pravilni implementaciji nudijo večjo konkurenčno prednost na trgu. Z delom na daljavo imajo podjetja priložnost zaposlovanja in dostop do širše mreže ustreznega kadra. Omogoča jim zaposlitev kadra iz celotne Slovenije in tudi tujine (Žagar, 2020).

3 KREATIVNOST

Kreativnost oziroma z drugimi sopomenkami označena kot ustvarjalnost, inovativnost je v različnih literaturah opredeljena na več načinov, pa vendar noben ni zadosten. Ob prvi asociaciji je pogosto povezana z umetnostjo, vendar sama opredelitev kreativnosti ni omejena zgolj na umetniško izražanje. Treba je razumeti, da se kreativnost lahko izraža tudi na drugih področjih življenja, tj. poslovanje, tehnologija, izobraževanje, in pravzaprav tudi skozi razne aktivnosti, ki jih posameznik izvaja na dnevni ravni, in izzive, s katerimi se srečuje in jih skuša reševati dnevno (Pečjak, 1987).

Kreativnost se lahko opredeli kot miselni proces formiranja novih, inovativnih, edinstvenih idej, rešitev, kompozicij, teorij. Končni rezultat je lahko nekaj, kar ni oprijemljivo, lahko pa je izraženo tudi v fizični obliki, kot so npr. izumi in razna umetniška dela (Pečjak, 1987).

Kreativnost znotraj podjetij je opredeljena kot tvorjenje idej, produktov ali storitev z dodano vrednostjo. Proces vključuje prilagodljivost posameznikov, ki v kompleksnem okolju delujejo skupaj (Woodman in drugi, 1993).

Kreativnost na delovnem mestu zagotavlja inovacije in napredek (Rodošek, 2018). Gre za predvsem cenjeno veščino, ki je zaželeno tako pri zaposlenih kot tudi pri organizacijah, ki nudijo možnost biti kreativen. Kreativnost ima pri delu več pomenov, v prvi meri pa služi rasti in razvoju ter inovativnosti pri reševanju vsakodnevnih izzivov in nalog. V izboru različnih prednosti, ki jih kreativnost prinaša, pa je neposredno povezana in vpliva tudi na produktivnost (Boyles, 2022).

3.1 Kreativni proces in kriteriji kreativnosti

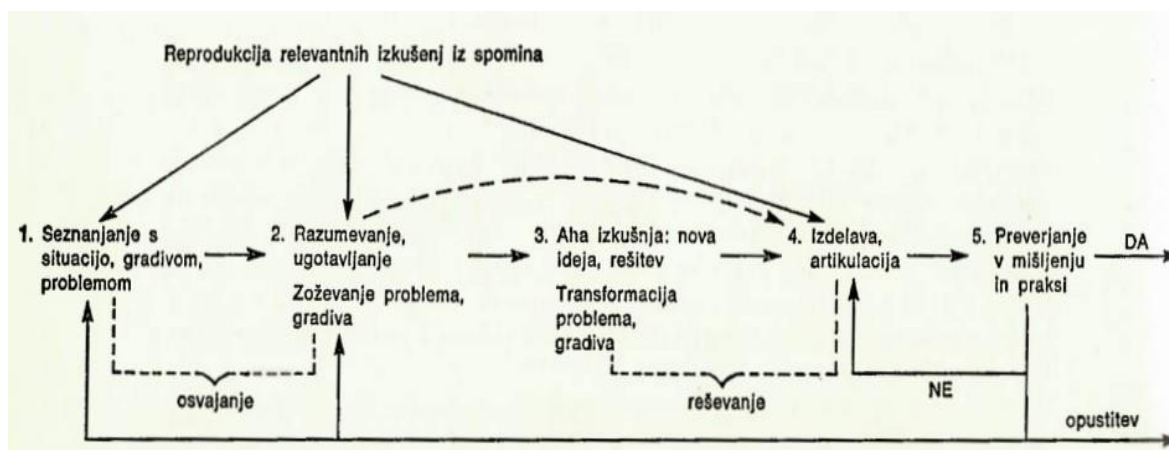
Oprelitev faz ustvarjalnega procesa se razlikuje glede na tip kreativnosti. Najpogosteje lahko v literaturah najdemo opise ustvarjalnega miselnega procesa v sklopu umetnosti, kjer so posamezniki označeni za bolj svobodne in manj odvisne od specifičnih faktorjev in vrst podatkov, ki v tem primeru predstavljajo ovire. Z umetniškega vidika številni avtorji opisujejo štiri faze ustvarjalnega procesa, ki so preparacija, inkubacija, iluminacija in verifikacija (Pečjak, 1987).

Ustvarjalni proces se lahko razdeli na tri faze (Pečjak, 1987):

- Usvajanje gradiva/znanja in spoznavanje situacije. V prvi fazi se posameznik seznani z gradivom, kjer kasneje z nekoliko poglobljenim znanjem in razumevanjem dotične tematike pride do zoženja samega začetnega problema. Mnoge irelevantne informacije odpadejo, posameznikov problem pa postane bolj specificiran.
- Odkritje ideje/zamisl ali rešitve. "Aha" izkušnja in transformacija gradiva. V drugi fazi se zgodi "aha" izkušnja. Posamezniku se rodi ideja, zamisel ali načrt za rešitev problema. V tej fazi se tako ideja gradi in izpopolnjuje. V samem procesu se posameznik večkrat sreča z raznimi manjšimi "aha" efekti, ki nato tvorijo glavno, končno rešitev. Znotraj poteka prve in druge faze ustvarjalnega procesa sodelujejo posameznikove izkušnje, ki so edinstvene in oblikujejo vsakega posameznika.
- Artikulacija in preverjanje rešitve ali ideje. V tretji, zadnji fazi nastopi preverjanje kreirane končne ideje, rešitve. Ta faza lahko v primeru kompleksnejših izzivov velja za najtežjo in najdlje trajajočo fazo v celotnem ustvarjalnem procesu.

Kot prikazuje slika 1, kreativni proces ni linearen, ampak se ponavlja in pogosto prehaja med fazami. Posamezne faze se med seboj namreč prelivajo. Korak preverjanja se lahko začne že med samo izdelavo, prav tako se razumevanje iz prve faze ustvarjalnega procesa pojavlja čez celoten ustvarjalni proces (Pečjak, 1987).

Slika 1: Glavne faze ustvarjalnega procesa



Vir: Pečjak (1987, str. 25).

3.2 Razvoj idej in tehnike spodbujanja kreativnosti

Porajanje idej potiska družbo naprej, njihovo pomanjkanje pa nazaj. Pomembno je vedeti, kdaj in v kakšnih pogojih lahko posameznik prispeva k temu konceptu. Precej preprost odgovor na zastavljeno vprašanje je, da družba spodbuja nove ideje, kadar dopušča čim večjo raznolikost v mišljenju in jo tudi sprejme. Enosmerno razmišljanje namreč človeka oslepi in mu prepreči doseganje kreativnega potenciala. Ustvarjalne misli namreč pridejo nepričakovano in v stanju, ko je posameznik spontan in svoboden (Pečjak, 1987).

Širina mišljenja, ki je potrebna za produktivno razvijanje idej, je z vidika psihologije razdeljena na dve osnovni vrsti, in sicer konvergentno in divergentno mišljenje. Pri konvergentnem mišljenju so vse misli usmerjene k reševanju specifičnega problema. Torej bi do enake rešitve omenjenega po tej metodi prišli vsi, ki bi se lotili reševanja tega problema. (Pečjak, 1987).

Divergentno mišljenje je popolno nasprotje in je način razmišljanja, ki v večini povzroča pridobivanje novih, inovativnih idej, ki so precej bolj izven okvirjev. Pri tej obliki gre za razvijanje misli in idej v različne smeri in je tako z vidika kreativnosti označena za prioriteto vrsto mišljenja. Posameznik se ne zadovolji samo z razvojem ene rešitve, temveč jih skuša v danem trenutku ustvariti čim več, čeprav se te med sabo lahko razlikujejo glede izvirnosti in tudi konteksta. Ravno izvirnost pa je po mnenju psihologov temeljni kriterij kreativnosti (Pečjak, 1987).

Kljub opredelitvi divergentnega mišljenja kot prioritete velja pomniti, da sta za sklenitev kroga ustvarjalnosti pomembni obe vrsti mišljenja. Konvergentno mišljenje, kljub na prvi pogled ozkemu pogledu na ustvarjalnost, nudi omejen prostor, ki služi za preverjanje, ali so pridobljene ideje dejansko uresničljive in prilagojene na stvarnost.

Kreativni proces oz. delitev mišljenja, ki vodi do kreativnosti, se lahko opredeli tudi z delitvijo na vertikalno in lateralno mišljenje. Vertikalno mišljenje se razvija postopoma in napreduje po korakih ter na koncu preide do ene same dodelane ideje. Lateralno mišljenje napreduje po ovinkih, med procesom mišljenja se pojavljajo nepričakovane in nenavadne asociacije, ki kasneje tvorijo širok spekter raznolikih idej (Pečjak, 1987).

Kot pri prvi opredelitvi, kjer velja, da mora imeti posameznik sposobnost smiselnega združevanja idej, da lahko zares pride do iznajdljive ideje, je tudi pri slednji opredelitvi pomembno, da ustvarjalni posameznik obvlada kombinacijo obeh. Lateralno mišljenje služi za razvijanje izvirnih idej in rešitev, kjer pa potem vertikalno služi za preverjanje in potrjevanje ali zavrnitev idej/rešitev (Pečjak, 1987).

Za pomoč pri razvijanju idej in ustvarjalnosti obstajajo različne individualne in skupinske tehnike. Glavni namen raznih tehnik, ki so podjetjem priporočljive za implementacijo, tako ni zgolj razvijanje in izpopolnjevanje idej, temveč prispevek k boljši vsesplošni ustvarjalni klimi v posameznih organizacijah dela. Z njihovo implementacijo v delo se gradijo

povezanost, zaupanje in strpnost v medsebojnih odnosih. Izničuje pa se vpliv blokad ustvarjanja, do česar v večini primerov pride zaradi posmehljivega odnosa med sodelavci, ki izražajo nepričakovane in presenetljive ideje (Pečjak, 1987).

Pomembnost implementacije raznih tehnik, ki spodbujajo kreativnost in povezanost med zaposlenimi, lahko povežemo tako z vsakim podjetjem kot tudi delovnim okoljem. Med te tehnike se uvrščajo strokovna usposabljanja in izobraževanja, ki krepijo veščine in znanje zaposlenih.

Zaposleni, ki v okviru svojega delovnega okolja napredujejo, so ob tem bolj zadovoljni, kar neposredno vpliva na večjo pripadnost do podjetja. V korelaciji je tako tudi učinkovitost oz. produktivnost zaposlenih. Splošna uspešnost posameznega podjetja je v primerjavi s konkurenco v veliki meri odvisna od stopnje zadovoljstva, motivacije in znanja ter veščin vsakega posameznika (Skrpnikova in drugi, 2018).

V kontekstu omenjenega so najbolj učinkovita naslednja usposabljanja:

- usposabljanje za pridobitev in izboljšanje delovnih spretnosti ter znanj,
- usposabljanje za izboljšanje komunikacijskih veščin,
- teambuildingi.

Z uporabo takšnih in podobnih tehnik, usposabljanj se v delovni proces vpeljuje dodana vrednost, tako za posameznika kot tudi podjetje, in pripomore k sami maksimizaciji uspešnosti (De Vito in drugi, 2018).

3.3 Kreativnost in lokacija dela

Glede na kompleksnost in širino pojma kreativnosti se večkrat pozabi, da je kreativnost že samo preprosto iskanje rešitev pri opravljanju različnih vsakodnevnih izzivov in nalog. V omenjenem kontekstu je kreativnost izjemno zaželena in pomembna lastnost zaposlenih in ima neposreden vpliv na uspeh podjetja. Za kreativnega zaposlenega je označen posameznik, ki lahko na nek problem pogleda z več različnih zornih kotov in je sposoben najti novo, unikatno rešitev. Prav tako pa ima razumevanje, da se uspeh včasih skriva tudi v neuspehu.

Teorija komponent, ki govori o dejavnikih, ki vplivajo na kreativnost, vključuje dva ključna elementa, osebnostne značilnosti vsakega posameznika in zunanje okolje. Med osebnimi značilnostmi so izpostavljeni posameznikove veščine in znanje glede določenega področja, miselni proces in posameznikova raven motivacije za opravljanje dela (Amabile, 2012).

Amabile (2012) v omejeni teoriji tako zatrjuje, da je za kreativnost potreben preplet vseh izpostavljenih komponent. Najvišjo raven kreativnosti lahko posameznik doseže z visokim nivojem motivacije in zanimanjem ter znanjem za določeno področje, vendar je za to potrebno ustrezno okolje. Okolje, ki v visoki meri vzpodbuja kreativnost. Okolje, ki ga posameznik izbere za opravljanje dela, lahko predstavlja ovire in omejitve pri doseganju

želenih ciljev, lahko pa stimulira k večji motiviranosti in kreativnemu razmišljanju (Amabile, 2012).

Skozi obsežne raziskave, izpeljane znotraj različnih organizacij, so definirali ključne faktorje, ki lahko zavirajo kreativnost (Benešova in Tupa, 2017):

- nedosegljive norme in kritiziranje,
- politične težave in kultura znotraj posamezne organizacije,
- konservativno delovno okolje,
- časovni pritisk.

Med drugim so opredeljeni tudi dejavniki, ki vplivajo blagodejno in vzpodbujajo kreativnost (Benešova in Tupa, 2017):

- socialno delovno okolje,
- motivirani in radovedni posamezniki,
- svoboda pri izražanju in iskanju rešitev,
- izražanje podpore nadrejenih.

Glede izbire lokacije dela v povezavi s kreativnostjo je v literaturi precej bolj pogosto zaznati samo pomembnost delovnega okolja. Različni viri objasnjujejo, da se kreativnost prične že v procesu kadrovanja, kjer gre za izbiro in zaposlitev primernih posameznikov za določeno delovno mesto.

Z vidika kadrovanja se želi zaposliti posameznike, ki so motivirani in izkazujejo željo tako po osebnem kot tudi poslovnem napredovanju, učenju in razvijanju svojega znanja ter veščin. Posledica slednjega je namreč povezana z večjo produktivnostjo in več doseženimi cilji podjetja (Benešova in Tupa, 2017).

4 PRODUKTIVNOST

Produktivnost je opredeljena kot merilo, s katerim merimo učinkovitost in uspešnost izkoriščanja raznih virov za ustvarjanje proizvodov, storitev ali druge vrste rezultatov. Gre za razmerje med količino vložkov, ki so predstavljeni v obliki dela, časa, energije ali denarja, in količino nastalih produktov, izdelkov, izpeljanih in ponujenih storitev ali druge vrste rezultatov, ki se jih doseže (Tangen, 2005).

Osrednje vodilo produktivnosti je maksimizacija rezultatov oz. optimizacija celotnega procesa tako, da je količina vložkov minimalna, končni rezultat pa kar se da 'največji'. Produktivnost igra ključno vlogo tako z vidika posameznika kakor tudi na ravni podjetja in družbe (Tangen, 2005).

Produktivnost predstavlja najboljši način izkoriščanja virov, materiala, delovne sile na način, da se zmanjša vrednost stroškov obratovanja in poveča zadovoljstvo zaposlenih, vodstva in

potrošnikov. Produktivnost človeških virov je optimalna uporaba človeških virov za doseganje organizacijskih ciljev z najnižjimi stroški in v najkrajšem možnem času (Afsharian in drugi, 2013).

4.1 Dejavniki produktivnosti in strategije za povečanje produktivnosti

Afsharian in drugi (2013) so v sklopu študije med dejavniki produktivnosti izpostavili vlogo kulture podjetja, kjer je povezava med kulturo podjetja in produktivnostjo težko jasno opredeljena. Kljub nedefinirani povezavi pa raziskovalci verjamejo, da je produktivnost višja, kjer je kultura podjetja usmerjena proti jasno zastavljenim ciljem ter spoštuje zadovoljstvo zaposlenih.

Vodilni dejavnik produktivnosti so zaposleni oziroma delovna sila, ki je tesno povezana z dosežki in uspehi podjetja. V prepletu z dejavnikom zaposlenih oziroma delovne sile izstopa dejavnik produktivnosti: izobraževanja. Za podjetja je ključno, da imajo zavedanje glede vloge zaposlenih na usvojene dosežke podjetja in ustrezno skrbijo in stremijo k izboljševanju in nagrajevanju znanj ter veščin zaposlenih (Afsharian in drugi, 2013).

Vključno z zaposlenimi je vodilni dejavnik za dvig produktivnosti vodstvo podjetja. Bistveno je, da vodstvo pozorno spremlja in opazi trud zaposlenih, jim nameni povratne informacije in jih ustrezno nagradi. Z ustreznim pristopom se tako ustvarja tudi pozitivna klima podjetja, ki pripomore h krepitvi odnosov, spodbuja zaposlene h kakovostnemu izpolnjevanju delovnih dolžnosti ter vpliva na motivacijo in neposredno povečuje raven produktivnosti (Afsharian in drugi, 2013).

Poleg že izpostavljenih dejavnikov produktivnosti (zaposleni in izobraževanja, vodstvo in klima podjetja) je v opravljeni študiji izpostavljen še zadnji ključni dejavnik, motivacija. Najvišja raven motivacije zaposlenih je zagotovljena z razumevanjem, da je vsak zaposleni pomemben del celote podjetja. Zaposleni tako skupaj s podjetjem delijo uspehe kot tudi neuspehe (Afsharian in drugi, 2013).

Izbira primerne strategije za izboljšanje produktivnosti temelji in je odvisna od osredotočenosti na izbrani vodilni dejavnik produktivnosti posameznega podjetja. Med najpogostejše uporabljene strategije se uvrščajo razna izobraževanja zaposlenih, tehnike motivacije in vzpodbujanja povezanosti med zaposlenimi, kot so teambuildingi, ter dober kadrovski vidik, ki pomaga pri optimalnem izkoriščanju talentov vsakega posameznika (Afsharian in drugi, 2013).

Visoka raven produktivnosti je ključna determinanta, ki vpliva na mnoge komponente, ki so vključene med konkurenčne prednosti posameznega podjetja. Posledično je bistveno, da znajo podjetja prepoznati dejavnike produktivnosti in jih skupaj z omenjenimi strategijami vpeljati v delovni proces.

4.2 Merjenje produktivnosti

Povezava med lokacijo dela in produktivnostjo predstavlja največji izziv in skrb za delodajalce pri delu na domu. Pri opravljanju dela na domu imajo delodajalci namreč omejen nadzor in oteženo funkcijo merjenja produktivnosti zaposlenih med delom. Čeprav je tradicionalne metode merjenja produktivnosti v domačem okolju težje vpeljati, pa vendar obstajajo nekatere smernice, ki lahko delodajalcem pomagajo meriti produktivnost zaposlenih pri delu na domu. Te enake smernice pa po drugi strani pomagajo tudi zaposlenim, da ostanejo zbrani in osredotočeni ter produktivni pri opravljanju svojih nalog (Optius, 2023).

- Jasni cilji: določitev jasnih pričakovanj in ciljev s strani delodajalca.
- Komunikacija: bistvenega pomena je redna komunikacija, ki pomaga zaposlenim, da so obveščeni o svojih dolžnostih, napredku in rezultatih. Komunikacija pripomore tudi k obojestranskemu boljšemu počutju in krepitvi zaupanja ter ustvarja občutek sodelovanja in omogoča neke vrste nadzor in vpogled delodajalca v produktivnost zaposlenega.
- Konsistentnost in spremljanje rezultatov: čez celoten proces je pomembno ohranjati konsistentnost in sproti meriti rezultate ter uspešnost zaposlenih pri opravljanju dela. Na ta način delodajalec pridobi informacije, ki pomagajo identificirati področja, kjer so potrebne izboljšave, zagotoviti podporo ali pa zgolj predati informacije in pohvalo, da je za posameznika omenjeni način dela produktiven.

4.3 Produktivnost in lokacija dela

V skladu z raznimi alternativnimi načini dela je v zadnjem času v porastu predvsem oblika dela na domu, za katero se zdi, da se bo še naprej postopoma uveljavljala in počasi izrinjala tradicionalne oblike dela, kot so poznane do sedaj.

Rezultati različnih raziskav na obravnavano tematiko nakazujejo, da so posamezniki pri odpravljanju dela na domu bolj produktivni kot pri delu v pisarni. V povprečju je odstotek produktivnosti posameznikov, ki svoje delo opravljajo od doma, višji za 47 %, v primerjavi s tistimi, ki delo opravljajo v pisarni oziroma na lokaciji podjetja (Apollo Technical LLC, 2023).

Študija, opravljena s strani univerze Stanford, je pokazala, da so posamezniki, ki opravljajo delo na domu, bolj konsistentni in produktivni. Opravili so raziskavo, v kateri so v obdobju 9 mesecev spremljali 16.000 delavcev, ki svoje zadolžitve opravljajo na domu, in ugotovili, da je njihova produktivnost višja za 13 % (Apollo Technical LLC, 2023).

V raziskavi, opravljeni s strani ConnectSolutions, v kateri so sodelovali posamezniki, ki delo na domu opravljajo vsaj nekajkrat na mesec, je kar 77 % sodelujočih poročalo, da so pri opravljanju dela na daljavo bolj produktivni. V okviru iste raziskave so pridobili tudi rezultate v višini 30 %, ki zagotavljajo večjo učinkovitost v krajšem času. 24 % sodelujočih

je zatrdilo, da v enakem oz. krajšem času opravijo več dela, kadar delajo na domu, v primerjavi z delom na lokaciji podjetja. Celotna raziskava je pokazala, da je pri opravljanju dela na domu opaziti precej prednosti, tako pri zaposlenih kot tudi pri njihovih nadrejenih. Ob delu na domu naj bi bili posamezniki precej bolj sproščeni, zdravi, motivirani in zagnani za delo. V skladu s tem se posamezniki tako generalno počutijo boljše, kar neposredno vpliva na uspešnost podjetja (Wright, 2015).

Ključni cilj opravljanja različnih raziskav je večini primerov skupen. Bistveno je ugotoviti, kako izboljšati produktivnost pri opravljanju dela na domu in kako povečati učinkovitost v omejenem delovnem času, tako da se učinki dela maksimizirajo.

Kot že predstavljeno med opisom prednosti, slabosti in izzivov izbrane lokacije dela v tretji točki prvega poglavja, predstavlja možnost dela na domu za posameznike prihranek časa, ki ga v nasprotnem primeru dnevno porabijo za prehajanje od doma do lokacije dela. V okviru raziskave s strani Airtaskerja so pridobili rezultate, ki narekujejo, da posameznik povprečno na tedenski ravni prihrani 8,5 h ob opravljanju dela na domu. Več prostega časa pomeni več časa zase in za aktivnosti izven službe, ki pripomorejo k boljšemu počutju in zadovoljstvu posameznikov. Glede omenjenega je bila precej podobna študija opravljena tudi s strani Ask.com. Zaključno poročilo raziskave kaže, da 86 % posameznikov, ki želijo biti v porabljenem času maksimalno produktivni, svoje delo raje opravljajo na domu. Eden izmed razlogov za omenjeno se skriva v manjšem številu motečih dejavnikov, s katerimi se soočajo ob delu na lokaciji (Apollo Technical LLC, 2023).

V veliki večini opravljenih raziskav so prišli do zaključka, da lahko delo na domu omogoča boljše ravnovesje med poslovnim in privatnim življenjem. Z opravljenimi raziskavami so pridobili odgovore sodelujočih, ki zatrjujejo, da so pri delu na domu manj pod stresom, bolj osredotočeni in produktivni. Delo na domu jim omogoča večjo fleksibilnost, ker jim daje večji občutek svobode in kontrole pri organizaciji svojega časa. Zaposleni lahko tako ure dela prilagodijo svojim drugim obveznostim, s čimer tako upravljajo z opravljanjem dela v času, ko so najbolj produktivni. Zaradi večje fleksibilnosti in boljšega ravnotežja med delom in prostim časom se posamezniki generalno počutijo boljše. Omenjeno blagodejno vpliva tako na njihovo fizično kot tudi mentalno stanje.

Do enakih zaključkov so prišli tudi pri opravljanju raziskave s strani Ergotron, v kateri je sodelovalo 1000 udeležencev. 56 % sodelujočih navaja boljše usklajevanje zasebnega in poslovnega časa ter boljše mentalno in fizično stanje. 86 % sodelujočih v opravljeni raziskavi zatrjuje, da so zaradi fleksibilnosti, ki jim jo nudi delo na domu, precej bolj zadovoljni, kar vpliva na višji nivo motivacije za delo. 75 % jih zatrjuje, da imajo v sklopu fleksibilnosti in lažjega usklajevanja mej med zasebnim in poslovnim časom več časa za razne aktivnosti in šport, kar neposredno vpliva na vsesplošno boljše počutje (Robinson, 2022).

5 EMPIRIČNA RAZISKAVA ANALIZE MED LOKACIJO DELA IN KREATIVNOSTJO TER PRODUKTIVNOSTJO

V empiričnem delu zaključne strokovne naloge predstavljam namen in cilje raziskave ter uporabljeno metodologijo. Predstavljam podatke ter interpretacijo rezultatov opravljene raziskave na temo analize med lokacijo dela in kreativnostjo ter produktivnostjo.

5.1 Namen in cilji raziskave

Namen zaključne strokovne naloge je ugotoviti, katera lokacija dela je močnejše povezana z vzpodbujanjem kreativnosti in produktivnosti zaposlenih na oddelku prodaje in trženja v izbranem podjetju.

Cilja empirične raziskave sta:

- izvedba raziskave/ankete o povezavi med lokacijo dela in kreativnostjo ter produktivnostjo zaposlenih v izbranem podjetju;
- analiza rezultatov in predlogi za izbrano podjetje glede prilagoditve lokacije dela za zaposlene in uvedbe načinov za vzpostavitev večje produktivnosti in kreativnosti zaposlenih.

Raziskovana tematika je precej nova in neraziskana, pojmi, kot so kreativnost, produktivnost, učinkovitost in motivacija, so med seboj tesno povezani, kar predstavlja omejitev raziskave. S pomočjo rezultatov, ki sem jih pridobila z opravljanjem ankete, odgovarjam na temeljni raziskovalni vprašnji:

- Na kateri lokaciji dela so zaposleni pri opravljanju svojih delovnih obveznosti bolj kreativni?
- Katera lokacija dela vzpodbuja večjo produktivnost in učinkovitost zaposlenih?

5.2 Metodologija

V teoretičnem delu zaključne strokovne naloge je uporabljena strokovna in znanstvena literatura na temo lokacije dela, kreativnosti in produktivnosti.

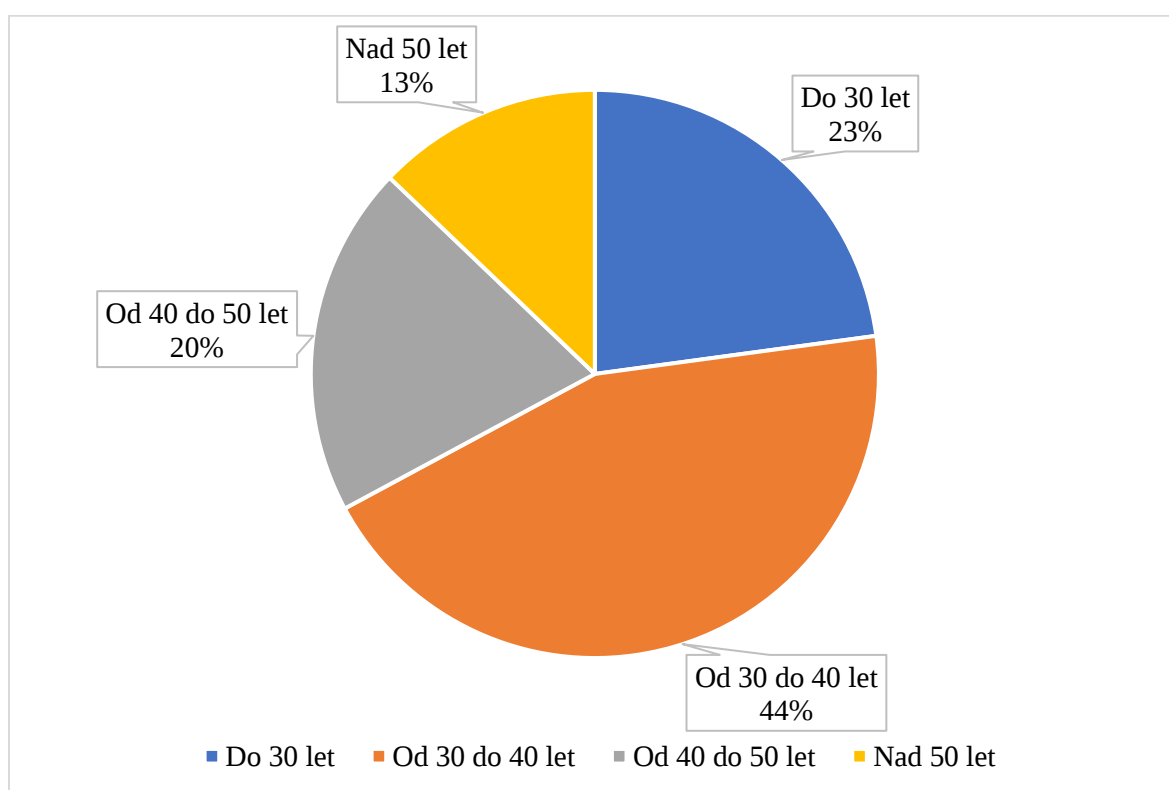
Za empirični del sem uporabila kvalitativno metodo zbiranja podatkov, in sicer spletno anketiranje. S pomočjo programa Ika sem pripravila anketni vprašalnik, ki sem ga nato posredovala ciljni skupini. Ciljno skupino predstavljajo zaposleni na oddelku za prodajo in trženje v izbranem podjetju. Pripravljen anketni vprašalnik je anonimen in mi je v najhitrejšem času omogočil pridobiti izbrani vzorec podatkov. Raziskava je potekala v mesecu decembru 2023.

5.3 Analiza podatkov in interpretacija rezultatov raziskave

Anketni vprašalnik, sestavljen iz 22 vprašanj, je izpolnilo 70 zaposlenih na oddelku prodaje in trženja v izbranem podjetju. Med anketiranimi je 27 moških (39 %) in 43 žensk (61 %).

Slika 2 prikazuje uvrstitev anketirancev v različne starostne razrede. 16 izmed sodelujočih se uvršča v starostno skupino do 30 let in predstavljajo 23 % vseh anketiranih. Največji odstotek anketiranih, 44 % oz. 31 anketirancev, sodi v starostno skupino od 30 do 40 let. 14 posameznikov spada v starostno skupino med 40 in 50 let, kar predstavlja 20 %. V starostno skupino nad 50 let se uvršča 9 anketirancev, kar predstavlja 13 %.

Slika 2: Demografska razdelitev anketirancev glede na starost



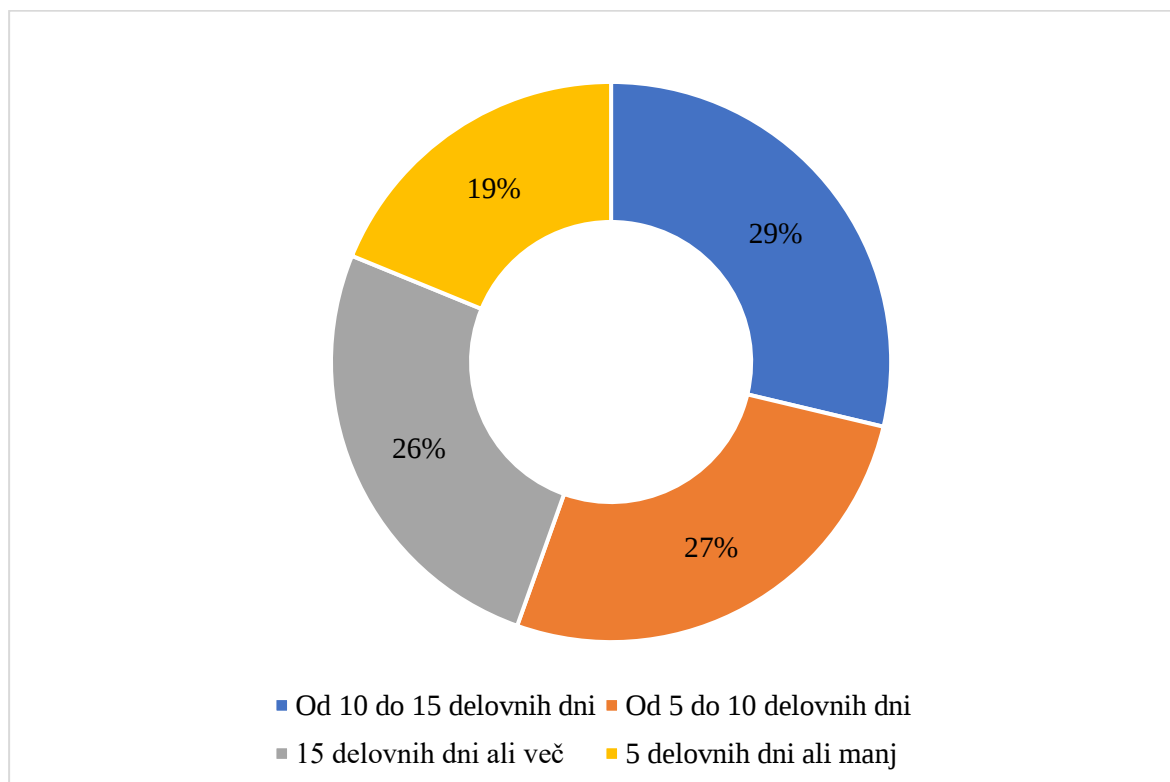
Vir: lastno delo.

V okviru prvih dveh vprašanj sem želela dobiti vpogled, katero lokacijo dela, delo na domu ali na lokaciji podjetja, posamezniki uporabljajo v večji meri in koliko dni na mesec. Med 70 zbranimi odgovori je 60 %, kar predstavlja 42 anketiranih, potrdilo, da uporabljajo obe lokaciji dela, saj izbrano podjetje omogoča lastno izbiro. Le manjši odstotek anketirancev, in sicer 9 % oz. 6 anketirancev, zatrjuje, da pri opravljanju svojih delovnih obveznosti v večini uporabljajo delo na lokaciji podjetja. Med izbranimi odgovori je 22 anketirancev (31 %), ki svoje delo opravljajo pretežno od doma.

Kot vidimo na sliki 3, 20 (29 %) anketirancev dela na domu od 10 do 15 delovnih dni na mesec. 19 (27 %) anketirancev dela na domu od 5 do 10 delovnih dni, 18 (26 %) anketirancev

delo na domu opravlja 15 delovnih dni ali več ter najmanjši odstotek, 19 %, ki predstavlja 13 anketirancev, svoje delo na domu opravlja le 5 delovnih dni ali manj.

Slika 3: Povprečno število dni dela od doma na mesec

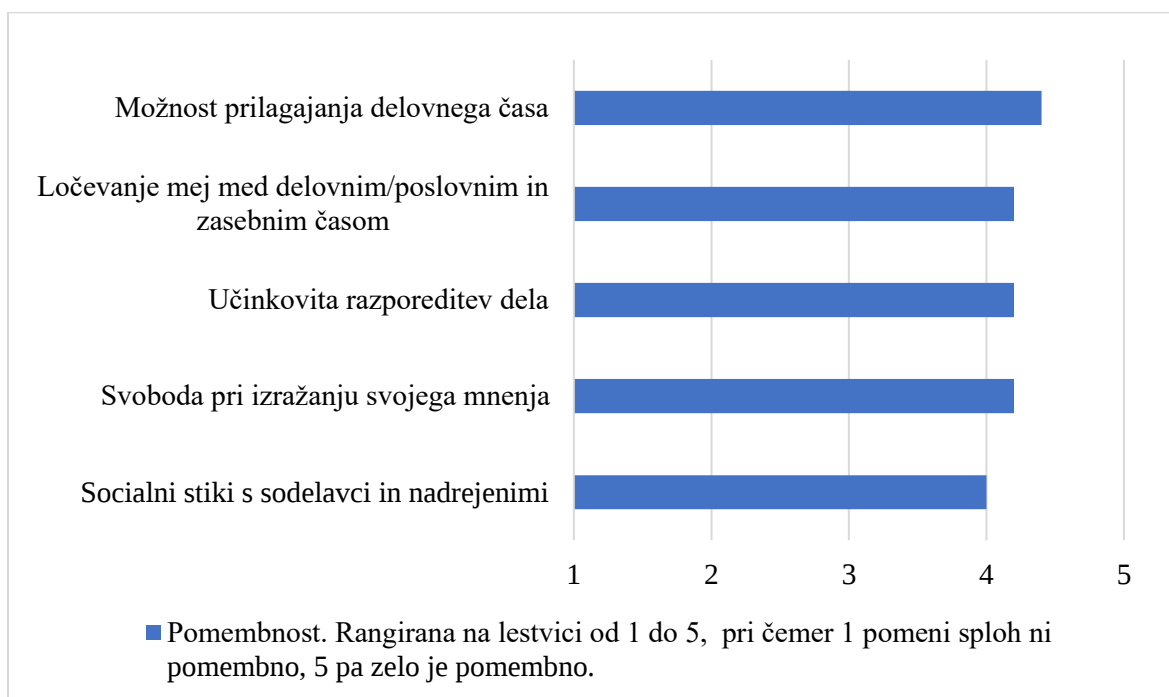


Vir: lastno delo.

Eno izmed ključnih vprašanj je sestavljeno iz podanih trditev: možnost prilagajanja delovnega časa, učinkovita razporeditev dela, ločevanje mej med delovnim/poslovnim in zasebnim časom, socialni stiki s sodelavci in nadrejenimi in svoboda pri izražanju svojega mnenja, kjer so anketiranci na lestvici od 1 do 5 označili pomembnost posamezne trditve.

Slika 4 prikazuje povprečja za posamezno izmed izpostavljenih trditev. 37 anketirancev (53 %) je potrdilo, da jim je možnost prilagajanja delovnega časa v skladu s sprejemanjem odločitve, ali bodo svoje delo opravljali na domu ali na lokaciji podjetja, zelo pomembna. Povprečje pri omenjeni trditvi znaša 4,4. Pri naslednjih treh trditvah: učinkovita razporeditev dela, ločevanje mej med poslovnim in zasebnim življenjem ter svoboda pri izražanju svojega mnenja so bili za vsako posamezno trditev odgovori pomembnosti s povprečjem 4,2. Najnižji odstotek je zaslediti pri trditvi pomembnost socialnih stikov s sodelavci in nadrejenimi, kjer povprečje znaša 4,0.

Slika 4: Pomembnost navedenih aspektov pri odločitvi izbire lokacije dela



Vir: lastno delo.

V sklopu podanih trditev, ki med drugim predstavljajo pomembne faktorje, ki igrajo vlogo pri izbiri lokacije dela, je bilo v okviru raziskave ključno razumevanje, za katero lokacijo dela zaposleni menijo, da ima boljši vpliv na pomembnost podanih trditev. 48 (69 %) anketirancev se strinja, da k doseganju boljšega razmerja pri omenjenih faktorjih bolj optimalno vpliva, kadar delo opravljajo na domu. 22 (31 %) anketiranih pa omenjeno ravnotežje dosega lažje in bolj učinkovito, kadar delo opravljajo na lokaciji podjetja.

V anketnem vprašalniku je zastavljenih 13 vprašanj, kjer so odgovori rangirani na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh se ne strinjam in 5 popolnoma se strinjam. Z odgovori na zastavljena vprašanja in trditve ugotavljam vpliv lokacije dela na produktivnost in kreativnost zaposlenih na oddelku prodaje in trženja v izbranem podjetju.

Raziskovalno vprašanje 1: Na kateri lokaciji dela so zaposleni pri opravljanju svojih delovnih obveznosti bolj kreativni?

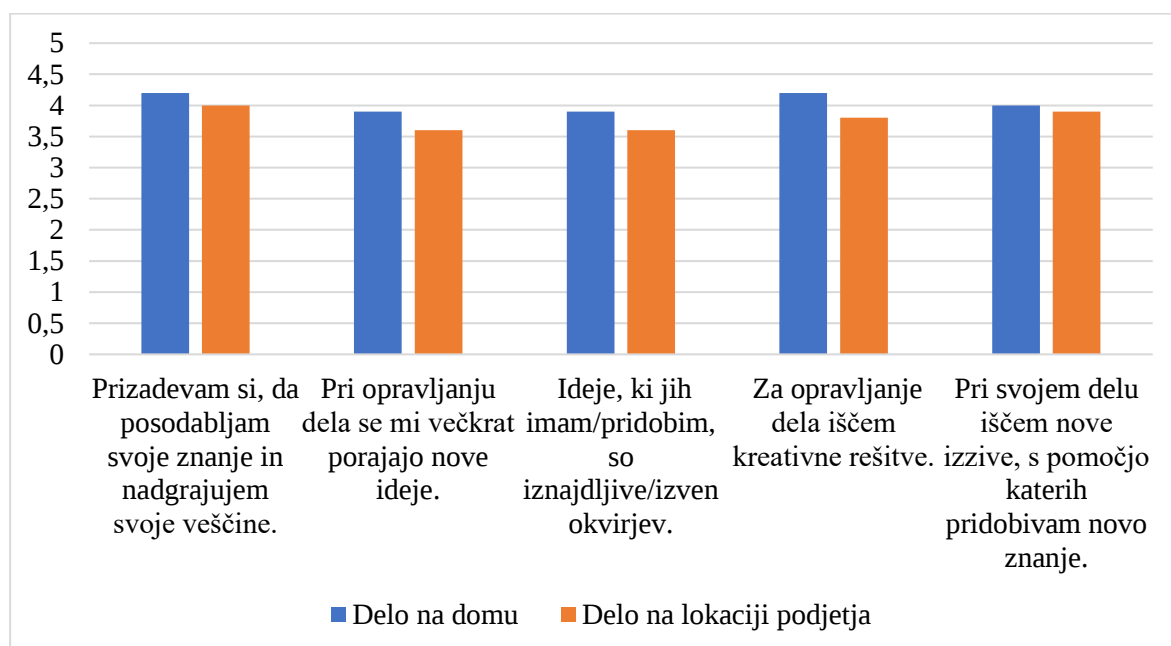
Povezanost lokacije dela s kreativnostjo ugotavljam na podlagi zastavljenih trditev, pri katerih so morali anketiranci glede na lokacijo dela označiti, koliko se strinjajo s posamezno trditvijo:

- Prizadevam si, da posodabljam svoje znanje in nadgrajujem svoje veščine.
- Pri opravljanju dela se mi večkrat porajajo nove ideje.
- Ideje, ki jih imam/pridobim, so iznajdljive/izven okvirjev.
- Za opravljanje dela iščem kreativne rešitve.

- Pri svojem delu iščem nove izzive, s pomočjo katerih pridobivam novo znanje.

Slika 5 prikazuje najvišje odstopanje med delom na lokaciji podjetja in delom na domu pri trditvi: za opravljanje dela iščem kreativne rešitve. Povprečje anketirancev, ki zatrjujejo, da za opravljanje dela iščejo kreativne rešitve, kadar delajo od doma, znaša 4,2. Povprečje anketirancev, ki za opravljanje dela iščejo kreativne rešitve ter ob tem delo opravljajo na lokaciji podjetja, znaša 3,8.

Slika 5: Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s kreativnostjo



Vir: lastno delo.

Pri dveh trditvah: pri opravljanju dela se mi večkrat porajajo nove ideje in ideje, ki jih imam/pridobim, so iznajdljive/izven okvirjev, so bili odgovori z enakim povprečjem, in sicer 3,9 v prid delu na domu. Povprečje anketirancev, ki se strinjajo, da se jim ob delu večkrat porajajo nove ideje in da so te iznajdljive/izven okvirjev, kadar delajo na lokaciji podjetja, znaša 3,6.

Nekaj pozitivnih učinkov dela na domu je zaznati tudi glede prizadevanja, da zaposleni posodablja svoje znanje in nadgrajujejo svoje veščine, kjer povprečje strinjanja znaša 4,2. V povezavi prizadevanja za posodabljanje svojega znanja in nadgrajevanja veščin z lokacijo dela na podjetju se anketirani z omenjenim strinjajo v povprečju 4,0.

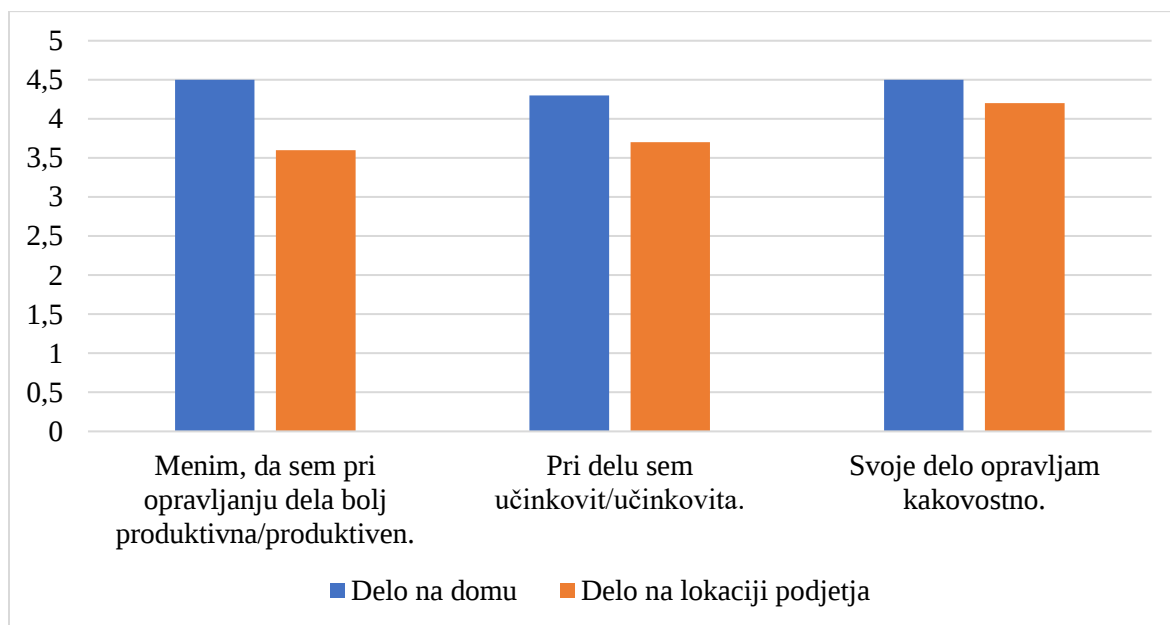
Rezultati trditve: pri svojem delu iščem nove izzive, s pomočjo katerih pridobivam novo znanje, ki sem jo uporabila za ugotavljanje povezanosti lokacije dela s kreativnostjo, so rezultati za delo na domu v povprečju 4,0. Povprečje izbire dela na lokaciji podjetja znaša 3,9.

Raziskovalno vprašanje 2: Katera lokacija dela vzpodbuja večjo produktivnost in učinkovitost zaposlenih?

V teoretičnem delu podana opredelitev produktivnosti mi je služila kot vodilo pri zastavljanju vprašanj v anketnem vprašalniku za ugotavljanje povezanosti lokacije dela s produktivnostjo. Za omenjeno sem tako zastavila tri direktna vprašanja, ki se nanašajo na produktivnost, učinkovitost in kakovost dela. Da je kakovost dela neposredno povezana s samo produktivnostjo zaposlenih, je bilo izpostavljeno že med slabostmi, kjer slednje predstavlja skrb vodilnih. Pomanjkanje nadzora nad opravljenim delom zaposlenih in skrb nad kakovostjo dela, ki ga opravijo, sta namreč izziva, s katerimi se srečajo vodilni pri merjenju produktivnosti svojih zaposlenih ob delu na domu.

Slika 6 prikazuje najvišjo razliko vrednosti povprečja pri trditvi: menim, da sem pri opravljanju dela bolj produktivna/produktiven. Povprečje pri izbiri dela na domu znaša 4,5 ter 3,6 ob izbiri dela na lokaciji podjetja. Manjšo razliko v povprečju lahko zaznam pri trditvi: svoje delo opravljam kakovostno. Povprečje za izbiro dela na domu znaša 4,5; povprečje za izbiro dela na lokaciji podjetja znaša 4,2.

Slika 6: Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo



Vir: lastno delo.

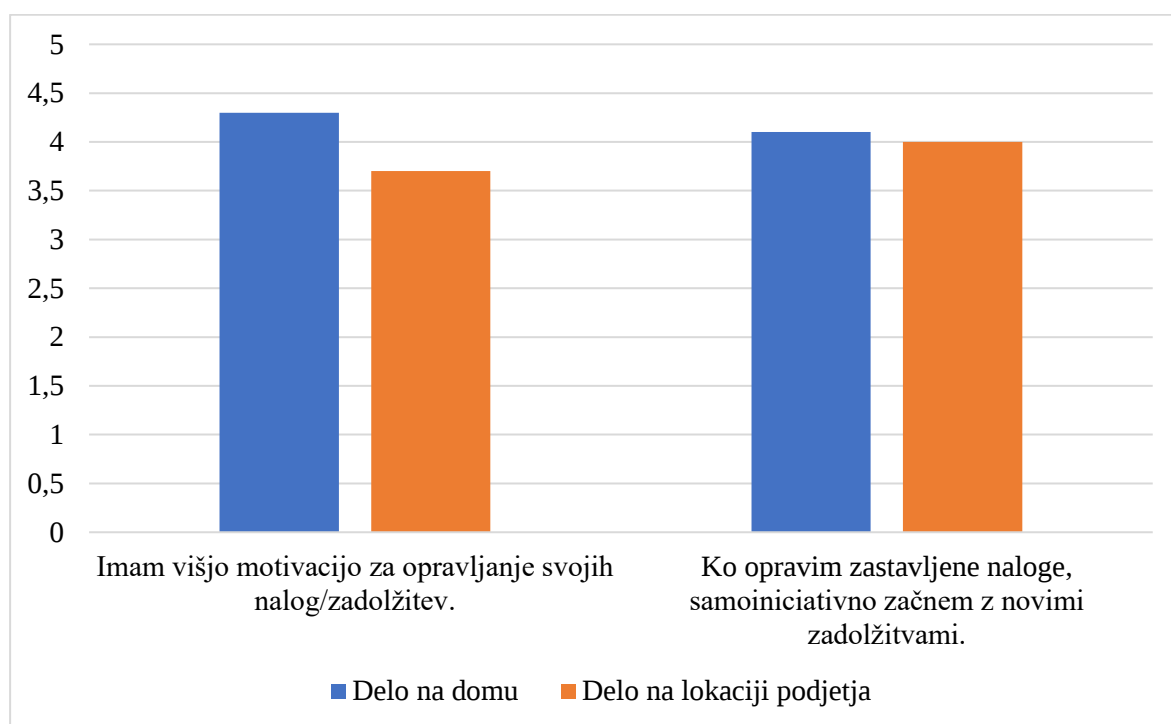
Ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s pomočjo trditve: pri delu sem učinkovit/učinkovita prikazuje rezultat s povprečjem 4,3 za delo na domu in 3,7 za izbiro dela na lokaciji podjetja.

V sklopu obeh raziskovalnih vprašanj sem želela pridobiti tudi informacije glede stopnje motivacije in samoiniciative, ki jo imajo zaposleni za opravljanje svojih delovnih zadolžitev.

Raven produktivnosti in kreativnosti, ki jo imajo zaposleni pri opravljanju svojih delovnih zadolžitev, je namreč tesno povezana in pogojena tudi z motivacijo in željo vsakega posameznika po napredovanju ter osebni in poslovni rasti. Bolj motivirani posamezniki so tudi bolj produktivni in kreativni.

Kot vidimo na sliki 7 je povprečje pri zastavljeni trditvi: za opravljanje svojih nalog/zadolžitev imam višjo motivacijo, v primeru dela od doma 4,3 in 3,7 v primeru, ko anketiranci delo opravljajo na lokaciji podjetja.

Slika 7: Prikaz aritmetičnih sredin trditev za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo 2



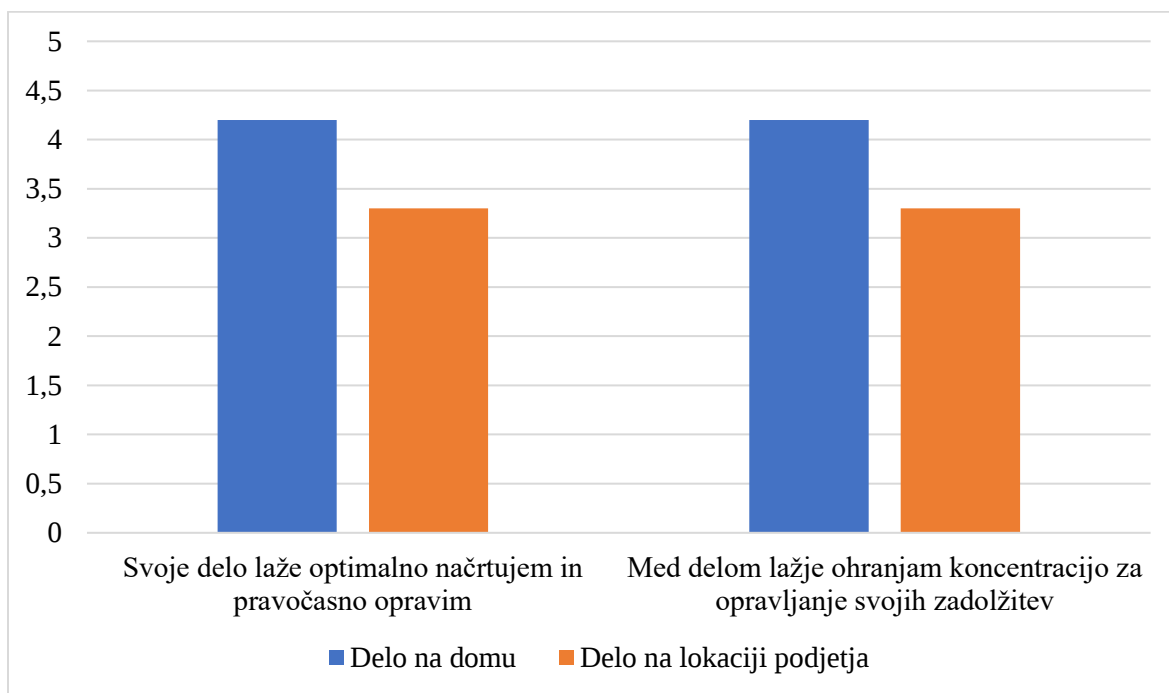
Vir: lastno delo.

Povprečje rezultatov za delo na domu in delo na lokaciji pri trditvi: ko opravim zastavljene naloge, samoiniciativno pričnem z novimi zadolžitvami znaša 4,1 za delo na domu in 4,0 za delo na lokaciji podjetja.

Kot eno izmed meril za ugotavljanje produktivnosti je pomemben tudi časovni vložek, ki ga posameznik vključi v opravljanje svojega dela, zato zaposlene v okviru odprtega vprašanja vprašam o povprečnem delovnem času, ki ga preživijo ob opravljanju dela na domu in dela na lokaciji podjetja. Med vsemi 70 zbranimi odgovori je povprečje ur dela na domu 8,6 in 8,4, kadar svoje delo opravljajo na lokaciji podjetja. Ob izbiri lokacije dela in vpliva izbrane lokacije dela na produktivnost sta za višjo raven produktivnosti pomembni koncentracija in dobra organizacija dela.

Slika 8 prikazuje povprečje za trditev: svoje delo optimalno načrtujem in pravočasno opravi ter trditev: med delom lažje ohranjam koncentracijo za opravljanje svojih zadolžitev. S postavljenima trditvama sem preverjala produktivnost zaposlenih v povezavi z doseganjem razmerja med ločevanjem poslovnega in zasebnega časa. Med 70 anketiranci povprečje potrditve, da svoje delo lažje optimalno načrtujejo in pravočasno opravijo, kadar delajo od doma, znaša 4,2. Povprečje optimalnega načrtovanja in pravočasnega izpolnjevanja svojih nalog v povezavi z delom na lokaciji podjetja znaša 3,3.

Slika 8: Prikaz aritmetičnih sredin trdite, za ugotavljanje povezanosti izbire lokacije dela s produktivnostjo 3

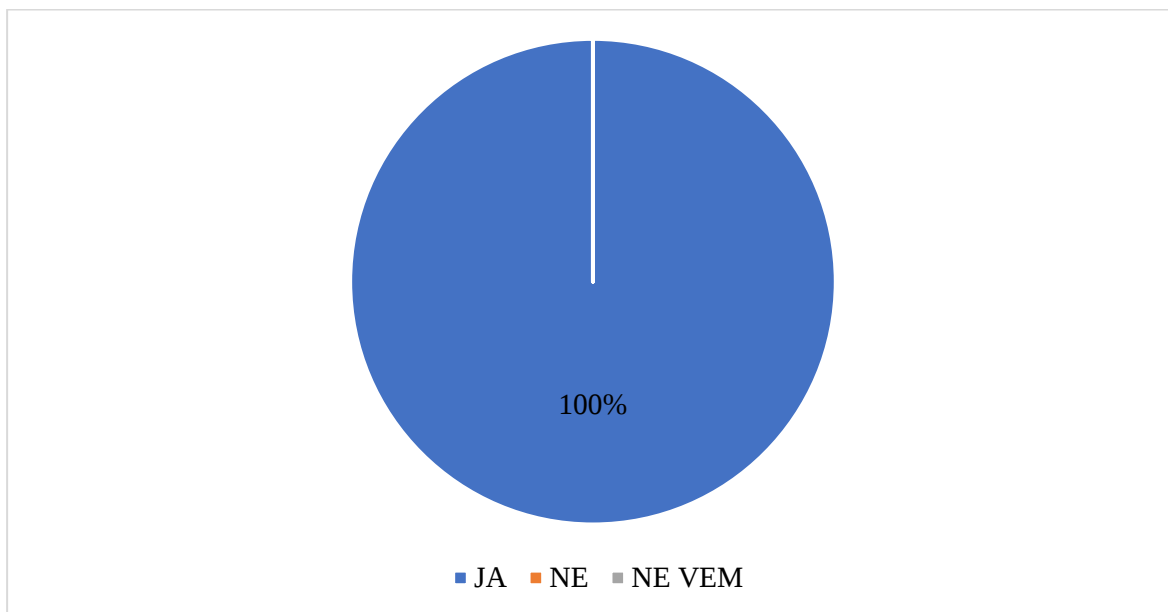


Vir: lastno delo.

Višja raven koncentracije, kot jo ima zaposleni, bo bistveno vplivala na produktivnost, ki je pogosto merjena v višini časovnega vložka na eni strani in z doseženimi rezultati oz. izpolnjenimi delovnimi nalogami na drugi strani. Povprečje za trditev: med delom lažje ohranjam koncentracijo oz. zbranost za opravljanje svojih zadolžitev, ko delam na domu, znaša 4,2. Povprečje v povezavi lažjega ohranjanja koncentracije za opravljanje zadolžitev z lokacijo dela na podjetju znaša 3,3.

Slika 9 prikazuje rezultate zaključnega vprašanja anketnega vprašalnika. Anketiranci so bili pri vprašanju, ali se strinjajo z ohranjanjem možnosti opravljanja dela na različnih lokacijah v prihodnje, usklajeni in 100 % potrjujejo, da se z možnostjo izbire lokacije opravljanja dela strinjajo.

Slika 9: Povprečje strinjanja z ohranjanjem možnosti opravljanja dela na različnih lokacijah



Vir: lastno delo.

6 SKLEP

Z zaključno strokovno nalogo analiziram povezanost lokacije dela s kreativnostjo in produktivnostjo. V prvem, drugem in tretjem poglavju so predstavljene ugotovitve o lokaciji dela, kreativnosti in produktivnosti, ki služijo kot podlaga za opravljeno empirično raziskavo.

Zaposleni v večji meri menijo, da delo na domu pozitivno vpliva na cilje, za katere so označili, da igrajo pomembno vlogo pri izbiri lokacije dela. Kljub pomanjkanju socialnih stikov in izpostavljenosti negativnim vplivom, ki jih prinaša izbirana lokacija, so enotni, da delo na domu blagodejno vpliva na višjo motivacijo, produktivnost in kreativnost. Ob delu na domu menijo, da svoje delo opravijo bolj kakovostno, večkrat pridobijo nove ideje za reševanje izzivov, s katerimi se srečajo ob delu. Ideje, ki jih pridobijo, so tako večkrat iznajdljive/izven okvirjev. Večji poudarek pri delu na domu je tudi na optimalnem načrtovanju dela in doseganju zastavljenih ciljev. Zaposleni so tako ob možnosti opravljanja dela na domu bolj zadovoljni, kreativni, produktivni in uspejo lažje usklajevati čas za poslovno in zasebno življenje. Vsi anketiranci želijo tudi v prihodnje ohraniti možnost izbire lokacije dela.

Kljub trenutnemu zadovoljstvu nad odredbo načina dela v izbranem podjetju menim, da je ključno, da vsak posameznik sam presodi, katera lokacija dela je zanj najbolj ugodna in ima največji pozitiven vpliv na kakovost opravljanja dela, kreativnost in produktivnost.

Izbira lokacije dela ne vpliva le na zaposlene, temveč tudi na podjetje in vodstvo. Iz raziskav je bilo ugotovljeno, da številnim podjetjem takšna izbira delovnega procesa še vedno povzroča pomisleke predvsem z vidika pomanjkanja nadzora nad opravljenim delom in skrbi nad samo kakovostjo opravljenega dela. Menim, da bi bila v izogib pomislekom smiselna sprememba načinov merjenja delovne uspešnosti kot tudi uvedba smiselne razmerja med kombinacijo dela na domu in dela na lokaciji podjetja. S spodbujanjem komunikacije med vodstvom podjetja in zaposlenimi bi poskrbeli za vzpostavitev poglobljenega zaupanja in povezanosti ter neposredno pripomogli k višji ravni motivacije in produktivnosti zaposlenih. Poudarek na izboljšanju in vzdrževanju ter nadgrajevanju omenjenih aspektov je tako pripomogel k nadaljnjemu uspešnemu poslovanju podjetja in ohranjanju konkurenčnih prednosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Afsharian, M., Mirghasemi, S. M., Ebadzadeh, K. in KhodaBakhshi, N. (2013). A Study of the Factors Affecting Productivity. *Advances in Environmental Bilogy*, 7(11), 3350–3355.
2. Aleksić, D. in Černe, M. (2020). *Izzivi in priložnosti dela na daljavo, ko fizični svet obstoji*. Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
3. Alma Career d.o.o. (2020, 15. september). *Pogodba o zaposlitvi: delo na domu*. <https://www.deloglasnik.si/Nasvet/187/Pogodba-o-zaposlitvi-delo-na-domu/9>
4. Amabile, T. M. (2012). *Componential theory of Creativity*. <https://www.hbs.edu/ris/Publication%2520Files/12-096.pdf>
5. Apollo Technical LLC. (2023). *Apollo technical engineered talent solutions, surprising working from home productivity statistics*. <https://www.apollotechnical.com/working-from-home-productivity-statistics/>.
6. Benešova, A. in Tupa, J. (2017) Requirements for education and qualification of people in industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11, 2195–2202.
7. Boyles, M. (2022, 25. januar). *The importance of creativity in business* [objava na blogu]. <https://online.hbs.edu/blog/post/importance-of-creativity-in-business>
8. De Vito, L., Brown, A., Bannister, B., Cianci, M. in Majtuba, B. G. (2018) Employee motivation based on the hierarchy of needs, expectancy and two-factor theories applied with higher education employees. *International Journal of Advances in Management, Economics and Entrepreneurship*, 3(1), 20.
9. Indeed. (2023). *What Is Considered a Workplace? A Few Definitions*. <https://www.indeed.com/hire/c/info/what-is-considered-a-workplace-a-few-definitions>
10. Lamovšek, A. in Černe, M. (2020, 22. september). *Raziskava: delo na lokaciji organizacije ali na daljavo?* <https://www.delo.si/razno/raziskava-delo-na-lokaciji-organizacije-ali-na-daljavo>
11. LOPIS, izobraževanje, prevajanje, svetovanje. (2021, 11. januar). *Delo od doma – kakšne so prednosti in slabosti pri delu od doma?* <https://lopis.si/2021/01/11/delo-od-doma-kaksne-so-prednosti-in-slabosti-pri-delu-od-doma>

12. Music, M. (2014). *Zakaj kreativnost vodi k produktivnosti?* <https://mladipodjetnik.si/novice-in-dogodki/novice/zakaj-kreativnost-vodi-k-produktivnosti>
13. OpenAI. (2023, 25. november). ChatGPT (verzija 14. marec). [Kaj mi lahko poveš o delu na lokaciji podjetja]. <https://chat.openai.com/cha>
14. OpenAI. (2024, 5. januar). ChatGPT (verzija 14. marec). [Kakšna je povezava med produktivnostjo in kreativnostjo]. <https://chat.openai.com/chat>
15. Optius. (20239. *Delo od doma: izzivi in priložnosti za uspeh*. <https://www.optius.com/iskalci/karierna-svetovalnica/delo-od-doma-842716>
16. Pečjak, V. (1987). *Misliti, delati, živeti ustvarjalno*. Državna založba Slovenije.
17. Potočnik, K. in Andreson, N. (2016). *Creativity at work*. <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-6;jsessionid=57EE1DE6711A77EC38AA62C69A61D459>
18. Robinson, B. (2023, 4. februar). *3 New Studies End Debate Over Effectiveness Of Hybrid And Remote Work*. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/04/3-new-studies-end-debate-over-effectiveness-of-hybrid-and-remote-work/?sh=6dbaf22e59b2>
19. Rodošek, N. (2018). *Pomembnost kreativnosti na delovnem mestu*. <https://kreativna-agencija.com/razvoj/pomembnost-kreativnosti-na-delovnem-mestu>
20. Skripnikova, G. V., Shirmanova, G. S. in Korobko, S. M. (2018). Qualification Level of Employees in the Estimation of Efficiency of the Labor Potential of the Enterprise. V *Smart Technologies and Innovations in Design for Control of Technological Processes and Objects: Economy and Production* (str. 500–508). Springer International Publishing.
21. Tangen, S. (2005). Demystifying Productivity and Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46.
22. Woodman, R. W., Sawyer, J. E. in Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.
23. Wright, A. D. (2015). *Study: Teleworkers more productive-even when sick*. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/technology/study-teleworkers-productive-even-sick>
24. Žagar, K. (2020). *Delo na daljavo (primerjalni pregled)*. Državni zbor Republike Slovenije, Raziskovalno-dokumentacijski sektor.

PRILOGA

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni,

sem študentka Ekonomske fakultete v Ljubljani in pripravljam zaključno strokovno nalogo o vplivu lokacije dela, od doma ali na izbranem podjetju, na kreativnost in produktivnost zaposlenih. Anketa je anonimna in vam bo za reševanje vzela manj kot 5 minut časa. Prejeti podatki bodo obravnavani zaupno in uporabljeni izključno za raziskavo zaključne naloge. Prav tako ne bo razvidno za katero podjetje gre.

Za Vaš čas, sodelovanje in pomoč se Vam že vnaprej zahvaljujem.

Monika Kvar

Q1: Spol:

- Moški.
- Ženski.

Q2: Starostna skupina:

- Do 30 let.
- Od 30 do 40 let.
- Od 40 do 50 let.
- Nad 50 let.

Q3: Označite, katere lokacije dela se poslužujete več pri opravljanju svojih obveznosti:

- Delo na domu.
- Delo na lokaciji podjetja.
- Na obeh lokacijah.

Q4: Označite koliko dni na mesec v povprečju delate od doma:

- Do 5 delovnih dni.
- Od 5 do 10 delovnih dni.
- Od 10 do 15 delovnih dni.
- 15 delovni dni ali več.

Q5: Na lestvici od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni sploh ni pomembno, 5 pa zelo je pomembno, označite pomembnost slednjih navedb, kadar delate od doma:

- Možnost prilagajanja delovnega časa (lestvica od 1 do 5).
- Učinkovita razporeditev dela (lestvica od 1 do 5).
- Ločevanje mej med delovnim/poslovnim in zasebnim časom (lestvica od 1 do 5).
- Socialni stiki z sodelavci in nadrejenimi (lestvica od 1 do 5).

- Svoboda pri izražanju svojega mnenja (lestvica od 1 do 5).

Q6: Na podlagi navedb iz vprašanja 5 prosim označite, za katero delovno okolje menite, da bolje vpliva na željene cilje:

- Delo na domu.
- Delo na podjetju.

Ocenite kolikor se strinjate oziroma ne strinjate z posameznimi trditvami. Možni so odgovori na lestvici od 1–5.

1-sploh se ne strinjam.

2-se ne strinjam

3-se niti ne strinjam niti strinjam.

4-se strinjam.

5-se popolnoma strinjam.

Q7: Svoje delo lažje optimalno načrtujem in pravočasno opravim.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q8: Med delom imam jasno zastavljene cilje ki jih moram/želim doseči.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q9: Med delom lažje ohranjam koncentracijo oz. zbranost za opravljanje svojih zadolžitev.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q10: Pri delu sem učinkovit/učinkovita.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q11: Ko opravim zastavljane naloge samoiniciativno začnem z novimi zadolžitvami.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q12: Prizadevam si, da svoje znanje posodabljam in nadgrajujem svoje veščine.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).

- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q13: Svoje delo opravljam kvalitetno.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q14: Menim, da sem pri opravljanju dela bolj produktiven/produktivna.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q15: Imam višjo motivacijo za opravljanje svojih zadolžitev/nalog.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q16: Pri opravljanju dela se mi večkrat porajajo nove ideje.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q17: Ideje, ki jih imam/pridobim so iznajdljive/izven okvirjev.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q18: Za opravljanje dela iščem kreativne rešitve.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q19: Pri svojem delu iščem nove izzive z pomočjo katerih pridobivam novo znanje.

- Ko delam od doma (lestvica od 1 do 5).
- Ko delam na lokaciji podjetja (lestvica od 1 do 5).

Q20: Kako dolg je v povprečju vaš dnevni delovnik kadar delate od doma?

Q21: Kako dolg je v povprečju vaš dnevni delovnik kadar delate na lokaciji podjetja/v pisarni?

Q22: Ali se vam zdi smiselno ohraniti možnost opravljanja dela na različnih lokacijah tudi v prihodnje?

- Ja.
- Ne.
- Ne vem.