UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

RAVNOTEŽJE MED DELOM IN DRUŽINO ZAPOSLENIH V IZBRANEM PODJETJU

Ljubljana, junij 2017

NIKA ŠKRJANEC

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nika Škrjanec, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Ravnotežje med delom in družino zaposlenih v izbranem podjetju, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Alenko Slavec,

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 prek 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 21. 6. 2017 Podpis študentke:_____

KAZALO

UVOD **1**

1 USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA **2**
1.1 Ravnotežje med delom in družino v Sloveniji 4
1.2 Ravnotežje med delom in družino z vidika organizacije 5
1.3 Posledice neravnotežja med delom in družino 6
1.3.1 Stres 7
1.3.2 Izgorelost 9
1.4 Izboljšanje ravnotežja med delom in družino 11
1.5 Prihodnost ravnotežja med delom in družino 14

2 ANALIZA RAVNOTEŽJA MED DELOM IN DRUŽINO V IZBRANEM PODJETJU **16**
2.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja 16
2.2 Raziskovalna metoda 16
2.3 Predstavitev podjetja 16
2.4 Analiza intervjujev 17
2.4.1 Analiza intervjuja slovenskega in tujega prevoznika 17
2.4.2 Analiza intervjuja računovodje, carinika in logista 18
2.4.3 Analiza intervjuja direktorja 19
2.5 Glavne ugotovitve 20
2.6 Predlogi in izboljšave za izbrano podjetje 21

SKLEP **22**

LITERATURA IN VIRI **23**

PRILOGE

KAZALO SLIK

Slika 1: Zadovoljstvo v razmerju med delom in družino zaposlenih, 2012 3
Slika 2: Ravnotežje med delom in družino v Sloveniji glede na druge dejavnosti in glede na druge države OECD 5
Slika 3: Organizacijska struktura izbranega podjetja 17

UVOD

V zaključni strokovni nalogi se bom osredotočila na notranje poslovno okolje izbranega podjetja, kot podpodročje pa bom raziskala ravnotežje med delom in družino zaposlenih v izbranem podjetju. Izbrala sem si podjetje, ki se ukvarja s carinjenjem in prevozom blaga. Motivirala me je problematika, kako ob današnjem hitrem tempu življenja uskladiti svoje delo z zasebnim, družinskim življenjem. Življenje danes narekuje vse hitrejši tok na delovnem področju z vse daljšim delovnikom, zaradi česar na drugi strani trpi naše zasebno življenje in je prava mojstrovina, če nam uspe dobro usklajevati službeno in zasebno življenje.

Namen zaključne strokovne naloge je predlagati rešitve, s katerimi bo izbrano podjetje izboljšalo ravnotežje med delom in družino zaposlenih, s čimer bo podjetje pozitivno vplivalo na delovne pogoje in poslovanje ter še bolj zadovoljilo svoje zaposlene. V nalogi bom prikazala, kako lahko podjetja bolj poskrbijo za svoje zaposlene, saj če so zaposleni zadovoljni tako na delovnem mestu kot doma, podjetja poslujejo bolj učinkovito in uspešno.

Cilj zaključne strokovne naloge je opraviti analizo stanja ravnotežja med delom in družino v izbranem podjetju med zaposlenimi prevozniki in tudi drugimi zaposlenimi. Predlagala bom rešitve za izboljšavo razmerja med delom in družino med zaposlenimi v izbranem podjetju.

Temeljna raziskovalna vprašanja v zaključni strokovni nalogi so:

- Kako zaposleni usklajujejo delo, družino in prosti čas?
- Ali zaposleni delajo nadure in po službi delo prinesejo domov?
- Ali so zaposleni zadovoljni z delom?
- Ali so zaposleni predani svoji organizaciji?
- Ali se zaposleni na delovnem mestu počutijo preobremenjene?

Za odgovor na raziskovalna vprašanja bom opravila intervjuje med zaposlenimi in s tem pridobila podatke glede ravnotežja med delom in družino. Intervjuvala bom tudi direktorja in pridobila njegovo mnenje oziroma pogled na ravnotežje med delom zaposlenih in družino.

Na začetku zaključne strokovne naloge so predstavljene teoretične podlage ravnotežja med delom in družino, pri čemer se osredotočam na opredelitve ravnotežja med delom in družino, na posledice neravnotežja med delom in družino ter možne nevarnosti, ki nas lahko doletijo, če nimamo dobrega ravnotežja. Predlagam tudi rešitve, kako izboljšati ravnotežje oziroma kako preprečiti neravnotežje med delom in družino. Sledi praktični del,

v katerem je opisano izbrano podjetje in na podlagi intervjuja in raziskovalnih rezultatov predlagane rešitve za izboljšavo razmerja med delom in družino.

1 USKLAJEVANJE ZASEBNEGA IN POKLICNEGA ŽIVLJENJA

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je po Hudsonu v najširšem smislu definirano kot stopnja ravni zadovoljstva posameznika oziroma kako dobro se posameznik počuti med različnimi vlogami v svojem življenju. Definicije in razlage se sicer med različnimi avtorji razlikujejo, večini pa je skupno, da ravnovesje med delom in zasebnim življenjem daje posamezniku občutek harmonije in zadostitve tako na delovnem kot zasebnem področju življenja (Hudson, b. l.).

Ravnotežje med delom in družino je zelo pomembno, saj sta delo in družina med seboj zelo povezana. Spremembe na delu lahko pozitivno kot tudi negativno vplivajo na družino in obratno, zato je za vsakega posameznika potrebno usklajevanje dela in družina. Slednje je zelo pomembno tudi za celotno gospodarstvo in družbo.

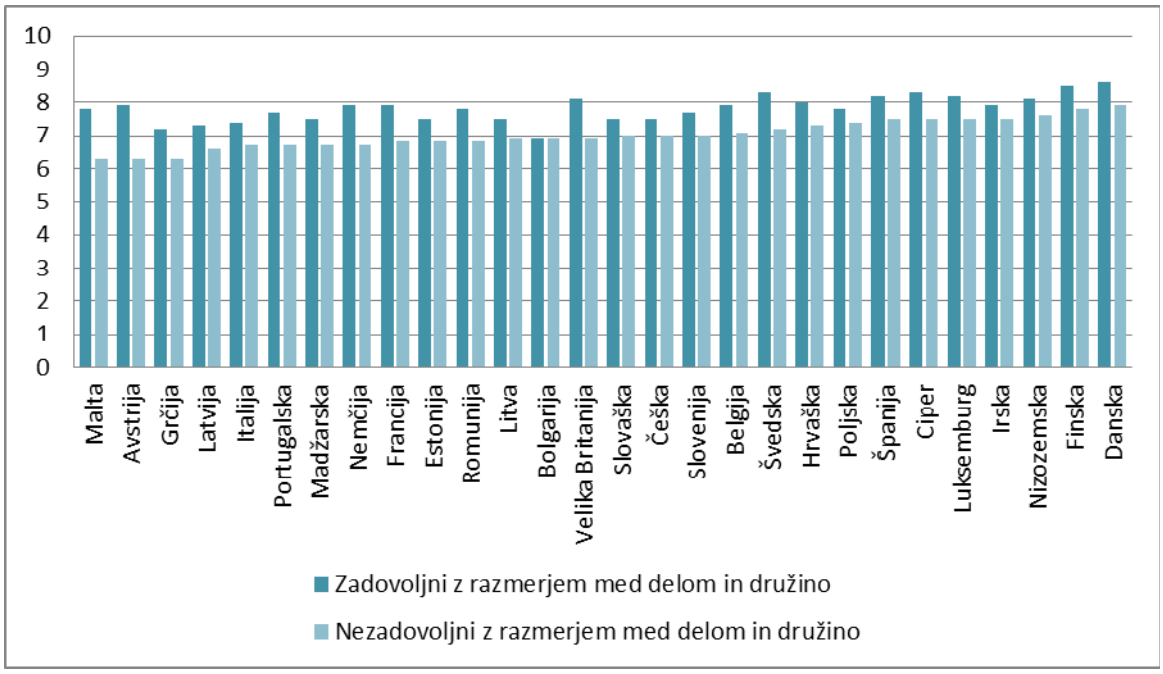
Vzdrževanje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem je sestavni del harmoničnega življenja. Če smo prekomerno obremenjeni s svojimi delovnimi obveznostmi, bosta posledice čutila naše zasebno in poklicno življenje. Prekomerna kompenzacija v katerokoli smer ustvarja neprestano napetost pri uresničevanju nalog, tako poklicno kot zasebno, in nas pušča v stiski za učinkovito balansiranje med obema stranema (Corrigan, 2016).

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je oblika harmonije, za katero si delavec prizadeva v upanju na organizacijsko produktivnost in hkrati za zadostitev družbenim, družinskim in skupnim zahtevam. Večina oddelkov kadrovskih služb je vzpostavila sisteme in ukrepe, ki zaposlenim zagotavljajo uživanje družinskega in družbenega življenja ob ustvarjanju svoje poslovne kariere. Eden od glavnih pokazateljev raziskav kadrovskih služb je, da dobro ravnovesje med delom in zasebnim življenjem lahko prispeva k uresničitvi ciljev organizacije. Učinek dobrega ravnotežja marljivega delavca je, da ustvarja želene rezultate družbe in dosega zastavljene karierne cilje. To pomeni, da se zaposleni, ki ima možnost preživljanja časa s prijatelji in z družino, bolj osredotoča na poklicne in karierne cilje družbe oziroma podjetja. Po drugi strani pa, če podjetja pritiskajo na svoje zaposlene, da postanejo deloholiki, brez preživljanja nekaj svojega prostega časa tudi z družino in s prijatelji, to vpliva na razpoloženje zaposlenih in posledično na slabe rezultate oziroma na nedoseganje zastavljenih ciljev podjetja (Ovusu, 2014).

Slika 1 prikazuje podatke o povprečnih stopnjah zadovoljstva v razmerju med delom in družino zaposlenih (2012), ki so bodisi zadovoljni ali pa nezadovoljni z razmerjem med delom in družino. Ordinatna os (1−10 točk) prikazuje stopnjo zadovoljstva, pri čemer 1 pomeni zelo veliko nezadovoljstvo v razmerju med delom in družino in 10 popolno zadovoljstvo v razmerju med delom in družino. Podatki temeljijo na anketi o evropski

kakovosti (angl. *European Quality of Life survey*). Zadovoljstvo z življenjem je predstavljeno kot povprečna ocena med odraslimi. Podatki o zaposlitvenem statusu so samo ocene. Razlika med zadovoljstvom v razmerju med delom in družino in nezadovoljstvom med delom in družino je največja v Avstriji, in sicer kar 1,7 točke. Najbolj zadovoljni v razmerju med delom in družino so Danci, največje nezadovoljstvo v razmerju med delom in družino pa imajo na Malti, v Avstriji in Grčiji. Slovenija ima stopnjo zadovoljstva v razmerju med delom in družino 7,7 točke in stopnjo nezadovoljstva v razmerju med delom in družino 7 točk.

Slika 1: Zadovoljstvo v razmerju med delom in družino zaposlenih, 2012



Povzeto in prirejeno po OECD, Family Database, 2015.

Če želimo ohraniti ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, se moramo zavedati, da to ni vedno lahko. »Mešanje« delovnih nalog in nalog, ki jih opravljamo v zasebnem življenju, nas bo preprosto izčrpalo in vodilo v izgorelost, zato se moramo prilagoditi in si življenje preurediti tako, da bomo imeli dovolj časa za opravljanje delovnih nalog in dovolj časa, ki ga bomo namenili zasebnemu življenju (Utrinek, 2015).

Nekega ravnovesja, ki bi bilo primerno za vsakogar, ni. Poročeni in samski zahtevajo popolnoma drugačno ravnovesje. Optimalno ravnovesje za zaposlenega posameznika ne bo vedno enako, temveč se s časom spreminja, kot se spreminjajo tudi naše naloge skozi odraščanje. Podjetja, ki ravnovesju med delom in zasebnim življenjem zaposlenih ne namenijo pozornosti, se bodo po vsej verjetnosti soočala s frustrirano delovno silo, z zmanjšano produktivnostjo, nizko moralo med zaposlenimi, s stresnimi pogoji in z boleznijo (Ovusu, 2014).

1.1 Ravnotežje med delom in družino v Sloveniji

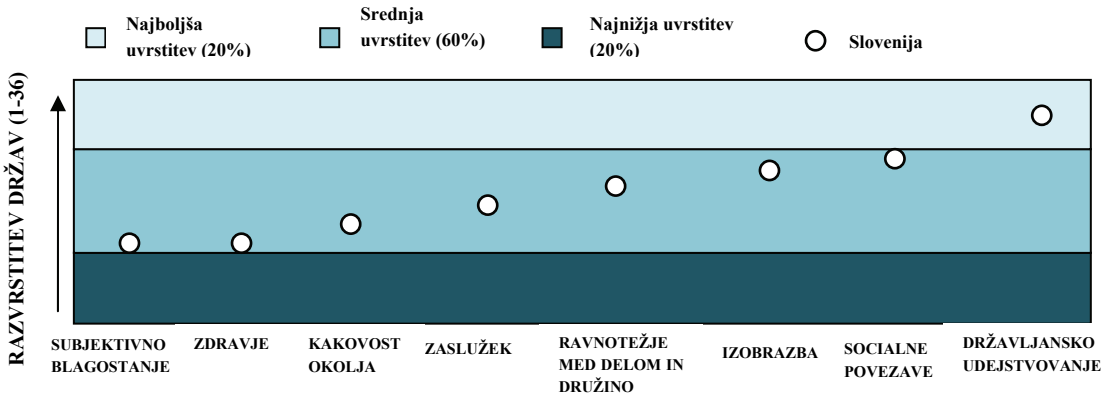
Za nadaljnjo prihodnost načrtovanja specifičnih sprememb v posamezni družbi je zelo pomembno, da poznamo vrednote in nagnjena iz preteklosti, saj le tako lahko predvidimo, kako se bo ta družba v prihodnje odzivala na različne spremembe. Če torej poznamo in razumemo glavne prednosti in nagnjenja posamezne družbe, dobimo boljši vpogled v to, kako se bo družba odzvala na spremembe v različnih situacijah (Pasport to trade, 2014).

Za slovenskega delavca je značilno, da rad in trdo dela ter nima večjih pripomb glede nadurnega dela. Če primerjamo ravnovesje med delom in družino ter sposobnost usklajevanja med tema dvema področjema in pomanjkanjem prostega časa, je situacija med slovenskimi zaposlenimi primerljiva z ostalimi državami zahoda. V Sloveniji kot tudi v drugih državah so pogoste pripombe glede števila nadur, omejenega dopusta ali porodniške odsotnosti in premajhne fleksibilnosti delovnega urnika. Vse pogosteje se kaže, da so podjetja v svojo politiko delovanja pričela uvajati tudi te zahteve, bolj fleksibilen delovnik za zaposlene matere, fleksibilen starševski ali študijski dopust in razne druge ugodnosti za zaposlenega. Po zakonu imajo zaposleni v Sloveniji pravico do 20 dni dopusta ali 4 tednov letno. Praksa je, da je dopust razdeljen po navadi na dva dela, in sicer v poletnem in zimskem času. Uradni delovni teden zaposlenega Slovenca je sestavljen iz 40 ur, in sicer 8 ur dnevno. Kljub zakonskim določilom pa veliko zaposlenih v zasebnem sektorju v Sloveniji dela tudi po 10 ur dnevno (Pasport to trade, 2014).

Pričetek delovnega dne se od malih do velikih podjetij razlikuje, lahko pa nekako posplošimo in rečemo, da se večja podjetja držijo urnika s pričetkom med 8. in 9. uro zjutraj in zaključijo nekje do 18. ure, pri čemer je vključen tudi 30-minutni odmor za malico. V državnih ustanovah se delovnik začenja navadno bolj zgodaj, med 7.30 in 8. uro in se torej tudi prej zaključi. Slovenija je v strukturi zaposlovanja zelo odprta do tujcev, čutiti pa je, da je zelo naklonjena zaposlovanju svojih državljanov, ki so znani kot dobri delavci in profesionalci, ter jih v tem zelo podpira. V Sloveniji so zaposleni kot člani EU deležni enake brezplačne ali subvencionirane zdravstvene oskrbe in nujne zdravniške pomoči, kar pa ne pokriva zdravljenja v zasebnih klinikah in specifičnih medicinskih posegov (Pasport to trade, 2014).

Na Sliki 2 je prikazano, kje se nahaja ravnotežje med delom in družino v Sloveniji glede na druge dejavnosti in glede na druge države Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD). Iz slike je razvidno, da se Slovenija nahaja nekje na sredini, kar pomeni, da ni najboljša v ravnotežju med delom in družino v primerjavi z državami OECD in tudi ne najslabša. Če pogledamo sliko, ta prikazuje, da se Slovenci bolj posvečajo državljanskemu udejstvovanju, socialnim povezavam in izobrazbi kot razmerju med delom in družino in manj zaslužku, zdravju, subjektivnemu blagostanju ter kakovosti okolja.

Slika 2: Ravnotežje med delom in družino v Sloveniji glede na druge dejavnosti in glede na druge države OECD



Vir: OECD, How does Slovenia compare, 2014.

Najti pravo ravnovesje med delom in zasebnim življenjem je za vsakega posameznika velik izziv, zlasti za zaposlene starše. Tistemu, ki mu tako dobro, zdravo ravnovesje uspe doseči, da zna poiskati ravnovesje med delom, zasebnim življenjem in družinskimi obveznostmi, se bo pozitivna stran oziroma dobrobit tega pokazala na vseh področjih delovnega kot tudi družinskega življenja in vseh družinskih članov. K doseganju takšnega ravnovesja pa lahko v veliki meri pripomorejo delodajalci sami, ki zaposlene podpirajo z različnimi spremembami, kot je na primer fleksibilen delovni čas. Pomembna za ravnovesje je tudi količina delovnega časa, ki ga posameznik preživi na delovnem mestu. Prekomeren delovni čas lahko slabo vpliva na zdravstveno stanje ljudi in povzroča različen stres. V Sloveniji procentualno kar 6 % vseh zaposlenih dela prek svojega rednega delovnega časa, kar na drugi strani vpliva na pomanjkanje prostega časa in časa za druge aktivnosti in družabno življenje kot tudi za spanje in počitek. Zadostitev prave mere prostega časa za posameznega zaposlenega ima velik pomen za njegovo vsesplošno dobro počutje in prispeva tako k fizičnemu kot psihičnemu zdravju posameznika. V Sloveniji zaposlen posameznik v povprečju nameni 62 % dnevnega časa, kar pomeni 14,8 ure, zase, kar je v primerjavi z državami članicami OECD, ki za to porabijo 15 ur dnevno, nekoliko manj (OECD, b. l.).

1.2 Ravnotežje med delom in družino z vidika organizacije

Za organizacije je zelo pomembno, da imajo zaposleni usklajeno ravnotežje med delom in družino, saj so delavci bolj zadovoljni na delovnem mestu ter delo opravljajo bolj produktivno in uspešno. Veliko organizacij zato uvaja različne ukrepe, da bi izboljšale ravnotežje med delom in družino ter tako pomagale svojim zaposlenim (Smole, 2014).

Odločitev podjetja, ali bo izvajalo politiko ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, je odvisna od tega, kako družba dojema koristi takega ravnovesja. Če podjetje ne zaznava

neke organizacijske koristi ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, potem ga po vsej verjetnosti tudi ne bo izvajalo. Ugotovitve vodijo k dvema zaključkoma, in sicer da glavne tržne dejavnosti predstavljajo ključni razlog za izvajanje politike ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, po drugi strani pa je izvajanje politike ravnovesja privlačno tudi zaradi vse večjega zaznavanja stopnje organizacijske uspešnosti. Potrebe posameznika za njegov prosti čas prispevajo k razvoju osebe same, dopolnjujejo pa tudi poklicne in družinske dimenzije. Obe strani, tako poklicna kot zasebna, sta enako pomembni, čeprav sta včasih nezdružljivi (Adame-Sánchez, González-Cruz, & Martínez-Fuentes, 2016).

Za ravnotežje med delom in družino si morajo prizadevati tako delojemalci kot tudi delodajalci. Delodajalci morajo zaznavati potrebe staršev in slediti družini prijazni politiki ter zagotoviti okolje, ki bo združevalo starševsko vlogo in vlogo zaposlenega (Černigoj-Sadar, Kanjuo-Marčela, Stropnik, & Žaucer, 2011, str. 135).

Le nekaj delovnih mest je takih, ki so predstavljena kot družini neprijazna. Na delovnih mestih in pri zaposlovanju so vse bolj upoštevani stopnja ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, dobro balansiranje in vedno večje vključevanje teh zahtev v kadrovsko politiko posameznih podjetij. Na ta način ne pridobijo le podjetja, pač pa tudi zaposleni, ki so ob dobrem počutju, zdravju in zadovoljstvu na delovnem mestu bolj osredotočeni na svoje delo, delovne naloge in lažje dosegajo svoje zastavljene cilje in delovne zahteve. V ustvarjanju tega ravnovesja se v kadrovsko politiko vedno bolj vključuje možnost posameznika po izrabi neplačanega dopusta, polno plačane odsotnosti v času porodniškega ali starševskega dopusta in zahteve po enakosti glede spolov, rase, vere in drugih lastnosti (Dickens, 2006).

Podjetja morajo uvajati različne ukrepe družini prijazne politike, saj bodo tako povečala učinkovitost in obseg poslovanja. Pri oblikovanju ukrepov je dobro, da so navzoči tudi zaposleni in predlagajo ukrepe (Černigoj-Sadar, Kanjuo-Marčela, Stropnik, & Žaucer, 2011, str. 147).

1.3 Posledice neravnotežja med delom in družino

V današnjem času se zdi ravnovesje med delom in zasebnim življenjem skoraj nemogoče. Današnja tehnologija namreč omogoča, da so delavci dosegljivi ves čas, 24 ur dnevno. Strah pred izgubo zaposlitve delavce sili v prekomerno, nadurno delo. Prekomeren delavnik s stresom zelo vpliva na poslabšanje medsebojnih odnosov, škoduje našemu zdravju in vpliva tudi na našo splošno srečo (Jian Lee, 2014).

Slabo ravnovesje med delom in družina negativno vpliva tako na zaposlene oziroma posameznike kot tudi na podjetja in družbo. Posameznik se ne zaveda, da ni povsem lahko uravnovesiti delo in zasebno življenje. Pomanjkanje tega ravnovesja pomeni za ljudi večji stres tako na delovnem področju kot tudi zunaj dela. Ljudje, ki takega ravnovesja nimajo,

se tudi v zasebnem življenju soočajo z več družinskimi konflikti, imajo večje težave v osebnih razmerjih ter večje psihične in zdravstvene težave. Na delovnem področju se pojavljata manjša produktivnost in kreativnost in tako slabo ravnovesje je očitno negativno tako za delavce kot tudi za delodajalce (Janssen, 2013).

Včasih je število zaposlenih zmanjšano na minimum, delovne obremenitve pa ostajajo na enaki ali celo višji ravni, kar vodi v ustvarjanje stresa, tesnobe in pritiska. Zaposleni so nezadovoljni, saj zaostajajo pri svojem delu, ki ga ne zmorejo, kar prenašajo v zasebno življenje in rušijo ravnovesje zadovoljstva (Corrigan, 2016).

Po raziskavah naj bi imele ženske večje število konfliktov, saj imajo večje število vlog v družinskem življenju, ki jih morajo združevati s svojim poklicnim področjem, kar tudi danes negativno vpliva na karierni razvoj žensk (Adamme, Caplliureb, & Miquelb, 2015).

Težave v doseganju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem se kažejo v številnih prepoznavnih znakih, kot so zamujanje, pretirane odsotnosti in invalidnost. Drugi znaki, ki niso tako opazni, pa so po mnenju Ameriškega psihološkega združenja (angl. *American Psychological Association*) glavobol, pomanjkanje koncentracije in razdražljivost (Corrigan, 2016).

Tisti, ki imajo boljše ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, so pri delu bolj zavzeti, imajo več energije in več zadovoljstva. To pomeni, da je dobro, zadovoljno zasebno življenje pridobitno tudi za zavzetost delavca in posledično za podjetje. Vse to kaže na nujnost, da se mora ravnotežje med delom in zasebnim življenjem izboljšati. Načeloma je za to odgovoren vsak posameznik oziroma zaposleni, da sam odgovarja za svoje zasebno življenje, jasno pa je, da so za to odgovorni tudi vodilni, katerih naloga je, da ustvarijo predpogoje za funkcionalno ravnotežje med delom in zasebnostjo. Tako na primer lahko podjetja take predpogoje ustvarijo z elastičnim, prilagodljivim urnikom dela, mestom zaposlitve, zmanjševanjem števila delovnih ur, dela v prekomernem delovnem času, dela ob vikendih in nasploh ustvarjajo pogoje, ki vzpodbujajo zaposlene (Janssen, 2013).

1.3.1 Stres

Zaposleni se dnevno srečujejo z balansiranjem med delom in družinskimi zahtevami. Stres, ki ga doživljamo na delovnem področju, igra veliko vlogo pri nastanku različnih, z delom povezanih konfliktov, kar je celo eden od največjih problemov zaposlenih v Evropi. Zaposleni, ki se soočajo z manj konflikti na delovnem področju in v zasebnem življenju, imajo bolj pozitiven odnos tako do dela kot tudi do družine. Zaposleni, ki so mnenja, da je njihov uspeh na delovnem področju plod njihovega trdega dela, imajo notranjo kontrolo in uspešno balansirajo med poslovnimi in zasebnimi zahtevami. Tisti, ki so mnenja, da so za njihov uspeh na delovnem področju zaslužni drugi, zunanji dejavniki, imajo več zunanje

kontrole, a se soočajo tudi z več psihološkimi stiskami in nervozo (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016).

Zaposleni z nižjim socialno-ekonomskim statusom na delovnem mestu so srečnejši in podvrženi nižji stopnji stresa. Zaposleni z višjim socialno-ekonomskim statusom pa so pogosto nezmožni uskladiti svoje delo z zahtevami doma v zasebnem življenju. Višje pozicije na delovnem mestu spremljajo tudi večje delovne zahteve, vključujejo večjo odgovornost ter večje zunanje in notranje konflikte. Zaposleni z nižjim statusom pa se soočajo s stresom, ki izhaja iz tega, da nimajo neke kontrole glede zaposlitve, nekega občutka socialne varnosti in urnika dela. Niso več sposobni shajati z zahtevami na delu, delovno okolje jih ne podpira, da bi zadostili vsem zahtevam tako na delu kot tudi doma. V zvezi z višjimi pozicijami zaposlenih lahko tudi rečemo, da posamezniku nudijo višji dohodek, a tudi večja odrekanja v zasebnem življenju, delovna mesta na nižjih položajih pa so slabše plačana, nudijo manj sredstev za življenje, ljudje so v stresu, da bi delovna mesta sploh obdržali, in konflikti, ki izhajajo iz tega stresa, posegajo tudi v zasebno, družinsko življenje. K stopnji stresa prispeva tudi stopnja demografskih značilnosti, spola in rase (Damaske, Zawadzki, & Smyth, 2016).

Zaposlene ženske, ki imajo višjo stopnjo kontrole, se soočajo z manjšim številom konfliktov in so v svojih poklicih bolj zadovoljne. Nekatere raziskave kažejo na to, da imajo ženske manj notranje kontrole kot moški, kar pa izhaja predvsem iz dejstva, da so konzervativno naravnane podjetniške sposobnosti bolj moško orientirane in imajo ženske tako manj zaupanja vase in svoje zmogljivosti (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016).

Vzroki za stres so različni, vse od različnih konfliktov na delovnem področju kot tudi doma, pritiskov in zviševanje števila delovnih ur do prekomernega dela, kakor so različne tudi posledice tako nastalega stresa, kot so nezadovoljstvo na delovnem mestu, tesnobnost, depresija, nagnjenost k samomoru in druge psihološke bolezni nasploh. Ljudje, ki so v situaciji neravnovesja med delom in zasebnim življenjem, se soočajo z večjo mero stresa na delovnem področju, saj ne morejo uskladiti svoje vloge v službi z vlogo, ki jo imajo v družinskem življenju. V procesu, ko skušajo to ravnovesje doseči, pa so podvrženi še večjemu stresu, ki vodi v depresijo in tesnobnost. Taki ljudje so manj pozorni pri izvrševanju svojih nalog in kažejo veliko nervozo v svojem delovanju. Konflikti in stres torej določajo stopnjo ravnovesja med delom in zasebnim življenjem, nedoseganje tega pa vodi v nove konflikte, nove stresne situacije, ki posledično vplivajo na naše psihološko zdravje. Več kot imamo konfliktov v zasebnem življenju, več stresa to povzroča na delovnem mestu, vse skupaj pa vpliva na naše psihološko stanje in iz tega izhajajoče bolezni (Sharma, Dhar, & Tyagi, 2015).

Danes so zaposleni na splošno preveč obremenjeni z zahtevnimi in s kompleksnimi delovnimi nalogami ter se posledično soočajo z veliko stopnjo negotovosti, kar daje ekstremne kognitivne in čustvene rezultate. Da je zaposleni posameznik osredotočen na

svoje delo in naloge ter ima za opravljanje tega potrebno energijo, pa potrebuje idealno fizično in psihično počutje. Pomembnost doseganja nekega zdravega ravnovesja med delom in zasebnim življenjem je v tem, da to neposredno vpliva na splošno stresno situacijo posameznika, ki tako ob uspešnem balansiranju med tema dvema področjema ni podvržen večjim stresnim situacijam, v nasprotju s tistimi, ki jim tega ravnovesja ne uspe doseči. Večji stres vodi v več konfliktov in psiholoških stisk. Višja stopnja samokontrole prispeva k nižji stopnji stresa tako na delu, kjer posameznik lažje rešuje stresne situacije, v nasprotju s tistimi, ki imajo nizko stopnjo kontrole in so mnenja, da usoda kroji njihovo življenje. Vloga spolov ima kljub mnogim napredkom v sodobni družbi in bolj svobodnjaški miselnosti v ustvarjanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem še vedno zelo velik pomen. Tako so na primer ženske pri balansiranju in iskanju ravnovesja med zaposlitvijo in družino še vedno soočene z različnimi izzivi, saj se na eni strani soočajo s pomanjkanjem časa, na drugi strani pa z nesodelovanjem moških pri družinskih opravilih, z raznimi kulturnimi normami in drugim, kar je ponekod danes še vedno zelo zakoreninjeno (Karkoulian et al., 2016).

Čeprav imajo zaposlene ženske bolj pozitiven odnos do dela pa so ženske na vodilnih delovnih mestih preobremenjene, na eni strani z vzgojo otrok in družinskimi nalogami, na drugi strani pa posledično to vpliva na njihove karierne poti. V nasprotju s tem prisotnost žensk na vodilnih mestih in delovnem trgu nasploh, delodajalce motivira v svojo kadrovsko politiko vključiti napredne ukrepe za doseganje ravnovesja med delom in zasebnim življenjem (Karkoulian et al., 2016).

1.3.2 Izgorelost

Neravnotežje med delom in družino nas vodi do izgorelosti. Izgorelost je stanje popolne psihične in čustvene izčrpanosti. Nastane zaradi dolgotrajnega in zelo intenzivnega ponavljajočega se kroničnega stresa. Z izgorelostjo se sooča vedno več ljudi, zato je izgorelost postala najbolj nevarna oziroma najbolj razširjena poklicna bolezen (Šinkovec, 2016).

Izgorelost nastane najpogosteje pri uspešnih ljudeh. Ti svoje obremenjenosti sploh ne zaznajo in si nalagajo še dodatne naloge. Zaradi svoje uspešnosti si nalagajo vedno več nalog in želijo uresničiti vedno višje cilje, zato na prosti čas oziroma počitek preprosto pozabijo. Izgorelost nastaja postopoma. Najprej je šibka, potem pa se vedno bolj stopnjuje (P., 2010).

Pogosto se zgodi, da opazimo svojo izgorelost šele, ko je to že prepozno. Po psihologih Herbertu Freudenbergerju in Gailu Northu proces izgorevanja delimo na dvanajst stopenj ali faz, in sicer (Khan, b. l.):

1. prisila samodokazovanja: obsesivno dokazovati svoje vrednote,

2. vedno več dela: nezmožnost posameznika, da bi prekinil z delom,
3. zanemarjanje svojih potreb: neredno spanje, motnje prehranjevanja in slabo družabno življenje,
4. odkrivanje konfliktov: zavračamo probleme, ker se počutimo panično in ogroženo,
5. revizija vrednot: vrednote niso v nekem ravnovesju, prijatelji in družina so potisnjeni v ozadje, hobiji so nepomembni, pomembno je le delo,
6. zanikanje problemov: nastalih problemov si ne priznamo in smo nestrpni, sodelavce dojemamo kot lene in nedisciplinirane, oteženi so socialni stiki, pojavljata se cinizem in agresija. Probleme obravnavamo kot posledico časovne stiske in dela ter ne kot življenjske spremembe,
7. umik: naše družabno življenje je zelo slabo ali pa ga sploh nimamo in svojo sprostitev zaradi teh stresnih situacij iščemo v alkoholu in drogah,
8. nenavadne vedenjske spremembe: pojavljati se začnejo nenavadne spremembe v našem vedenju, ki zaskrbljujoče vplivajo na naše prijatelje in družino,
9. depersonalizacija: ko ne vidimo več niti sebe niti drugih, ko ne vidimo več vrednot in ne zaznavamo svojih lastnih potreb,
10. notranja praznina: počutimo se notranje prazni in v želji, da bi ta občutek premagali, se prenajedamo in delujemo pretirano na različnih področjih življenja, kot je seksualno področje, se zatekamo k drogam itd.,
11. depresija: na tej stopnji se počutimo izgubljeno in negotovo, izčrpano in prihodnost se nam zdi žalostna in temačna,
12. sindrom izgorelosti: ta stopnja vključuje popolni duševni in telesni propad in na tej stopnji izgorelosti je čas, da poiščemo strokovno zdravniško pomoč.

Izgorelost nastopi zaradi neravnovesja, zato je treba ugotoviti, zakaj je do neravnovesja prišlo in ali je mogoče treba vzpostaviti harmonično ravnovesje. Izgorelost pogosto nastane zaradi prevelikega stresa, večjega, kot ga lahko prenesemo. Zaradi izgorelosti je v našem telesu manj hranil, ki jih potrebujemo za presnovo. Če se želimo izogniti izgorelosti, moramo zmanjšati obremenitve (Schmiedel, 2011, str. 15).

Najbolje je, da se izgorelosti preprosto izognemo, kot pa da jo zdravimo, ko je že prepozno. Da se izgorelosti izognemo, moramo imeti jasen načrt. Na delovnem mestu si razporedimo naloge, tako da jih opravimo brez pretirane obremenitve. Vzeti si moramo čas zase in pozabiti na stvari, ki so v okviru službe. Priporočljivo je, da si vzamemo eno uro opoldanskega odmora (Schmiedel, 2011, str. 150).

1.4 Izboljšanje ravnotežja med delom in družino

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem se od posameznika do posameznika razlikuje. V nadaljevanju je predstavljenih nekaj namigov, kako izboljšati ravnotežje med delom in družino:

1. Opuščanje perfekcionizma

Večina ljudi svojo težnjo po perfekcionizmu razvije že v rani mladosti in v tem zgodnjem obdobju svojo težnjo po perfekcionizmu lažje vzdržujemo, ko odrastemo, pa postane naše življenje bolj zapleteno. Ko na primer napredujemo na svojem delovnem mestu in si ustvarimo družino, s tem naraščata tudi naša odgovornost in obremenitev. Perfekcionizem postaja vse bolj nedosegljiv in če je bila to v preteklosti naša navada, lahko vodi v destruktivnost. Prava rešitev proti izgorevanju je, da opustimo perfekcionizem. Ko širimo svoje življenje, je tako nevrološko kot tudi psihološko zelo težko, da bi svoj perfekcionizem še naprej vzdrževali na enaki ravni. Bolj zdrava rešitev je, da si ne prizadevamo biti popolni, ampak smo v nalogah uspešni (Jian Lee, 2014).

2. Povečanje samoučinkovitosti

Verjeti moramo vase in biti samozavestni, ne smemo se vedno ozirati na druge. Ljudje, ki imajo večjo stopnjo zaznane samoučinkovitosti, občutijo manj stresa v zahtevnih razmerah. Ljudje morajo verjeti, da se lahko spopadejo z nastalimi situacijami in se tako izognejo stresu (Davis Laack, 2013).

3. Odklop

Sodobna tehnologija močno prispeva k našemu življenju, vendar pa prav tako omogoča našo dosegljivost v vsakem času. Posamezniku se zdi, da se delavnik nikoli ne konča. Včasih bi morali izklopiti telefon, biti nedosegljivi in nameniti svoj prosti čas res samo sebi in svojemu zasebnemu življenju. Ljudje, ki ustvarijo navado službene nedosegljivosti v svojem zasebnem času, imajo občutek večje kontrole svojega življenja in so manj nagnjeni k stresu (Jian Lee, 2014).

4. Vaje in meditacija

Tudi kadar smo zelo obremenjeni, si moramo vzeti čas za ključne stvari v svojem življenju, kot so na primer razvajanje v kopalnici, spanje in druge zasebne stvari. Ena od naših najnujnejših stvari, rekreacija, pa je pogosto prva stvar, ki jo črtamo iz našega preobremenjenega urnika. Rekreacija je pomemben dejavnik v zmanjšanju našega vsakodnevnega stresa. Pomaga nam pri dviganju in izboljšanju našega razpoloženja. Priporočeno je, da rekreaciji namenimo vsaj del tedenskega časa, pa naj bo to joga, meditacija ali kaj drugega. Če ste res v stiski s časom, začnite postopoma z vajami dihanja, nekajminutno meditacijo zjutraj in zvečer ali pa na primer nadomestite pitje alkohola z bolj zdravo obliko zmanjševanja stresa. Ko govorimo o ravnovesju med delom in zasebnim življenjem, ni vse v dokončanju in izvršitvi neke nam dane naloge, ampak mora to

vključevati tudi samopomoč, ki osveži naše telo, um in dušo. Te naloge pogosto terjajo zelo majhen napor, a imajo velike rezultate (Jian Lee, 2014).

5. Omejite naloge in zmanjšajte število ljudi, s katerimi izgubljate svoj čas

Najprej moramo jasno opredeliti, kaj je najpomembnejše v našem življenju. Spisek tega se od posameznika do posameznika razlikuje, biti pa moramo pozorni na to, da res prikaže naše prioritete in ne prioritet koga drugega. Potegnemo ostro mejo in namenimo svoj kakovostni čas tem prednostnim dejavnostim in ljudem. Tako dobimo neko bolj jasno sliko, kaj in koga črtati s seznama. Če nas na primer e-pošta in deskanje po internetu potegneta v zapravljanje časa, si postavimo določena pravila. Osredotočimo se na opravila, naloge in ljudi, ki nas najbolj izpolnjujejo (Jian Lee, 2014).

6. Spremenite strukturo vašega življenja

Včasih zapademo nehote v neko rutino in smo mnenja, da so naše navade trdno določene. Tako namesto da bi opravili vse naloge sami, jih raje delegirajmo drugim in se posvetimo temu, kar ima za nas najvišjo prednost, ostalo pa prepustimo drugim. Delegiranje nalog lahko pomeni rešitev, kjer vsi pridobijo (Jian Lee, 2014).

7. Začnite postopoma in nadgrajujte

Vsi poznamo diete, ki nikoli niso uspele, novoletne zaobljube, ki so februarja že daleč pozabljene. Enako je tudi z ravnovesjem našega dela in zasebnega življenja. Če nase prevzamemo preveč in prehitro, tega ravnovesja ne bomo dosegli, podvrženi pa bomo vse večjemu stresu, nezadovoljstvu in izgorevanja (Jian Lee, 2014). Naloge moramo opravljati postopoma in po malem, ne smemo si naložiti prevelikega bremena.

Podjetja lahko zaposlenim pomagajo ustvariti ravnovesje med delom in zasebnim življenjem s pomočjo posebnih dogovorov, kot so na primer (Ovusu, 2014):

- fleksibilen delovni čas, da lahko delavci na primer delajo dodatne ure med tednom in tako pridobijo dodaten prost dan vsak ali vsak drugi teden,
- očetovski dopust, ki moškim daje možnost določeno število dni delati od doma,
- 30-minutna rekreacija tedensko, ki zaposlenim omogoča vadbo po koncu delovnega časa in tako izločitev vseh stresnih situacij pred odhodom domov,
- prost delovni dan za rojstnodnevnega slavljenca,
- načelo brez prenosnih računalnikov,
- deliti svoje mnenje, kako ravnovesje med delom in zasebnim življenjem vpliva na organizacijsko produktivnost.

V svoj vsakdanji delovnik moramo vključiti odmore in se tako vsaj za čas odklopiti od dela. Da bi premagali izgorelost, si moramo ustvariti več časa za dejavnosti in za ljudi, ki so nam najbolj pomembni. Izogibati se moramo stvarem, ki so za nas nepomembne. Mnogo ljudi dela dodatne ure ali uporablja pametne telefone, da so tako dosegljivi tudi,

kadar fizično niso na delovnem mestu. Izklopite telefone in preživite kakovosten čas samo zasebno brez zunanjih vplivov zaposlitve (Uscher, 2016).

V prizadevanjih, da bi nekako združili kakovostno zasebno življenje s poslovnim področjem, je vse več poudarka na fleksibilnosti delovnega časa. Namesto standardnega urnika, ki temelji na 8-urnem dnevu 5 dni na teden s prostimi večeri in vikendi ter letnimi počitnicami, je danes urnik vse bolj fleksibilen. Odmika se od kolektivnih norm, se v svoji dolžini delovnika razlikuje in kot tak posamezniku ponuja najboljše možnosti za dobro balansiranje med delom in zasebnim življenjem. V vsakodnevnem življenju ima plačano delo zelo velik pomen in hkrati velik vpliv na naše življenjske pogoje oziroma naš standard in kakovost življenja. Zahteve po bolj fleksibilnem delovnem urniku in s tem po večji produktivnosti so znane v evropskih režimih, ki želijo povečati tako kvantiteto, funkcionalnost kot tudi stopnjo ravnovesja med delom in družino ter iščejo najboljše možne kombinacije za fleksibilnost in zadovoljstvo posameznika. Ne smemo pozabiti, da nekatere od teh sistemov fleksibilnosti predvsem promovirajo delodajalci, da bi tako dosegli najvišjo stopnjo izrabe delovne sile. Kljub temu pa je po večini evropskih držav trend fleksibilnosti delovnega urnika naravnan tako, da z njim pridobita tako delavec kot delodajalec (Anttila, Oinas, Tammelin, & Nätti, 2015).

Na oblikovanje ukrepov za ohranjanje ravnotežja med delom in družino v organizaciji posameznik težko vpliva, prav tako ne more vplivati na različne zlorabe zakonodaje. Lahko pa se izogiba dejavnostim, ki bi vodile v stres ali izgorelost.

Posameznik se mora naučiti, da ne nosi problemov z delovnega mesta domov in obratno. Naučiti se mora, da ni vedno odgovoren za probleme drugih. Delo si moramo vedno vnaprej razporediti in ne smemo sprejemati nalog, ki so za nas preobremenjujoče oziroma neizvedljive. Nujno si moramo vsak delovni dan vzeti odmor in ga porabiti za sprostitev ter za hip odmisliti službene zadeve. Potrebno se je tudi razgibati in se zdravo prehranjevati. Ko nastopijo prvi koraki stresa oziroma izgorelosti, nikoli ne smemo posegati po različnih poživilih ali alkoholu. Največji korak je, da si sami priznamo, da take preobremenjenosti ne zmoremo več. Poskušamo ugotoviti, od kod izvira stres. Pomembno je tudi, da se znamo motivirati, se nagraditi. Spremeniti moramo svoje mišljenje, kot je na primer to, da če ne bomo opravili nalog do konca, ne bomo zadovoljili zahtev nadrejenega, in to, da mislimo, da smo ujeti v nekakšnem začaranem krogu, kar vodi v depresijo (Sever, 2013).

Vsak dan se soočamo z neprijetnimi situacijami, zato je pomembno, da se znamo soočiti s težavami, da nas te ne vržejo iz tira.

1.5 Prihodnost ravnotežja med delom in družino

Mladina se v nasprotju s preteklostjo vrsto let izobražuje, šola, povišala se je tudi starostna stopnja ljudi, tako da tudi starejši vse dalj ne le živijo, ampak tudi sami skrbijo zase. V zvezi s tem pa občutimo tudi velike posledice v zdravstvenem in pokojninskem sistemu, na trgu dela in na področju izobrazbe. Mnogo dosedanjih sprememb, kot je na primer večja prisotnost žensk na trgu dela, večje število ločitev, več enostarševskih družin, zviševanje starostne stopnje prebivalstva in druge, se bo v prihodnje po predvidevanjih še povečevalo (Fagnani, 2011).

Z vse višjo življenjsko dobo se bosta recipročno zniževala mentalno zdravje in psihična zmogljivost ljudi. Zmožnost za delo starejših bo omejena, saj moramo z zvišano življenjsko dobo vzeti v ozir tudi razne bolezni in zdravstvene probleme. Danes ima pri zaposlovanju tako velik pomen metoda indeksa delovne zmožnosti. Glede rezultatov, ki jih metoda tega testa ponuja, se hočejo sistemi izogniti prezgodnjemu upokojevanju in delovni nezmožnosti. Dosedanje študije kažejo na to, da morajo biti programi usmerjeni v boljšo podporo nadrejenih do svojih delavcev, zmanjšanje konfliktov na delovnem področju, zmanjševanje delovnih zahtev in izboljšanje kakovosti spanja ter rekreacijskih dejavnosti (Gharibil, Mokarami, Taban, Aval, Samimi, & Salesi, 2015).

Če želijo podjetja, da so delavci produktivni in predani delu, morajo izvajati različne ukrepe. Eden izmed glavnih dejavnikov, na katerega se morajo organizacije osredotočiti, če želijo doseči ravnotežje pri svojih zaposlenih, je količina časa, ki ga zaposleni preživijo na delovnem mestu. Veliko podjetij uporablja skrajšan delovni čas ali pa polovičen deloven čas (Smole, 2014).

Glavne spremenljivke v razvoju družine do leta 2030 bodo še nadaljnje spremembe v zgradbi družine, njenih gospodinjstvih, njeni strukturi itd. Predviden je tudi porast enostarševskih družin, enoosebnih gospodinjstev in tudi gospodinjstev brez otrok. Večja kot bo starostna stopnja družbe, višja bo tudi številčnost enoosebnih gospodinjstev. Novi dejavniki, ki bodo vplivali na družbo in posledično družino, so različni demografski dejavniki in socialne razmere kot tudi večje število zaposlovanja žensk na trgu dela, polno zaposlenih in delovno dejavnih ljudi po 65. letu (Fagnani, 2011).

Do leta 2030 se bo povečala zahteva po visoko izobraženih kadrih oz. delovni sili, pričakovati je tudi spremembe delovnih pogojev in metod skrajševanja delovnega časa. Dobro ravnovesje med delom in zasebnim življenjem, družino pa terja več kot le skrajšan urnik delovnega časa, zahteva tudi prilagodljivost in kompatibilnost s finančno oskrbo in nego družine, njenih družinskih članov in otrok (Fagnani, 2011).

Če torej želimo promovirati v dobro otrok, moramo v prihodnje več pozornosti posvečati biološkemu ritmu, ga spoštovati in otrokom omogočiti, da s starši preživijo odgovarjajoč,

kakovosten čas, upoštevati moramo potrebe in želje, ki ženskam in moškim v enaki meri omogočajo na eni strani obdržati svojo dostojno zaposlitev in graditi svojo kariero, na drugi strani pa zgraditi tudi dobro, trdno in kakovostno družinsko in družbeno življenje. Čeprav se starostna stopnja zaposlenih v državah Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) razlikuje (55−64 let), pa je vsesplošen trend, da se ta stopnja zvišuje. Tako se soočamo s situacijo, ko morajo zaposleni združevati svojo zaposlitev s skrbjo za svoje odrasle otroke in mnogokrat skrbeti tudi za svoje odvisne starše ali za svojega starejšega partnerja. To predstavlja velik izziv za ravnovesje med delom in družino oziroma zasebnim življenjem. Kdo bo v prihodnje skrbel za zaposlene, kdo bo financiral podporo in storitve ter zdravstveno oskrbo, ki jo bodo potrebovali? V prihodnjem ravnovesju med družino oziroma zasebnim življenjem in delom bo opaziti vse večjo prisotnost očetov, v vlogah, ki so bile poprej namenjene le materam. Pojavil se bo nekakšen vzorec »zamenjave spolov«. Družbeno in družinsko življenje bo temeljilo na dogovorih, vzajemnem balansiranju in enakovredni delitvi nalog, razlikoval se bo le način izvajanja. Povečalo se bo število moških, ki bodo aktivno želeli sodelovati v vlogi starša, na drugi strani pa se bo povečalo število žensk, ki si bodo ob ustvarjanju družine želele zgraditi tudi poslovno kariero (Fagnani, 2011).

Prihodnost ravnotežja med delom in družino se nanaša predvsem na tehnološki napredek. Tehnologija je namreč že tako napredovala, da nam omogoča, da smo povsod dosegljivi. Podjetja si prizadevajo in izvajajo različne ukrepe, da bi svojim zaposlenim omogočila, da se povsem sprostijo, ko niso na delovnem mestu, in preprosto vsaj za kratek čas odmislijo delovne naloge in vse, kar je povezano z delom. Nekatera podjetja na primer svojim zaposlenim dovolijo, da se e-pošta avtomatsko izbriše, ko so na dopustu (Smole, 2014).

Čeprav je perspektiva družine, ravnovesja med njo in zaposlitvijo sicer dobra, pa se vse več ljudi sooča z dejstvom, da je trenutna situacija stresna in težka, da bi si lahko tako ravnovesje ustvarili in se prav iz tega vzroka za družino odločajo kasneje. Dobra zaposlitev in kariera sta na prvem mestu, šele kasneje družina, in to z vse manjšim številom otrok, če sploh. Velike družine so dandanes redke, tudi v zgornjem srednjem sloju ljudi. Mnogo mladih se iz razloga, ker ne najdejo stalne zaposlitve, pa tudi zaradi stanovanjskega problema odloča za družino šele v kasnejših, zrelih letih, ko si uredijo stalno zaposlitev, rešijo svoj stanovanjski problem in dosežejo neko splošno stabilnost. V tej višji starostni meji ustvarjanja družine pa igra veliko vlogo tudi medicina oziroma njeni napredki, ki posamezniku omogočajo postati starš tudi v kasnejših letih kot v preteklosti (Fagnani, 2011).

2 ANALIZA RAVNOTEŽJA MED DELOM IN DRUŽINO V IZBRANEM PODJETJU

2.1 Namen, cilji in raziskovalna vprašanja

Namen empiričnega dela zaključne strokovne naloge je predlagati rešitve, s katerimi bo izbrano podjetje izboljšalo ravnotežje med delom in družino zaposlenih, s čimer bo podjetje pozitivno vplivalo na delovne pogoje in poslovanje ter še bolj zadovoljilo svoje zaposlene. S to nalogo bom prikazala, kako lahko podjetja bolj poskrbijo za svoje zaposlene, ker če so zaposleni zadovoljni tako na delovnem mestu kot doma, podjetja poslujejo bolj učinkovito in uspešno.

Cilj empiričnega dela zaključne strokovne naloge je opraviti analizo stanja ravnotežja med delom in družino v izbranem podjetju med zaposlenimi prevozniki in tudi drugimi zaposlenimi. Predlagala bom rešitve za izboljšavo razmerja med delom in družino med zaposlenimi v izbranem podjetju.

Temeljna raziskovalna vprašanja empiričnega dela zaključne strokovne naloge so:

- Kako zaposleni v izbranem podjetju usklajujejo delo, družino in prosti čas?
- Ali zaposleni v izbranem podjetju delajo nadure in po službi delo prinesejo domov?
- Ali so zaposleni v izbranem podjetju zadovoljni z delom?
- Ali so zaposleni v izbranem podjetju predani svoji organizaciji?
- Ali se zaposleni v izbranem podjetju na delovnem mestu počutijo preobremenjene?

2.2 Raziskovalna metoda

Podatke za empirični del sem zbrala z intervjuji. Opravila sem šest intervjujev. V vsakem oddelku izbranega podjetja sem intervjuvala enega zaposlenega in tako pridobila odgovore na zastavljena vprašanja. Intervjuvala sem direktorja podjetja, zaposlenega carinika, zaposlenega logista, zaposlenega tujega prevoznika, zaposlenega slovenskega prevoznika in zaposlenega računovodjo. Intervjuje sem opravila na sedežu podjetja. V povprečju so intervjuji trajali 20 minut. Intervjuje sem si zapisala in jih potem pretipkala. Prepise intervjujev podajam v Prilogah 2−7.

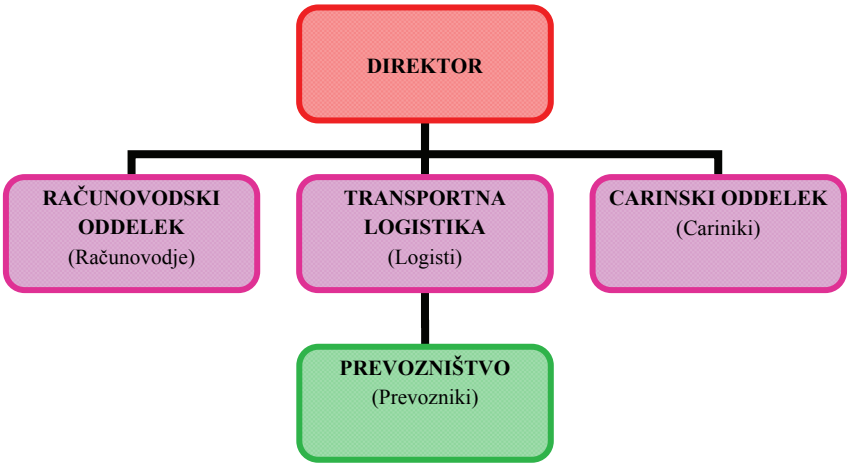
2.3 Predstavitev podjetja

Pri analizi ravnotežja med delom in družino sem si izbrala podjetje, ki se ukvarja s špedicijo in z drugimi prometnimi dejavnostmi. Izbrano podjetje je privolilo v sodelovanje in intervjuvanje pod pogojem, da njegovo ime v zaključni strokovni nalogi ne bo imenovano.

Izbrano podjetje posluje že od leta 1990 in ima 20 zaposlenih. Podjetje najpogosteje izvaža v Avstrijo, na Hrvaško, v Francijo, Italijo, Nemčijo in Veliko Britanijo.

Slika 3 prikazuje organizacijsko strukturo izbranega podjetja.

Slika 3: Organizacijska struktura izbranega podjetja



2.4 Analiza intervjujev

Izdelala sem intervjuje in se z direktorjem dogovorila za termin, kdaj jih lahko opravim. Odšla sem na teren oziroma sedež podjetja ter opravila intervjuje z zaposlenimi in direktorjem.

Izsledki iz intervjujev se glede na oddelke razlikujejo. Tako sem od vsakega zaposlenega v določenem oddelku dobila drugačne odgovore. Vprašanja v protokolu za intervju sem prilagodila glede na intervjuvanca. Intervjuvanci so želeli ostati anonimni, zato jih bom v svoji zaključni strokovni nalogi imenovala glede na oddelek, v katerem delajo.

2.4.1 Analiza intervjuja slovenskega in tujega prevoznika

Za intervjuvanje slovenskega in tujega prevoznika sem oblikovala identična raziskovalna vprašanja, saj sem hotela videti, v čem se slovenski in tuji prevoznik v izbranem podjetju razlikujeta glede ravnotežja med delom in družino.

Glede usklajevanja dela, družine in prostega časa med tujim in slovenskim prevoznikom ni bistvene razlike, saj odgovori na vprašanja iz polstrukturiranega intervjuja to potrjujejo. Izberem lahko, da je slovenski prevoznik glede dela, družine in prostega časa bolj organiziran kot tuji prevoznik.

Na vprašanje »Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate in zakaj?« slovenski prevoznik odgovarja, da mu je delo oziroma poklic všeč, ni pa mu všeč urnik dela, na drugi strani pa

tuji prevoznik na drugo zastavljeno vprašanje odgovori, da je zadovoljen z delom, vendar trpi njegova družina, obenem meni, da bi podjetje moralo bolj skrbeti za razmere zaposlenih.

Na tretje vprašanje »Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?« sta oba, tako tuji kot slovenski prevoznik, odgovorila pritrdilno. Tuji prevoznik še doda: »Nič mi ni težko narediti, mnogokrat potrpim.«

Slovenski prevoznik meni, da ima dovolj prostega časa oziroma časa za družino in da družino videva pogosto oziroma dnevno, tuji prevoznik pa je nasprotnega mnenja in pravi: »Ja, za družino je premalo časa, ker pogosto družine ne vidim dalj časa, potem imam nekaj prostih dni, ki pa ne zapolnijo dolgega premora, ko nismo skupaj.« Glede videvanja družine pa še pravi: »Zelo različno, včasih jih ne vidim tudi po dva tedna ali več, spet drugič bolj pogosto.«

Na zadnje vprašanje »Ali se na delovnem mestu počutite preobremenjene?« slovenski prevoznik odgovori, da se na delovnem mestu ne počuti preobremenjenega, razen če gre za kakšne nepredvidljive okoliščine (prometne nesreče, mejni zastoji, zapleti z dokumenti). Tuji prevoznik pa se na delovnem mestu počuti preobremenjeno, preutrujeno in pravi: »Preveč je birokracije in to naše delo upočasnjuje.«

2.4.2 Analiza intervjuja računovodje, carinika in logista

.

Za usklajevanje dela, družine in prostega časa računovodja, carinik in logist uporabljajo različne metode. Logistu usklajevanje dela, družine in prostega časa ne povzroča težav, saj si vnaprej postavi načrt, ki se ga tudi optimalno drži. Po drugi strani carinik težko usklajuje delo, družino in prosti čas ter odgovori: »Čeprav je naš delavnik določen, se carinski postopki pogosto zavlečejo in moraš biti zelo fleksibilen oziroma delati tudi izven delovnega časa.« Računovodja usklajuje delo, družino in prosti čas tako, da strogo loči med delom in časom, namenjenim družini.

Pri drugem vprašanju »Ali zaposleni delajo nadure in po službi delo prinesejo domov?« imajo računovodja, carinik in logist različna mnenja. Carinik pravi, da se carinski postopki pogosto zavlečejo in je potem primoran delo prinesti domov. Računovodja pojasni, da so pri računovodskem delu obdobja, ki so vezana na datum, in takrat ostane na delovnem mestu več kot osem ur.

Na tretje zastavljeno vprašanje »Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj?« vsi trije zaposleni (računovodja, carinik in logist) odgovorijo, da so s svojim delom zadovoljni.

Četrto vprašanje se je glasilo: »Ali so zaposleni predani svoji organizaciji?« Vsi intervjuvanci (računovodja, carinik in logist) so predani svoji organizaciji. Računovodja

odgovarja: »Menim, da sem svoji organizaciji predana. Na delovnem mestu se zelo trudim, da pokažem dobre rezultate.«

Zadnje vprašanje, ki sem ga postavila, je bilo: »Ali se zaposleni na delovnem mestu počutijo preobremenjene?« Računovodja se na delovnem mestu ne počuti preobremenjeno, saj pravi, da se med sodelavci dobro razumejo in so si v podporo. Carinik in logist pa se na vsake toliko časa počutita preobremenjeno. Logist odgovori: »Na delovnem mestu se kdaj pa kdaj počutim tudi utrujeno in preobremenjeno, a to mine in spet sem poln elana in energije.« Carinik je glede preobremenjenosti na delovnem mestu podal mnenje: »Včasih se na delovnem mestu res počutim preobremenjeno, vendar pa človek takih situacij, kjer ne gre vse po planu, ne more napovedati in zato tudi ne more kriviti nikogar.«

2.4.3 Analiza intervjuja direktorja

Pri intervjuju direktorja izbranega podjetja sem vprašanja postavila malo drugače. Direktorja izbranega podjetja sem spraševala, kako on skrbi za svoje zaposlene v smislu ravnotežja med delom in družino.

Prvo vprašanje se je glasilo: »Na kakšen način uravnavate razmerje med delom in družino vaših zaposlenih v pisarnah in na terenu v tovornjakih?« Direktor podjetja je odgovoril: »Razmerje za posamezne zaposlene uravnavamo različno. Ni pa to vedno lahko ali izvedljivo, saj predvsem delo na terenu, delo prevoznikov, zahteva veliko prilagodljivosti, veliko odrekanja. Do zaposlenih v administraciji večinoma nimamo takih zahtev.«

Na drugo vprašanje: »Ali zaposleni delajo nadure in delo prenesejo domov?« je direktor odgovoril, da v njihovem podjetju ne podpirajo opravljanja nalog na daljavo, vendar se včasih temu ne morejo izogniti. V takem primeru potem delo opravijo doma prek prenosnega računalnika ali mobilnega telefona. Doda še, da se taki primeri dogajajo predvsem na področju administrativnih del, ko so kakšni postopki časovno omejeni in ne morejo čakati do naslednjega dne.

Direktor izbranega podjetja je na tretje vprašanje »Ali so zaposleni zadovoljni z delom?« odgovoril, da so njegovi zaposleni v podjetju zadovoljni z delom in da si želi, da tako tudi ostane.

Na četrto vprašanje »Ali so zaposleni predani svoji organizaciji?« je podal mnenje: »Zdi se mi in želim si, da so oziroma da bi bili zaposleni podjetju tudi predani, kar kaže tudi dejstvo, da je mnogo delavcev konstantno pri nas zaposlenih že vrsto let.«

Zadnje vprašaje, ki sem ga postavila, je: »Ali se zaposleni na delovnem mestu počutijo preobremenjene?«

Direktor mi je podal odgovor: »Vsi naši zaposleni niso enakomerno obremenjeni, spet, seveda, glede na oddelke, na teren ali na samo situacijo. Nekateri so preobremenjeni, a narava našega dela zahteva, da se v dani situaciji postopek izpelje do konca, potem pa naknadno to skušamo kompenzirati in nadoknaditi, za kar je bil dotični prikrajšan.«

2.5 Glavne ugotovitve

Skozi intervjuje sem ugotovila, da imajo v izbrani organizaciji zaposleni v vsakem oddelku različna mnenja oziroma vidike glede ravnotežja med delom in družino.

Odgovor na prvo raziskovalno vprašanje zaključne strokovne naloge, kako zaposleni usklajujejo delo in družino, je v nekaterih oddelkih izbranega podjetja pozitiven, v nekaterih pa negativen. V oddelku za prevozništvo je glede usklajevanja med delom, družino in prostim časom največ negativnih mnenj, in sicer več s strani tujega prevoznika kot s strani slovenskega prevoznika. Tuji prevoznik je v izbranem podjetju večinoma na terenu in nima veliko možnosti za usklajevanje dela, družine in prostega časa, zato trpi njegova družina, ker se zelo pogosto videva z družino. Slovenski prevoznik lahko bolj pogosto videva svojo družino, bolj si lahko načrtuje delovni urnik, vendar je vseeno več ali manj na terenu in težko usklajuje delo, družino in prosti čas. Zaposleni carinik v izbranem podjetju prav tako težko usklajuje delo, družino in prosti čas, saj se carinski postopki pogosto zavlečejo in je »prisiljen« delati tudi zunaj delovnega časa. Računovodja in logist v izbranem podjetju dobro usklajujeta delo, družino in prosti čas, ker si dobro zastavita cilje in strogo ločita med delom in družino.

Na drugo raziskovalno vprašanje, ali zaposleni delajo nadure in po službi delo prinesejo domov, bi lahko odgovorila pozitivno. To, da zaposleni delajo nadure in delo prenašajo domov, se kaže predvsem v carinskem in računovodskem oddelku. V izbrani organizaciji sicer ne podpirajo dela na daljavo in se želijo temu izogniti, vendar se v oddelku računovodstva in carinjenja opravljajo postopki in naloge, ki so vezane na datum, takrat imajo v teh oddelkih prenatrpan delavnik.

Na tretje raziskovalno vprašanje, ali so zaposleni zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, bi lahko odgovorila pozitivno. V vsakem oddelku so zaposleni zadovoljni z delom, ki ga opravljajo. Mogoče bi izpostavila oddelek prevozništva. Prevozniki so sicer v izbrani organizaciji zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, vendar bi radi, da bi bil urnik bolj trdno določen. Tudi direktor pozitivno odgovori na to raziskovalno vprašanje in meni, da so zaposleni zadovoljni z delom, ki ga opravljajo, ker je mnogo delavcev že vrsto let konstantno zaposlenih v izbrani organizaciji.

V izbrani organizaciji so zaposleni v vseh oddelkih predani svoji organizaciji, ni jim težko včasih na delovnem mestu ostati tudi po 8-urnem delovniku.

V vseh oddelkih, razen v oddelku računovodstva, se zaposleni v izbrani organizaciji počutijo preobremenjene.

2.6 Predlogi in izboljšave za izbrano podjetje

Glede na odgovore, ki sem jih pridobila v intervjujih, izbranemu podjetju predlagam nekaj izboljšav glede doseganja ravnotežja med delom in družino.

Podjetju bi glede usklajevanja dela, družine in prostega časa predlagala, da več poudarka nameni carinskemu oddelku in predvsem oddelku prevozništva. Podjetje ne bi smelo gledati samo na izkoriščenost delavca, ampak delavcu prisluhniti, se bolj pogovoriti z njim. Za prevozništvo je to sicer zelo težko, saj je prevozništvo poklic, v katerem je zelo težko uskladiti delo, družino in prosti čas. Podjetje bi lahko za oddelek prevozništva organiziralo kakšno zabavo oziroma piknik in povabilo tudi družino prevoznikov. Tako bi lahko družina videla, kakšna sta njihovo delovno okolje in njihov kolektiv. Menim, da bi bilo tako lažje za družino in tudi za prevoznike. Nadrejeni bi se morali s podrejenimi bolj pogovarjati glede ravnotežja med delom in družino in jim prisluhniti. Podjetje bi moralo organizirati razna izobraževanja in informiranja o ravnotežju med delom in družino za vse oddelke v podjetju.

Prav tako bi izbrani organizaciji predlagala, da bi nadrejeni še bolj motivirali svoje podrejene. Podjetje bi moralo bolj uskladiti urnik dela v vseh oddelkih, s čimer bi zmanjšalo preobremenjenost, delo na daljavo in nadure.

Z večjo informiranostjo v podjetju in z večjim poudarkom glede ravnotežja med delom in družino v izbrani organizaciji bi se izognili temu, da bi bili zaposleni pod stresom tako doma kot na delovnem mestu. Če bi bili zaposleni v izbrani organizaciji bolj informirani, bi lažje spregovorili o svojih težavah usklajevanja in se odkrito pogovorili. S skupnim pogovorom bi podjetje in zaposleni lažje našli rešitve in s tem zagotovo bolj uskladili delo, družino in prosti čas.

Podjetje bi lahko organiziralo razne izlete, rekreacije v naravi za svoje zaposlene. Tako bi se zaposleni zagotovo počutili manj pod stresom in posledično bi dobro počutje vnašali tudi v čas, preživet z družino.

Izbranemu podjetju bi še predlagala, da bi nekako omililo birokracijo oziroma papirologijo, tako bi zaposleni delali bolj umirjeno in bi posledično imeli tudi več časa za družino.

SKLEP

V zaključni strokovni nalogi sem analizirala ravnotežje med delom in družino v izbranem podjetju.

Ravnotežje med delom in družino bi moralo biti v vseh podjetjih bolj poudarjeno. V vseh podjetjih bi se morali bolj odkrito pogovarjati o ravnotežju med delom in družino, saj bi tako izboljšali zadovoljstvo zaposlenih, posledično pa bi se tako izboljšala tudi produktivnost posameznega podjetja. Prav tako, kot moramo upoštevati in prisluhniti željam zaposlenih v podjetju, moramo upoštevati tudi zahteve in potrebe vodilnih, saj le neko ravnovesje interesov med obema stranema vodi tudi do dobrega zasebnega ravnovesja med delom in družino. Skozi nalogo spoznamo, da pravo ravnovesje med delom in družino lahko dosežemo samo z uskladitvijo medsebojnih interesov tako delodajalca kot delojemalca in vključuje pravo postavitev prioritet med delom, kariero, službo na eni strani in življenjskim stilom, zdravjem, družino in zadovoljstvom na drugi strani. Dobro ravnovesje pomeni zadovoljstvo posameznika na vseh ravneh. Ko posameznik doseže ravnovesje med delom in družino, tudi konfliktov ni več in sposobnost izpolnitve svoje vloge, tako na delovnem mestu kot doma, je dosežena. Priti do ravnovesja je v današnjem času prava umetnost. Prav vsak posamezni zaposleni kot tudi delodajalec se mora nadzirati, da ne zaide preveč na to ali ono področje in da vzdržuje neko uravnilovko na obeh straneh, postaviti si mora meje. Čeprav je to težka naloga, ravnovesje med delom in družino vodi k večji kakovosti našega življenja.

Ravnovesje med delom in družino se v primerjavi s prejšnjimi leti vidno izboljšuje, še vedno pa si prizadevamo z različnimi strateškimi načrti to ravnovesje še izboljšati. Ti strateški načrti so na eni strani na ravni države in skupnosti, kar pomeni nove, delavcem bolj prijazne zakone, na drugi strani pa so to organizacijske izboljšave, ki vodilnim v podjetjih narekujejo, da delavce vključijo v svojo vizijo in strateške načrte podjetja ter z različnimi fleksibilnimi organizacijskimi izboljšavami znotraj podjetja pripomorejo k višji kakovosti življenja. Na individualni ravni pa lahko k boljšemu ravnovesju med delom in družino vsak posameznik pripomore z načinom svojega vedenja in razmišljanja. Predvsem je pomemben odkrit pogovor tako med delodajalci in delavci kot tudi med državo in skupnostjo. Vse več sredstev se danes nameni za dosego ravnovesja in vse manj je prepričanja, da je to le nepotreben strošek. Delodajalci vse bolj spoznavajo, da je denar, porabljen v namen doseganja ravnovesja med delom in družino, dobro porabljen in pomeni nizek kratkoročen strošek v primerjavi z dolgoročnimi pridobitvami.

LITERATURA IN VIRI

1. Adame, C., Caplliureb, E., & Miquelb, M. (2015). Work–life balance and firms: A matter of women? *Journal of Business Research, 69*(4), 1379–1383.
2. Adame-Sánchez, C., González-Cruz, T., & Martínez-Fuentes, C. (2016). Do firms implement work–life balance policies to benefit their workers or themselves? *Journal of Business Research, 69*(11), 5519−5523.
3. Anttila, T., Oinas, T., Tammelin, M., & Nätti, J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe.*European Sociological Review, 31*(6), 713−724.
4. Corrigan, L. (2016). The Effects of Work & Life Imbalance. *Chron.* Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu http://work.chron.com/effects-work-life-imbalance-5967.html
5. Černigoj-Sadar, N., Kanjuo-Marčela, A., Stropnik, N., & Žaucer, B. (2007). *Delo in družina: s partnerstvom do družini prijaznega delovnega okolja.* Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Damaske, S., Zawadzki, M., & Smyth, J. (2016). Stress at work: Differential experiences of high versus low SES workers. *Social Science & Medicine*, 156, 125−133.
7. Davis Laack, P. (2013). 7 Strategies to Prevent Burnout. *Psychology today.* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu https://www.psychologytoday. com/blog/pressure-proof/201306/7-strategies-prevent-burnout
8. Dickens, L. (2006). Equality and Work-Life Balance: What's Happening at the Workplace. *Industrial Law Journal, 35*(4), 445−449.
9. Fagnani, J. (2011). Work-family life balance: future trends and challenges. *The future of families to 2030,* 119−187.
10. Gharibi1, V., Mokarami, H., Taban, A., Aval, M., Samimi, K., & Salesi, M. (2015). Effects of Work-Related Stress on Work Ability Index among Iranian Workers. *Safety and Health at Work, 7(1), 43−48.*
11. Hudson. (b.l.). *What is 'Work/Life Balance'? The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu https://au.hudson.com/Portals/AU/documents/Hudson2020_Work-Life.pdf
12. Janssen, J. (2013). A poor work-life-balance is bad – both for employees and employers. *Netsurvey*. Najdeno 27. novembra 2017 na spletnem naslovu http://www.netsurvey.se/en/uncategorized/a-poor-work-life-balance-is-bad-both-for-employees-and-employers/
13. Jian Lee, D. (2014). 6 Tips For Better Work-Life Balance. *Forbes*. Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu http://www.forbes.com/sites/ deborahlee/2014/10/20/6-tips-for-better-work-life-balance/#233b45e3dbc9

14. Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, *69*(11), 4918−4923.
15. Khan, K. (b. l.) *The 12 stages of burnout.* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu http://99u.com/workbook/25941/the-12-stages-of-burnout
16. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in nadzor. (2015). *Family Database.* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu http://www.oecd.org/els/family/LMF_2_7_Subjective_well-being_and_satisfaction_ with_work-life_balance.pdf
17. OECD. (2014). How's life in Slovenia in 2014? *How's life in Slovenia?* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu http://www.oecd.org/statistics/BLI%202014%20Slovenia%20country%20report.pdf
18. OECD. (b. l.). *Work-life balance.* Najdeno 1. marca. 2017 na spletnem naslovu http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/
19. Omulec, A. (2014). *Vloga družine za posameznika*. Najdeno 12. januarja 2017 na spletnem naslovu http://www.planet-lepote.com/vloga-druzine-za-posameznika
20. Ovusu, H. (2014). How Worklife Balance Affects Organisational Productivity? *Linkedin*. Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu https://www.linkedin.com/pulse/20140715230640-51086833-how-worklife-balance-affects-organisational-productivity
21. Pasport to trade. (b. l.). *Work-life balance in Slovenia*. Najdeno 1. marca 2017 na spletnem naslovu http://businessculture.org/southern-europe/business-culture-in-slovenia/work-life-balance-in-slovenia/
22. P, P. (2010). Izgorelost ali burn out mnogi napačno enačijo s stresom in se pri tem ne zavedajo, da gre za resno bolezen. *Kako prepoznamo sindrom izgorelosti?* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu http://zenska.hudo.com/zdravje/psihologija/kako-prepoznamo-sindrom-izgorelosti/
23. Schmiedel, V. (2011). *Izgorelost: ko nas delo, družina in vsakdanjik izčrpavajo.* Maribor: Mettis bukvarna.
24. Sever, A. (2013). Kako lahko preprečimo stres na delovnem mestu in izgorelost ali pa ju vsaj zmanjšamo? *Vzajemna*. Najdeno 12. januarja 2017 na spletnem naslovu https://www.vzajemna.si/sl/zdravje/moje-zdravje/kako-lahko-preprecimo-stres-na-delovnem-mestu-in-izgorelost-ali-pa-ju-vsaj-zmanjsamo
25. Sharma, J., Dhar, R., & Tyagi, A. (2015). Stress as a mediator between work–family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research,* 268−275.
26. Smole, M. (2014). Kako bomo v prihodnosti lovili ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem? *Psihologija dela.* Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu https://psihologijadela.com/2014/12/15/kako-bomo-v-prihodnosti-lovili-ravnotezje-med-poklicnim-in-zasebnim-zivljenjem/

27. Šinkovec, M. (2016). *4 faze izgorevanja na delovnem mestu − ste morda že v kateri?* Najdeno 20. februarja 2017 na spletnem naslovu https://www.aktivni.si/zdravje/preventiva/kako-prepoznati-izgorevanje-na-delavnem-mestu/
28. Uscher, J. (2016). 5 Tips for Better Work-Life Balance. *WebMD*. Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu http://www.webmd.com/women/features/balance-life#1
29. Utrinek. (2015). *V 10 korakih vzpostavite ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.* Najdeno 29. novembra 2016 na spletnem naslovu http://www.utrinek.si/v-10-korakih-vzpostavite-ravnovesje-med-poklicnim-in-zasebnim-zivljenjem

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Protokol intervjuja 1
Priloga 2: Intervju direktorja 2
Priloga 3: Intervju slovenskega prevoznika 5
Priloga 4: Intervju tujega prevoznika 7
Priloga 5: Intervju računovodje 9
Priloga 6: Intervju carinika 11
Priloga 7: Intervju zaposlenega logista 13

PRILOGA 1: Protokol intervjuja

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja:
Datum in ura intervjuja:
Trajanje intervjuja:
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca:

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: DA NE

PRILOGA 2: Intervju direktorja

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 2
Datum in ura intervjuja: 25. 4. 2017, 9:30
Trajanje intervjuja: 19 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: direktor podjetja

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Na kakšen način uravnavate razmerje med delom in družino vaših zaposlenih v pisarnah in na terenu v tovornjakih?
Razmerje za posamezne zaposlene uravnavamo različno. Ni pa to vedno lahko ali izvedljivo, saj predvsem delo na terenu, delo prevoznikov, zahteva veliko prilagodljivosti, veliko odrekanja. Do zaposlenih v administraciji večinoma nimamo takih zahtev.

2. So vaši zaposleni enakomerno obremenjeni? Ali so preobremenjeni? Kako razporedite naloge med svoje zaposlene?
Vsi naši zaposleni niso enakomerno obremenjeni, spet, seveda, glede na oddelke, na teren ali na samo situacijo. Nekateri so preobremenjeni, a narava našega dela zahteva, da se v dani situaciji postopek izpelje do konca, potem pa naknadno to skušamo kompenzirati in nadoknaditi, za kar je bil dotični prikrajšan.

3. Ali vaše podjetje podpira opravljanje službenih nalog na daljavo in zakaj? Delajo zaposleni tudi od doma, namesto da kakšen dan ne pridejo na delovno mesto?
Opravljanja službenih nalog na daljavo sicer ne podpiramo, včasih pa se temu žal ne moremo izogniti. Predvsem se to kaže v primeru administracije, ko so kakšni postopki, mejni dokumenti ali druge stvari potrebne takoj in ne moremo čakati do naslednjega dne. V tem primeru je bolje, da posameznik to opravi od doma, prek prenosnega računalnika ali mobilnega telefona, kot pa da bi se ponovno vračal na delovno mesto ali ostajal na delovnem mestu in čakal.

4. V čem se razlikuje vaš delovni dan (na delovnem mestu) in vaš prosti dan, ki ga preživite z družino? Ali se res posvetite samo družini, ko niste na delovnem mestu? Je na takšni poziciji (direktor podjetja) to sploh mogoče?
Delovni dan na delovnem mestu je seveda bolj stresen kot doma, kjer se posvetiš svoji družini in uživaš v svoji družbi brez obremenitev. V prostem času se skušam res posvetiti le družini, a mnogokrat to seveda ni možno, ne moreš kar izklopiti svojega dela. Popoln odklop v naši branži ni mogoč.

5. Se kdaj kot direktor počutite preobremenjeno, kako to omilite?
Velikokrat se počutim preobremenjeno, situacije so stresne, tempo pa je seveda vse hitrejši, vsem se mudi. To skušam predvsem omiliti s športom, z rekreacijo, s pobegom v naravo.

6. Kakšne ukrepe ste uvedli v svoje podjetje in s tem izboljšali ravnotežje med delom in družino?
Kot sem že prej omenil, smo zaposlenim v administraciji dali možnost določene postopke, vezane za naše delo, opraviti tudi od doma. Čeprav to seveda ni idealna rešitev, je pa ena izmed njih. Skušamo prisluhniti težavam zaposlenih in se v mejah zmožnosti prilagoditi njihovim željam in potrebam, žal pa to vedno, kot sem že rekel, ni izvedljivo.

7. Se vam kot direktorju podjetja zdi, da imajo zaposleni v vseh oddelkih primerno ravnotežje med delom in družino? Kateri da in kateri ne?
Ne, v vseh oddelkih našega podjetja seveda ravnotežje med delom in družino ni na isti ravni. Prevozniki se morajo v primerjavi z zaposlenimi v administraciji bolj razdajati zaradi narave njihovega dela, se bolj prilagajati in odrekati. Sicer pa menim, da je to razmerje primerljivo.

8. Kako motivirate svoje zaposlene? Kakšne strategije uporabljate, da se vaši zaposleni na delovnem mestu ne počutijo preobremenjene in pod stresom?
Zaposlene motiviramo predvsem z nagrajevanjem, tako v finančnem smislu kot tudi smislu prostih delovnih dni. Neke zdrave strategije glede preobremenjenosti ni, a skušamo to, kot sem že prej dejal, nadoknaditi in ljudi motivirati, da se potrudijo, saj vedo, da znamo to ceniti in da bodo temu primerno tudi nagrajeni.

9. Kakšno je vaše mnenje o razmerju med delom in družino na splošno?
Glede razmerja med delom in družino je stanje danes sicer boljše kot v preteklosti, vsak pa bi si seveda želel tistega optimalnega ravnovesja, kar pa zaradi ekonomske situacije in močne konkurenčnosti na trgu seveda ni lahko usklajevati.

10. So po vašem mnenju zaposleni v vašem podjetju zadovoljni z delom in predani delu?
Zdi se mi in želim si, da so oziroma da bi bili zaposleni v našem podjetju s svojim delom zadovoljni in zato podjetju tudi predani, kar kaže tudi dejstvo, da je mnogo delavcev konstantno pri nas že vrsto let.

PRILOGA 3: Intervju slovenskega prevoznika

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 6
Datum in ura intervjuja: 26. 4. 2017, 8:30
Trajanje intervjuja: 18 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: slovenski prevoznik, zaposlen v izbranem podjetju

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Kako usklajujete delo, družino in prosti čas? Pomislite na primer na pretekli teden ali mesec in opišite, kako ste razporedili vaš čas med delo in družino.
Delo in družino poskušam čim bolj usklajevati z načrtovanjem zadanega delovnega urnika in svojega prostega časa, ko se lahko posvetim družini. Pretekli mesec mi to ni ravno dobro uspevalo, saj sem svoj urnik težko uskladil z urnikom dela svoje žene, ki prav tako dela v poklicu, ki zahteva dobro načrtovanje. Je namreč medicinska sestra in uskladiti svoj, njen prosti čas in čas najinih šoloobveznih otrok seveda ni lahko, kot je to bilo prejšnji mesec, ko je nastopilo veliko neplaniranih zapletov in drugih situacij.

2. Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj? Kaj vam je najbolj in kaj najmanj všeč? Kaj bi podjetje lahko storilo, da bi bili bolj zadovoljni?
S svojim delom sem sicer zadovoljen, saj je to poklic, ki je vedno iskan, vedno se bo vršil transport. Ta gotovost mi je všeč, ni pa mi všeč naš urnik dela, ki ni trdno določen. Podjetje bi lahko morda zaposlilo več prevoznikov, a se bojim, da to ni mogoče, saj se jim finančno to ne izide.

3. Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?
Svoji organizaciji sem predan, delo opravljam dobro, v primeru ponujene zaposlitve z boljšimi pogoji pa bi jo vseeno zamenjal.

4. Menite, da imate premalo prostega časa oziroma časa za družino, zakaj?
Prostega časa imam glede na planski delovnik dovolj, žal pa se mnogokrat planiran delovnik poruši in časa za družino potem ostane zelo malo.

5. Kako pogosto videvate svojo družino?
Ker vozim na kratkih relacijah, v glavnem po Sloveniji, družino vidim pogosto, skoraj dnevno.

6. Ali se na delovnem mestu kdaj pogovarjate o razmerju med delom in družino z nadrejenimi, s svetovalci, kadrovniki in kaj? Vas izobražujejo in informirajo, kako lahko bolje usklajujete delo in družino?
Na delovnem mestu se sicer pogovarjamo o razmerju med delom in družino, vendar ne z nadrejenimi, pač pa le s sodelavci. Bojim se, da nadrejeni nimajo ali pa imajo zelo malo posluha za naše težave. Vesel moram biti, da službo sploh imam. Informiranja za boljše ravnovesje v našem podjetju ni.

7. Kdaj si vzamete čas za kosilo in kaj po navadi jeste?
Časa za kosilo je v bistvu le za kakšen hladen obrok ali če je kje kakšna kantina za toplo malico. Po navadi jem le sendvič ali kaj na žlico.

8. Kako na delovnem mestu skrbite za osebno higieno?
Za osebno higieno skrbim po potrebi, na bencinskih servisih se pri daljši odsotnosti od doma poslužujemo tušev.

9. Se na svojem delovnem mestu počutite preobremenjene (utrujene) in zakaj?
Na delovnem mestu je včasih, ko so razni mejni ali cestni zastoji, zapleti z dokumenti ali kaj drugega, tudi stresno in takrat se počutim utrujeno, sicer pa ne.

10. Kakšne rešitve bi predlagali za izboljšavo razmerja med delom in družino?
Za izboljšanje ravnovesja med delom in družino trenutno nimam neke pametne rešitve.

11. Ali je vaša družina zadovoljna z vašo zaposlitvijo in načinom dela? Kaj si vaša družina želi glede boljšega usklajevanja dela in družine, kakšni so njihovi predlogi?
Moja družina je seveda zadovoljna, da delo sploh imam, zato pogosto potrpi z mojo odsotnostjo in to vzame v zakup. Ko pa imam prosti čas, ga skušam čim bolj in čim lepše izkoristiti, da smo čim več skupaj.

PRILOGA 4: Intervju tujega prevoznika

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 5
Datum in ura intervjuja: 26. 4. 2017, 8:00
Trajanje intervjuja: 20 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: tuji prevoznik, zaposlen v izbranem podjetju

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Kako usklajujete delo, družino in prosti čas? Pomislite na primer na pretekli teden ali mesec in opišite, kako ste razporedili vaš čas med delo in družino.
Skušam usklajevati, a veliko možnosti za to ni. Pretekli mesec mi to ni uspelo, saj sem večinoma bil na terenu.

2. Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj? Kaj vam je najbolj in kaj najmanj všeč? Kaj bi podjetje lahko storilo, da bi bili bolj zadovoljni?
Z delom moram biti zadovoljen, vendar zaradi odsotnosti trpi moja družina, več bi želel biti z njimi. Podjetje pač gleda, da vsakega prevoznika »izkoristi« in da dela največ, kar more, da največ naredi, malo gledajo na naše razmere.

3. Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?
Predan sem svoji organizaciji, nič mi ni težko narediti, mnogokrat potrpim.

4. Menite, da imate premalo prostega časa oziroma časa za družino, zakaj?
Ja, za družino je premalo časa, ker pogosto družine ne vidim dalj časa, potem imam nekaj prostih dni, ki pa ne zapolnijo dolgega premora, ko nismo skupaj.

5. Kako pogosto videvate svojo družino?
Zelo različno, včasih jih ne vidim tudi po dva tedna ali več, spet drugič bolj pogosto.

6. Ali se na delovnem mestu kdaj pogovarjate o razmerju med delom in družino z nadrejenimi, s svetovalci, kadrovniki in kaj? Vas izobražujejo in informirajo, kako lahko bolje usklajujete delo in družino?
Ne, o razmerju med delom in družino se na delovnem mestu ne pogovarjamo. To se pogovarjamo doma. Tudi izobražujejo nas o tem ne.

7. Kdaj si vzamete čas za kosilo in kaj po navadi jeste?
Čas za kosilo si po navadi vzamem, ko nekje čakam in tako na hitro kaj pojem, po navadi suho hrano.

8. Kako na delovnem mestu skrbite za osebno higieno?
Za higieno poskrbim na postajališčih bencinskih servisov, kjer imajo kopalnice in tuše, seveda pa je to potrebno dodatno plačati.

9. Se na svojem delovnem mestu počutite preobremenjene (utrujene) in zakaj?
Včasih sem zelo utrujen in najraje bi kar ustavil in se kje pošteno naspal, potem pa seveda ta trenutna utrujenost mine in spet gre dalje. Preveč je birokracije in to naše delo upočasnjuje.

10. Kakšne rešitve bi predlagali za izboljšavo razmerja med delom in družino?
Nimam nekih velikih rešitev, vse je preveč zakomplicirano, pa še službo lahko izgubim.

11. Ali je vaša družina zadovoljna z vašo zaposlitvijo in načinom dela? Kaj si vaša družina želi glede boljšega usklajevanja dela in družine, kakšni so njihovi predlogi?
Ne vem, kaj meni družina o mojem delu. Je pač tako, kot je, in upam, da bo v prihodnosti boljše, da bomo lahko več skupaj.

PRILOGA 5: Intervju računovodje

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 4
Datum in ura intervjuja: 25. 4. 2017, 10:30
Trajanje intervjuja: 19 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: zaposleni računovodja v izbranem podjetju

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Kako usklajujete delo, družino in prosti čas?

Delo z družino in prostim časom poskušam usklajevati tako, da strogo ločim svoje delo od časa, namenjenega družini in drugim aktivnostim. Odklopim se in se povsem posvetim družini.

2. Kako poteka vaš tipičen dan in kako vaš vikend?

Tipičen dan je seveda računovodstvu primeren, med mnogimi papirji, novimi računovodskimi predpisi in drugo birokracijo, ki sodi zraven, vikend pa preživim sproščeno z družino.

3. Kakšni so vaši interesi zunaj delovnega mesta?

Zunaj delovnega mesta skušam najti čas predvsem poleg družine tudi za družabno življenje, druženje s prijatelji.

4. Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj?

Ja, z delom sem zadovoljna, vedno sem vedela, da bo to nekoč moj poklic, rada opravljam to delo.

5. Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?

Menim, da sem svoji organizaciji predana. Na delovnem mestu se zelo trudim, da pokažem dobre rezultate.

6. Menite, da imate premalo prostega časa oziroma časa za družino, zakaj?
Časa za družino imam dovolj, so pa pri računovodskem delu obdobja, vezana na datum, kot je na primer bilanca in takrat je delo skoncentrirano, več moramo biti na delovnem mestu kot sicer, a to kasneje pri družini nadoknadimo.

7. Ste se na delovnem mestu kdaj počutili pod stresom, kako ste to situacijo obvladali?
Na delovnem mestu je včasih tudi stres, vendar ob takih stresnih situacijah s kolegi, sodelavci stopimo skupaj in vse se da rešiti, do sedaj nam je še vedno uspelo.

8. Se na svojem delovnem mestu počutite preobremenjene (utrujene) in zakaj?
Ne, na delovnem mestu je ob dobrem razumevanju sodelavcev in njihovi podpori, sodelovanju kar v redu, ne počutim se preobremenjeno.

9. Kako ste se počutili, kadar niste zmogli opraviti vseh nalog na delovnem mestu?
Le redko ne opravim vsega, no, zgodi se tudi to, a potem to nadoknadim, nič kaj me to ne obremenjuje.

10. Ali se na delovnem mestu kdaj pogovarjate o razmerju med delom in družino z nadrejenimi, s svetovalci, kadrovniki in kaj? Vas izobražujejo in informirajo, kako lahko bolje usklajujete delo in družino?
Na delovnem mestu se pogovarjamo tudi o razmerju med delom in družino in tako nadrejeni kot kadrovniki in svetovalci imajo posluh in razumevanje za to. Skušajo nam pomagati, a izobraževanja v tej smeri ni prav veliko.

11. Kakšne rešitve bi predlagali za izboljšavo razmerja med delom in družino?
Za boljše razmerje bi predlagala manj birokracije, manj papirologije. Tako bi bilo vse bolj enostavno, manj stresno in posledično bi tako bilo več časa tudi za družino, na delovnem mestu pa bi vsi delovali bolj umirjeno.

PRILOGA 6: Intervju carinika

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 1
Datum in ura intervjuja: 24. 4. 2017, 16:00
Trajanje intervjuja: 21 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: zaposleni carinik v izbranem podjetju

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Kako usklajujete delo, družino in prosti čas?

Usklajevati svoj prosti čas z delom in družino je v našem poklicu prava umetnost. Čeprav je naš delavnik določen, se carinski postopki pogosto zavlečejo in moraš biti zelo fleksibilen oziroma delati tudi izven delovnega časa.

2. Kako poteka vaš tipičen dan in kako vaš vikend?

Delovni dan v našem poklicu ni enak dnevu, vsak dan je različen in tako tudi ni tipičnega dneva. Če gre vse po planu, če so postopki carinjenja in drugi uradni postopki brez dodatnih problemov in zapletov, pa se tudi naš delovnik konča v rednem delovnem času.

3. Kakšni so vaši interesi zunaj delovnega mesta?

Zunaj delovnega mesta skušam pozabiti na delo v službi in se čim bolj posvetiti svoji družini in uživati v prostem času, obiskati kakšno gledališko predstavo ali se sproščati v naravi.

4. Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj?

Z delom, ki ga opravljam, sem zelo zadovoljen, saj ni dolgočasno, je razgibano in raznoliko.

5. Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?

Menim, da sem svoji organizaciji predan, saj mi ni težko včasih ostati tudi preko delovnega časa ali se ji kako drugače prilagajati.

6. Menite, da imate premalo prostega časa oziroma časa za družino, zakaj?

Za družino ima človek vedno premalo časa, rešitev pa je v tem, da si zna čas pravilno porazdeliti po svojih potrebah in zahtevah.

7. Ste se na delovnem mestu kdaj počutili pod stresom, kako ste to situacijo obvladali?

Mnogokrat sem na delovnem mestu pod stresom, saj skušam vsako situacijo, čeprav mnogokrat zelo zapleteno, rešiti. Do sedaj mi je še vedno uspelo stres premagati z umiritvijo in doslednim delom.

8. Se na svojem delovnem mestu počutite preobremenjene (utrujene) in zakaj?

Včasih se na delovnem mestu res počutim preobremenjeno, vendar pa človek takih situacij, kjer ne gre vse po planu, ne more napovedati in zato tudi ne more kriviti nikogar.

9. Kako ste se počutili, kadar niste zmogli opraviti vseh nalog na delovnem mestu?

Če vseh nalog ne morem opraviti, se seveda počutim slabo, a motivirano, da jih opravim naslednji dan.

10. Ali se na delovnem mestu kdaj pogovarjate o razmerju med delom in družino z nadrejenimi, s svetovalci, kadrovniki in kaj? Vas izobražujejo in informirajo, kako lahko bolje usklajujete delo in družino?

Na delovnem mestu se o situaciji oziroma razmerju med delom in družino pogovarjamo zelo malo tako z nadrejenimi kot s svetovalci in kadrovniki. Tudi izobraževanja v tej smeri ni veliko.

11. Kakšne rešitve bi predlagali za izboljšavo razmerja med delom in družino?

Za izboljšanje razmerja med delom in družino bi predlagal predvsem nek občutek posameznika po varnosti, da bo obdržal svoje delovno mesto, saj bi na ta način posameznik lažje spregovoril o svojih težavah usklajevanja in bi tako z odkritim pogovorom tudi lažje našli neko skupno rešitev in tako tudi boljše razmerje.

PRILOGA 7: Intervju zaposlenega logista

Nika Škrjanec (mentorica: prof. dr. Alenka Slavec)
Zaporedna številka intervjuja: 3
Datum in ura intervjuja: 25. 4. 2017, 10:00
Trajanje intervjuja: 17 minut
Ime in priimek intervjuvanca:
Tip intervjuvanca: zaposleni logist v izbranem podjetju

Lepo pozdravljeni,
sem Nika Škrjanec, študentka na dodiplomskem študiju na Ekonomski fakulteti 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 20 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravilnih 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.
Dovoli snemanje: NE

1. Kako usklajujete delo, družino in prosti čas?

Delo in družino dnevno usklajujem, dobro planiram in se optimalno držim zastavljenega plana.

2. Kako poteka vaš tipičen dan in kako vaš vikend?

Moj tipičen dan je zelo kreativen, skušam pridobiti čim več transportnih možnosti, doseči čim večjo zasedenost posameznega vozila in izkoristek v obe smeri vožnje. Moj vikend pa je seveda povsem drugačen, bolj umirjen, sproščen.

3. Kakšni so vaši interesi zunaj delovnega mesta?

Zunaj delovnega mesta rad preživljam čas tako z družino in otroci kot tudi s prijatelji in sorodniki, preživljam kvaliteten čas.

4. Ali ste zadovoljni z delom, ki ga opravljate, in zakaj?

Z delom, ki ga opravljam, sem zelo zadovoljen, ne le zato, ker je solidno plačano, pač pa tudi zato, ker v tem delu uživam, sem lahko kreativen in hkrati ponosen na dobro organizirane transporte.

5. Ali ste predani svoji organizaciji, kako se to kaže?

Organizaciji sem seveda predan, saj se to po eni strani od posameznika zahteva, po drugi strani pa je to lojalnost, ki je medsebojna.

6. Menite, da imate premalo prostega časa oziroma časa za družino, zakaj?
Prostega časa imam relativno dovolj, le razporediti si ga moram tako, da je za vse prav, za delo kot tudi družino in družbo.

7. Ste se na delovnem mestu kdaj počutili pod stresom, kako ste to situacijo obvladali?
Normalno je, da se na vsakem delovnem mestu kdaj počutiš pod stresom, in tudi pri nas ni nič drugače. Take situacije rešujem sproti, predvsem s pogovorom in z mirnimi živci.

8. Se na svojem delovnem mestu počutite preobremenjene (utrujene) in zakaj?
Na delovnem mestu se kdaj pa kdaj počutim tudi utrujeno in preobremenjeno, a to mine in spet sem poln elana in energije.

9. Kako ste se počutili, kadar niste zmogli opraviti vseh nalog na delovnem mestu?
Kadar nisem mogel opraviti vseh nalog, sem se počutil slabo, saj sem jih seveda hotel dokončati. Dokončal sem jih, le malo kasneje.

10. Ali se na delovnem mestu kdaj pogovarjate o razmerju med delom in družino z nadrejenimi, s svetovalci, kadrovniki in kaj? Vas izobražujejo in informirajo, kako lahko bolje usklajujete delo in družino?
O razmerju med delom in družino včasih to omenimo tudi nadrejenim, svetovalcem in kadrovnikom, a le kot omembo trenutnih situacij, kaj bolj konkretnega pa ne. Nekaj informacij v zvezi izboljšanja tega ravnovesja dobimo na delovnem mestu, vsak pa seveda tem napotkom ne more slediti.

11. Kakšne rešitve bi predlagali za izboljšavo ravnotežja med delom in družino?
Za izboljšanje ravnotežja bi predlagal predvsem odkrit pogovor, če je seveda situacija stresna, sicer pa menim, da to ravnovesje vsak sam prilagaja in poišče glede na svoje potrebe.