

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE

**ANALIZA USKLAJEVANJA POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA
ŽIVLJENJA V PODJETJU MESSER SLOVENIJA**

Ljubljana, avgust 2017

KRISTINA ŽITNIK

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Kristina Žitnik, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v podjetju Messer Slovenija, pripravljenege v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Alenko Slavec Gomezel,

IZJAVLJAM,

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

Podpis študentke: _____

KAZALO

| | |
|--|-----------|
| UVOD | 1 |
| 1 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA..... | 2 |
| 1.1 Opredelitev usklajevanja poklicnega in družinskega življenja..... | 2 |
| 1.2 Konflikta med poklicno-zasebnim in zasebno-poklicnim življenjem | 5 |
| 1.3 Vzroki in posledice usklajevanja med delom in družino..... | 7 |
| 2 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE..... | 9 |
| 2.1 Osnovni in polni certifikat | 11 |
| 2.2 Katalog ukrepov | 12 |
| 3 ANALIZA RAVNOTEŽJA MED DELOM IN DRUŽINO V PODJETJU MESSER SLOVENIJA, D.O.O..... | 14 |
| 3.1 Namen in cilji raziskave | 14 |
| 3.2 Predstavitev metodologije | 14 |
| 3.3 Predstavitev podjetja Messer Slovenija, d.o.o. | 15 |
| 3.4 Rezultati raziskave..... | 16 |
| SKLEP | 22 |
| LITERATURA IN VIRI | 25 |
| PRILOGE | |
| KAZALO TABEL | |
| Tabela 1: Vpliv družini prijaznih ukrepov | 10 |

UVOD

Usklajevanje med poklicnim in družinskim življenjem je v današnjem času postalo čedalje bolj pomembno. Spremembe v delovni sili, tehnologiji in razmerah na delovnem mestu so pripomogle k temu, da je za dobro sodelovanje z zaposlenimi potrebno, da podjetja zagotovijo delavcem ustrezno uskladitev njihovega poklicnega življenja z zasebnim. Pomembno je, da ima vsak posameznik čas za delovne in družinske obveznosti. Pravilno razporejanje časa je potrebno za pravo uskladitev ravnotežja med obema obveznostma. Preobremenitve na delu negativno vplivajo na posameznikovo počutje, kar lahko privede tudi do zdravstvenih težav. Obstaja veliko družini prijaznih ukrepov, s katerimi podjetja uravnavajo življenja zaposlenih na področju uravnoveženja dela in družine. Ti ukrepi so zapisani v tako imenovanem Katalogu ukrepov, ki ga najdemo v internem aktu vsakega podjetja, ki si je prislužil certifikat Družini prijazno podjetje. Obstajata polni in osnovni certifikat, pri obeh pa je potreben postopek pridobivanja. V Sloveniji obstaja veliko podjetij, ki imajo certifikat, s katerim imajo pozitivne izkušnje pri urejanju odnosov z zaposlenimi. Podjetja, ki imajo že certifikat, morajo na vsaka tri leta nadgraditi certifikat z novimi družini prijaznimi ukrepi. Vsako leto se več in več podjetij v Sloveniji odloča za vzpostavitev certifikata. Uskladitev poklicnega življenja z zasebnim življenjem zaposlenega ima veliko pozitivnih vplivov na posameznikovo zadovoljstvo in pripadnost podjetju, to pomeni, da je dobro vzpostavljeno ravnotežje med delom in družino ključnega pomena za podjetja kot za zaposlene.

Namen zaključne strokovne naloge je s pomočjo pregleda aktualnih teoretičnih dogajanj na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja izbranemu podjetju, to je podjetje Messer Slovenija, d.o.o., predlagati načine izboljšave usklajevanja dela in družine. Cilji zaključne strokovne naloge so: pregled literature na področju usklajevanja dela in družine ter družini prijaznega podjetja, opraviti analizo ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem ter doprinosu certifikata Družini prijazno podjetje v izbranem podjetju, ugotoviti, koliko je dejansko izkoriščenih ukrepov ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem iz certifikata Družini prijazno podjetje s strani zaposlenih v podjetju, ter podati priporočilo podjetju za izboljšanje ukrepov certifikata.

Raziskovalna vprašanja, ki so postavljena v raziskavi, so usmerjena v ugotavljanje, na kakšen način se usklajujeta delo in družina ter posledica usklajevanja. Raziskovalna vprašanja so:

1. Kako lahko uskladimo delovne obveznosti z obveznostmi v privatnem življenju?
2. Ali imajo zaposleni v izbranem podjetju dovolj prostega časa, časa za družino?
3. Kako ukrepi družini prijaznega podjetja vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v izbranem podjetju?
4. Ali zaposleni v izbranem podjetju poznajo namen ukrepov, ki jih zagotavlja certifikat?

5. Koliko od teh ukrepov, ki jih zagotavljajo zaposlenim v izbranem podjetju, je dejansko izkoriščenih?

V zaključni strokovni nalogi sem se najprej osredotočila na teorijo raziskovalnih vprašanj, potem pa na praktični del, primer iz prakse. Primer iz prakse je podjetje Messer Slovenija, d.o.o., v katerem je bil opravljen intervju z zaposlenimi. Metoda raziskovalnega dela, ki sem jo uporabila za proučitev praktičnega dela, je bil intervju z zaposlenimi.

Teoretični in praktični del vsebujeta večinoma kvalitativne podatke. Viri sekundarnih podatkov so večinoma strokovni in znanstveni članki ter internetni viri, primarni podatki pa so zbrani s pomočjo intervjujev v podjetju. Podatki, ki so bili pridobljeni s pomočjo intervjujev, so predstavljeni opisno. Z vsemi zbranimi podatki sem skušala proučiti temo in raziskovalna vprašanja.

Pri sami strukturi zaključne strokovne naloge bo naprej v prvem delu predstavljena teorija glede ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem, in sicer najprej o sami opredelitvi, kaj sploh je usklajevanje dela in družine, nato pa o dveh konfliktih, ki sta razlog napačne uskladitve delovnih in zasebnih obveznosti. Predstavljena bo tudi pomembnost vzpostavitve ravnotežja med delom in družine, postopek pridobivanja polnega in osnovnega certifikata ter primeri znanih slovenskih podjetij, ki imajo certifikat Družini prijazno podjetje.

V drugem delu zaključne strokovne naloge bom predstavila raziskavo o usklajevanju dela in družine v podjetju Messer Slovenija, d.o.o. Raziskavo sem izvedla s pomočjo intervjujev zaposlenih v izbranem podjetju. Praktični del zaključne strokovne naloge zaključujem z interpretacijo rezultatov raziskave. V sklepu bom predstavila predlog izboljšav pri usklajevanju poklicnega in družinskega življenja v podjetju Messer Slovenija, d.o.o.

1 USKLAJEVANJE POKLICNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

1.1 Opredelitev usklajevanja poklicnega in družinskega življenja

Poklicno življenje posameznika je življenje, v katerem je vsak po svoje osredotočen na svojo poklicno pot, kariero. Gre za idejo, kako si vsak po svoje predstavlja svoje dosežke na poslovnem področju. Privatno življenje določene osebe pa je fokusirano na življenje zunaj delovnega okolja. Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja se nanaša na ustrezno določanje prioritet med privatnimi in poklicnimi dejavnostmi v življenju posameznika. Večina psihologov se strinja s tem, da kariera posameznika ne bi smela vplivati na njegovo sposobnost uživanja zadovoljnega privatnega življenja, stran od delovnega okolja (Work-life balance, b.l.). Raziskave na področju ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem se osredotočajo na obstoj dveh ključnih področij, ki sta prisotni v vsakem življenju odraslega. Ti dve področji sta delo in družina. Ključnega pomena pri raziskovanju ravnotežja med delom in družino je posameznikovo osebno

življenje. To se nanaša na posameznikove osebne potrebe in na njegov prosti čas, ki mu pripada (Adame-Sánchez, González-Cruz, & Martínez-Fuentes, 2016, str. 5519). Veliko ljudi ima težave z ločevanjem dela od njihovega zasebnega življenja, saj so zaposleni in večina prebivalstva nasploh postali bolj povezani med seboj s pomočjo uporabe tehnologije, družbenih omrežij in mobilnih naprav (Scotto, 2016).

Potrebno je, da ima vsak posameznik izpostavljeno ravnovesje med delom in družino, ki je odraz stanja posameznika, to pomeni, da je odvisno, kako si vsak po svoje uravnoteži svoje življenje. Za vsakega sta ključnega pomena zadovoljstvo ter dobro počutje doma in na delovnem mestu. S konceptom usklajevanja poklicnega in družinskega življenja skušamo čim bolj uskladiti poklicne in zasebne obveznosti. Usklajevanje kariere z zasebnim življenjem je lahko zahteven izziv, vendar ga ni nemogoče doseči (Weinstein, 2016).

Poznamo kar nekaj definicij, ki so se uveljavile kot pomembne pri raziskovanju te teme. Nekatero izmed njih so naslednje (Sirgy & Lee, 2016):

1. ravnotežje med delom in družino je definirano kot obseg zadovoljstva med delom in nedelom, do katerega ima posameznik enak delež;
2. ravnotežje med delom in družino je opredeljeno kot splošna ocena, ki kaže, v kolikšni meri sta posameznikova učinkovitost ter zadovoljstvo na delu in doma v skladu z njegovimi življenjskimi vrednotami;
3. ravnovesje med delom in družino se kaže takrat, kadar je posameznik vključen v vlogo zaposlenega in v vlogo družinskega člana, kjer je vključen v naloge na različnih življenjskih kot tudi delovnih področjih, pri katerih uspešno dosega cilje in pričakovanja.

Ključne komponente, ki opredeljujejo ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem, so (Davidson, 2014):

1. upravljanje samega sebe,
2. časovna organizacija,
3. obvladovanje stresa,
4. organizacija sprememb,
5. tehnologija,
6. prosti čas.

Upravljanje samega sebe je lahko izziv, ki ga lahko uresničimo. Pri tem gre izpostaviti posameznikovo življenje, kjer so ključnega pomena zadostni spanec, prehrana in ukvarjanje s športom (Davidson, 2014). Osrednjega pomena filozofije samoupravljanja je ideja o tem, da so ljudje na splošno srečnejši, ko imajo popoln nadzor nad svojim življenjem in delom, ljudje z več odgovornosti pa naj bi bili bolj uspešni (Morning Star Self-Management Institute, b.l.).

Časovna organizacija vključuje optimalno izkoriščanje vsakdana posameznika (Davidson, 2014). Koristi z upravljanjem časa so večja učinkovitost in produktivnost, večje možnosti za napredovanje ter doseganje pomembnih življenjskih in poklicnih ciljev ter manj stresa (Mind Tools, b.l.).

Obvladovanje stresa je komponenta, ki ima tudi pomembno vlogo pri opredeljevanju ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem. Stres je psihološki in telesni odziv na zahteve življenja (Mayo Clinic, 2017). Lahko je kratkotrajen, akuten, ko se telo v hipu zelo intenzivno odzove na strah, izziv, grožnjo (kot je to pri pogovoru za novo službo ali ob spustu po zelo strmi smučini), ali dolgotrajen, kroničen, ki se nam zdi blažji, pa vendar pušča dolgotrajnejše posledice in posledično več (zdravstvenih) težav (Miholič, 2011). Organizacija sprememb je disciplina, ki vodi posameznika do priprave, podpore in do uspešnega privzetja novih sprememb za organizacijski uspeh in rezultate (Prosci Inc., b.l.).

Obseg tehnologije se je v zadnjih desetletjih povečal in izboljšal. Tehnologija je pripomogla k temu, da je danes ena od dilem notranjega okolja podjetja ravno usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Pred leti je bilo težje oziroma skoraj nemogoče, da bi lahko zaposleni delali od doma, sedaj pa zaradi izboljšane tehnologije fizična lokacija izgublja pomen (What is Work-life balance?, b.l.).

Pri prostem času je pomembno, da si posameznik poleg službenih obveznosti najde čas zase. Vsak si po svoje uredi prosti čas za različne izven službene dejavnosti (Nared, 2014).

Obremenjenost na delu je bila vedno prisotna na delu, nekoč je bil človek bolj fizično preobremenjen, danes pa so v ospredju bolj psihični napor. Zaradi pomanjkanja časa in prevelike količine dela ogromno ljudi prinese delo domov, saj jim drugega ne preostane. Potrebna je pravilna kombinacija med delovnimi obveznostmi in prostim časom. Obstajati mora meja med delom in družino, ki se dostikrat izgubi. Zaradi tega je dobro, da se poklicno in zasebno življenje med seboj ne izključujeta, temveč dopolnjujeta (Nared, 2014). Pogostokrat slišimo trditve, da ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem koristi obema stranema, delodajalcem in zaposlenim. Nekatere institucije ne morejo več zagotoviti meje med delom in družino, zato je potrebno nenehno upravljanje te meje s strani delodajalcev in hkrati s strani zaposlenih (Rastrup Kristensen & Pedersen, 2016).

68 % svetovnega prebivalstva opravlja delo, zato ravnotežje med delom in družino vpliva na več dejavnikov, vključno s spremembami pri zaposlovanju, povečanju urbanizacije in pri tehnološkem razvoju. Glede na študijo, ki so jo izvedli na Stanfordu leta 2014, je bilo razvidno, da se povprečni delovni čas na teden giblje v razponu med 54 (v Egiptu) in 32 urami (na Nizozemskem). Veliko razlikovanje med državami se kaže tudi pri pravici plačanega dopusta. Delež žensk v delovni sili se je znatno povečal, njihove delovne aktivnosti so najvišje v bogatih državah (Euromonitor international, 2015). Nedavne spremembe v delovni sili imajo pomemben pomen pri konceptu usklajevanja dela in družine. Povečan delež žensk, prispevanje dohodka s strani ženske in moškega je postalo

bolj pogosto, zaradi tega je ključnega pomena ravnotežje med poklicnim in družinskim življenjem (Karkoulian, Srour, & Sinan, 2016). Pričakovanja za prihodnost so taka, da bodo prisotni psihični pritiski zaradi delanja nadur in obveza, da so zaposleni nadrejenim vedno na voljo, medtem pa se bo število mladih brezposelnih večalo. Zaradi tega bodo podjetja prisiljena narediti en korak naprej pri prizadevanju do prilagodljivega delovnega mesta ter do boljšega odnosa do zaposlenih in njihove produktivnosti (Euromonitor international, 2015).

1.2 Konflikt med poklicno-zasebnim in zasebno-poklicnim življenjem

Raziskave na področju dela in družine se nanašajo na vpliv službenih obveznosti na obveznosti v zasebnem življenju ter na vpliv zasebnega življenja na poklicno življenje (Kansas Workforce Initiative, 2010). Družina in delo sta enako pomembni področji, ki sta v nekaterih primerih nezdružljivi. Ta nezdružljivost vodi do konflikta med zasebno-poklicnim in poklicno-zasebnim življenjem. Konflikt povzročita negativne fizične in psihološke učinke, ki poslabšajo delavčevo uspešnost (Adame-Sánchez et al., 2016). Ta opredelitev vključuje dvosmerno razmerje med delom in družino. Konflikt med poklicno-zasebnim življenjem se zgodi takrat, kadar se delovne zahteve vmešajo z izven službenimi obveznostmi, konflikt med zasebno-poklicnim življenjem pa se zgodi takrat, ko družinske obveznosti ovirajo delovne obveznosti. Oba tipa spora negativno vplivata na zadovoljstvo zaposlenih (Kansas Workforce Initiative, 2010).

Ključni elementi konflikta med zasebno-poklicnim življenjem so označeni kot (Erdilek Karabay et al., 2016):

- časovni konflikt (posvečen čas za družinske vloge in odgovornosti, kot so majhni otroci, služba zakonskega partnerja in večje družine);
- obremenitveni konflikt (razdražljivost in anksioznost, ki se zgodita pri izvajanju družinskih dolžnosti, kot je na primer nizka podpora zakonskega partnerja);
- vedenjski konflikt (pričakovanja glede topline in odprtosti pri vedenju posameznika).

Tisti zaposleni, ki se soočajo s konfliktom med zasebno-poklicnim življenjem, lahko pridejo do pomanjkanja energije in koncentracije, kar pa ovira njihovo primerno vedenje na delovnem mestu. Dejavniki zasebno-družinskega konflikta, ki so bili predstavljeni v študijah, so stresorji doma in na delu, družina, vpletenost službe ter skupnosti, zakončeva socialna podpora, podpora družine, nadrejenega in podpora sodelavcev, avtoriteta ter pritisk na delovnem mestu, zakonski stan in zadovoljstvo, partnerjeva/zakončeva izobrazba ter poklic, število otrok v gospodinjstvu, ure gospodinjskega dela, dohodek gospodinjstva, spol, starost, rasa, izobrazba, poklic, prosti čas in obremenitve (Erdilek Karabay et al., 2016).

Spol je spremenljivka, ki se pojavi večkrat v raziskavah na področju usklajevanja dela in družine. Čeprav se konflikt med družinskim in poklicnim življenjem nanaša na oba spola, pa se večina literature osredotoča predvsem na ženske. Ženske imajo tradicionalno več konfliktov zaradi različnih vlog, ki jih opravljajo. Celotno dandanes so družinske obveznosti velika ovira žensk pri njihovem poklicnem razvoju (Adame, Capillure, & Miquel, 2016).

Izgorelost na delu je običajno opisana kot odziv na kronično poklicni stres, za katerega so značilni izčrpanost, cinizem (izguba zanimanja za delo) in občutek manjvrednosti s strani delavca (Upadaya, Vartiainen, & Salmela-Aro, 2016). Izgorelost na delu, napetosti na delu, konflikti vlog, namen zapustiti določeno delovno mesto, iskanje nove zaposlitve, vse to vpliva tako na konflikt med poklicno-zasebnim življenjem kot tudi na konflikt med zasebno-poklicnim življenjem. Stresorji, s katerimi se zaposleni soočajo na delu, so bolj nagnjeni h konfliktu med poklicno-zasebnim življenjem. Nasprotno pa stresorji, ki jih ima oseba doma, izven službenih dejavnosti, bolj vplivajo na občutke konflikta med zasebno-poklicnim življenjem. Vse naštetno privede do stresa, s katerim se sooča čedalje več ljudi. Stresor je lahko kar koli, kar oseba občuti kot obremenitev, izziv ali zahtevo. Stres na delovnem mestu igra pomembno vlogo pri ustvarjanju različnih oblik konflikta med delom in družino. To je eden od največjih problemov delovnega okolja v Evropski uniji (Karkoulou et al., 2016).

Velika količina dela, variabilnost na delu in pogostost stresnih dogodkov so eni zmed stresorjev na delu, ki so bistveno povezani s prisotnostjo konflikta med poklicno-zasebnim življenjem. Zakonske težave ter napetosti in pomanjkanje oskrbe za otroka so stresorji, s katerimi se posamezniki srečujejo doma in jih povezujemo s konfliktom med zasebno-poklicnim življenjem. Nekatere študije kažejo, da spol zaposlenega igra pomembno vlogo pri obeh konfliktih (poklicno-zasebno in zasebno-poklicni konflikt). Ugotovljeno je bilo, da imajo ženske večji pomen kot moški pri samem odnosu med zasebno-poklicnim konfliktom in zadovoljstvom na delu. Pri zaposlenih ženskah, poročenih ali z otroki je bolj verjetno, da bodo bolj izkoristile delovno-družinske dodatke kot zaposleni moškega spola, neporočeni in osebe brez otrok. Zlasti pomembne korelacije med zasebno-poklicnim in poklicno-zasebnim življenjem so bile ugotovljene glede na število otrok, ki živijo doma. Osebe z več otroki imajo večje težave pri prilagajanju časa, zahtev in čustev med delom in domom (Kansas Workforce Initiative, 2010). Posameznik s simptomi izčrpanosti ima večjo verjetnost, da bo imel težave z delovnim odnosom in pomanjkanjem volje za predanost organizaciji kot celote. Pretirane zahteve dela in družinskih obveznosti povzročijo, da posamezniki ostanejo brez moči in izgubijo voljo po uspešnem opravljanju organizacijskih obveznosti (Farradina & Wati Halim, 2016).

Zavedno ločevanje delovnega in družinskega okolja je ključno za odstranitev nekaterih obveznosti pri delu in družini. Velikokrat se pri zaposlenih zgodi, da jim primanjkuje časa za izpolnitev vseh delovnih obveznosti, to pa pomeni, da delo dostikrat pripeljejo domov. Opravljanje delovnih obveznosti izven delavnika in opravljanje družinskih stvari med

delovnim časom ni najboljše. Uskladiti je treba čas za to, da delo in prosti čas posameznika nista zanemarjena (Skupina IRI Ljubljana, b.l.).

1.3 Vzroki in posledice usklajevanja med delom in družino

V današnjem hitrem tempu življenja je sposobnost doseči ravnovesje med delom in družino čedalje težje. Velik pritisk je viden na delavcih, saj delodajalci od njih pričakujejo čim boljše rezultate v najkrajšem možnem času, kar pa prinese do določenih negativnih posledic. Čedalje več je takih, ki namesto 8-urnega delavnika na dan preživijo na delu več časa. To pa je zato, ker se hoče delavec prilagoditi kulturi na delovnem mestu ali ker se čutijo dolžne ostati na delu več ur. Delanje nadur naj ne bi dobro vplivalo na delavčevo počutje. Ohranjanje ravnotežja med delom in družino ni pomembno samo za osebno zdravje in odnose, temveč tudi za izboljšanje učinkovitosti pri delovni uspešnosti (Hutton, 2015). Izvajanje usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je povezano z manjšo možnostjo nastanka zasebno-družinskega konflikta (Casper & Harris, 2008).

V nadaljevanju so opisani trije pomembnejši razlogi, zaradi katerih je ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem pomembno (Hutton, 2015).

1. Posameznik postane manj občutljiv na izgorelost. Medtem ko je občasni stres na delovnem mestu nekaj povsem normalnega, izgorelost na delu zagotovo ni. Izgorelost na delovnem mestu se zgodi takrat, ko se nekdo počuti preveč obremenjenega in nezmožnega izpolnjevati konstantne zahteve nadrejenih. Negativne posledice izgorelosti vplivajo na vsa področja življenja posameznika, vključno z osebnim in družbenim življenjem. Ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem je pomembno, saj omogoča ločitev med delom in domom, kar pomeni, da bi moral stres od dela ostati na delovnem mestu. Eden od osnovnih kazalnikov, ki kaže na to, da posameznik ne dosega ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem, je stres od dela, ki se vmeša v zasebno življenje. Če se to zgodi zaposlenemu, je nujno potreben pogovor s svojim nadrejenim na delu ali pa se domisliti plana, s katerim bi preprečili izgorelost kot posledico prevelikih delovnih zahtev (Hutton, 2015).
2. Posvečanje enake pozornosti zasebnemu življenju in delu. Z ravnotežjem med delom in družino dobimo večji nadzor nad tem, kam oziroma komu posvečamo pozornost. Pozornost zaposlenega bo polno posvečena njegovemu življenju doma, če pusti delo v pisarni. Preživljanje časa s svojim partnerjem, otroki ali prijatelji mora biti popolnoma posvečeno njim, brez razmišljanja na delovne obveznosti. Podobno je, ko je nekdo na delovnem mestu, kjer bi moral večji fokus nameniti na delovne naloge in obveznosti. Enako prilagajanje pozornosti na delu in doma omogoča, da je delavec bolj učinkovit, to pa kaže na eno od mnogih prednosti doseganja ravnotežja med poklicnim in zasebnim življenjem (Hutton, 2015).

3. Doživljanje manj zdravstvenih težav. Nobena skrivnost ni, da takrat, kadar smo utrujeni, izgoreli in pod stresom, naš imunski sistem začne trpeti. Stres lahko povzroči različne simptome, ki lahko vplivajo na posameznikovo splošno zdravje in dobro počutje, od manj resnih bolezni, kot je gripa, do bolj resnih zdravstvenih težav, kot so težave z dihali in prebavo. Kakor koli, dejstvo je, da stres lahko vpliva na naše zdravje, zato je še toliko bolj pomembno zdravo ohranjati ravnovesje med delom in družino. Pomembno si je vzeti čas zase, poskrbeti za zdravje in dobro počutje z rednim ukvarjanjem s športom, primernim uživanjem hrane in počitkom. To pripomore k manjši možnosti za nastanek zdravstvenih težav in k boljši učinkovitosti delavca med delovnim časom (Hutton, 2015).

V zadnjem času je koncept ravnotežja med delom in družino v sožitju s fizičnim, čustvenim in duhovnim zdravjem postal bistvena skrb mnogim organizacijam. Z uskladitvijo službenih in družinskih obveznosti lahko organizacije vplivajo na splošno zadovoljstvo zaposlenih na delu kot tudi v zasebnem življenju. Koncept ima tudi pozitiven vpliv na zadržanje zaposlenih v podjetju. Številne študije so pokazale, da je bolj verjetno, da imajo posamezniki boljšo kakovost življenja, boljše duševno zdravje in počutje, če znajo uravnotežiti njihovo zasebno življenje z življenjem izven delovnega okolja. Poleg tega pa ima koncept usklajevanja dela in družine sposobnost vplivati na zdrav način življenja, ki poudarja pomen prostega časa in rekreacije za spodbuditev dobrega počutja, spodbujanje višje kakovosti življenja in ne nazadnje večjo delovno učinkovitost in produktivnost (Pookaiyaudom, 2015). Poleg naštetih razlogov, zakaj je ravnotežje pomembno, so vzroki za ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem tudi poslovno organizacijski. Poznamo vsaj dva vzroka, ki temeljita na poslovno-organizacijski ravni. Dolgoročna poslovna uspešnost in učinkovito sodelovanje z zaposlenimi sta dve izmed ključnih povezav v organizacijah, ki jima nekatera vodstva ne namenjajo toliko pozornosti, kot bi morala (Kranjc Kušlan, 2015).

Analiza avtorjev (Haar, Ollier-Malaterre, Russo, & Suñe, 2014) glede ravnotežja med zasebnim in poklicnim življenjem je bila opravljena na 1416 zaposlenih iz sedmih ločenih populacij (iz Španije, Francije, Italije, Malezije, Kitajske, Nove Zelandije (Maori) ter evropske Nove Zelandije). Analiza je pokazala, da v sedmih različnih kulturah ravnovesje med delom in družino pozitivno vpliva na službo in zadovoljstvo z življenjem, negativno pa na anksioznost in depresijo. Individualizem ali kolektivizem in enakost spolov uravnavajo te odnose. Visoke ravni ravnotežja med delom in družino glede službe in zadovoljstva z življenjem so se izkazale za bolj pozitivne za posameznike v individualističnih kulturah v primerjavi s kolektivističnimi kulturami. Pri egalitarnih kulturah, pri katerih je pomembno obravnavanje enakosti, velika prisotnost ravnotežja med delom in družino pozitivno vpliva na zadovoljstvo z življenjem in službo posameznikov, negativno pa vpliva na anksioznost zaposlenih. Na splošno je močna podpora ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem koristna za vse zaposlene iz različnih kultur. To

ravnovesje je pomembno tudi za kulturo, saj je moderator vseh teh odnosov (Haar et al., 2014).

Cilj usklajevanja poklicnega in družinskega življenja je izboljšati usklajevanje delovnega in zasebnega okolja v življenju zaposlenega, to pomeni zmanjšanje konflikta med delom in družino. Tak pristop do izboljšanja odnosov med delom in družino bi zmanjšal stres, željo po tem, da bi delavec hotel zapustiti podjetje, povečal produktivnost in predanost podjetju, kar bi pomenilo manj absentizma (Adame-Sánchez et al., 2016).

Soočanje z izzivom, kot je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, s katerim se dandanes srečujejo številni delavci in delodajalci, vpliva na samo organizacijo poslovanja. Iskanje in razvijanje rešitev, ki so pomembne za delodajalce kot tudi za delojemalce, je pozitiven in sodelovalen koncept, s katerim se soočimo z izzivom usklajevanja dela in družine. Ključno vlogo na trgu dela imajo socialni partnerji, ki so odgovorni za oblikovanje takšnega delovnega okolja, da bo čim bolj pripomoglo k uskladitvi zasebnega in delovnega življenja. Z ustreznimi ukrepi poskrbijo za večjo motivacijo, koncentracijo in zadovoljstvo zaposlenih, manj odsotnosti od dela, boljše delo delavcev in manjše možnosti za izgorelost na delovnem mestu. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja tako pozitivno vpliva na dajalce zaposlitve in na zaposlene (Kresal & Kresal Šoltes, 2016).

2 CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Družbeno odgovorno načelo sodelovanja in upravljanja z zaposlenimi se imenuje certifikat Družini prijazno podjetje. Je edini takšen certifikat, ki ga v Sloveniji poznamo. Z njim se usmerja odnos z zaposlenimi. Leta 2004 se je certifikat začel uveljavljati s tako imenovano pobudo Equal (Hartman, 2015). Med letoma 2000 do 2006 je Evropska unija ustanovila več pobud skupnosti z namenom iskanja novih rešitev za specifične težave vseh držav članic Unije. Pobuda Skupnosti Equal, financirana iz nekaterih strukturnih skladov, je ena izmed štirih ustanovljenih pobud. Gre za strateški plan Evropske unije za zagotavljanje delovnih mest in za vzpostavitev boljših delovnih razmer za zaposlene. Zaradi vse večje neenakosti na trgu dela in diskriminacije s to pobudo lahko z različnimi rešitvami zaščitijo zaposlene kot tudi iskalce zaposlitve (Inštitut VIR, b.l.).

Diskriminacija mladih mater je prispevala k temu, da se je razvil tako imenovan pilotni projekt »Mladim materam/družinam prijazno zaposlovanje«, v katerega se je priključilo 32 organizacij in podjetij. Slovenija se je zavedala, da je že nekaj let problem ravno diskriminacija na trgu delovne sile. Zaradi tega problema so se v Sloveniji razvili družini prijazni ukrepi, ki so združeni v certifikatu Družini prijazno podjetje. Ta način reševanja problema so v Slovenijo prenesli iz Nemčije, od katere so pridobili vsa potrebna znanja za vzpostavitev ravnovesja med družinskimi in privatnimi obveznostmi zaposlenih (Hartman, 2015). Avstrija in severna Italija sta državi, ki sta tudi vključeni pri postopku pridobivanja certifikata. V ta postopek se je od leta 2007 pa do danes priključilo več kot 240 slovenskih

podjetij, ki imajo skupaj približno 80.000 zaposlenih. Podeljujeta se osnovni in polni certifikat (Mljač, 2015, str. 4). Certifikat prinaša pozitivne stvari v podjetje na področju usklajevanja dela in družine (Mljač, 2015).

Usklajevanje dela in družine nam pomaga pri razbremenitvi posameznikov, ki imajo v življenju določene vloge, kot na primer v družini biti starš otroku. Z usklajevanjem se zmanjša obremenitev staršev. Ravnovesje med delom in družino ravno tako pripomore k hitrejši in lažji uskladitvi poklicnih in zasebnih obveznosti. Na podlagi tega je projekt Družini prijazno podjetje pripomogel k uresničevanju družini prijaznih politik v interes družin, staršev in otrok. Začetek tega projekta sega v leto 2006, ki se ob popolni podpori Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS še danes naprej uspešno nadaljuje in razvija. Ta projekt pomaga pri ozaveščanju delodajalcev kot tudi delojemalcev, da se družina in poklicna kariera lahko združujeta in dopolnjujeta. Zadovoljstvo zaposlenih je tudi eden izmed ključnih ciljev za uspešno poslovanje organizacije (Kopač Mrak, 2015).

Številni uzakonjeni ukrepi države lahko zagotavljajo pravilno delovanje posameznikov in njihove pravice, vendar pa to ni zadostno, saj zakoni nimajo pravice predpisati, kakšen odnos ima nekdo do drugih ljudi. Evropske politike v sodobnih praksah držav članic Evropske unije, tudi Slovenija, vključujejo variabilnost družinskega kot tudi kariernega življenja posameznika. Pomembnost teh politik je tudi enakost spolov. Eden od izzivov, ki mu je treba posvečati več pozornosti, so mladi, ki šele vstopajo na trg dela. Mladi se srečujejo z večjo negotovostjo glede pridobitve dela. Za to obstajajo nekateri zakoni, s katerimi se skuša uravnati ta negotovost na trgu dela, vendar pa je tukaj treba poleg zakonodaje še pridobiti rešitve glede zaposlovanja in organizacije dela s strani organizacij (Kopač Mrak, 2015).

Tabela 1: Vpliv družini prijaznih ukrepov

| Družini prijazni ukrepi izboljšujejo: | Družini prijazni ukrepi zmanjšujejo: |
|---|---|
| pridobivanje najboljših kadrov | bolniške odsotnosti |
| zadržanje najboljših kadrov | fluktuacije kadrov |
| pripadnost zaposlenih podjetju | izgorelost, stres, mobing |
| produktivnost in krivuljo učenja | strošek na enoto |
| sodelovanje med vodstvom in zaposlenimi in organizacijsko kulturo | odsotnosti zaradi nege otrok |
| izkoristek vlaganja v kadre | število nezgod, povezanih z delom |

Povzeto in prirejeno po P. Hartman, Usklajeno zasebno in poklicno življenje – koncept, od katerega imajo koristi vsi, 2015, str. 11.

Kot je razvidno iz Tabele 1, certifikat Družini prijazno podjetje prinaša veliko pozitivnih stvari glede usklajevanja dela in družine. Zmanjšanje bolniške odsotnosti, fluktuacije, odsotnosti zaradi nege otrok itd. in povečanje motivacije ter zadovoljstva zaposlenih, kar

predstavlja tudi pozitiven ekonomski vpliv, vse to pozitivno vpliva na zaposlene in podjetja (Ekvilib inštitut, b.l.b).

2.1 Osnovni in polni certifikat

Podjetja in organizacije je treba z različnimi metodami motivirati, da zagotovijo take delovne razmere in okolje, ki upoštevajo družinske potrebe. Ekvilib inštitut je od samega začetka odgovoren za podeljevanje certifikatov (Hartman, 2015).

Pogoji, ki jih mora vsako podjetje imeti za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje, so naslednji (Hartman, 2015):

- podjetje je registrirano in ima sedež v Republiki Sloveniji;
- ne smejo biti v stečajnem postopku;
- potrebno je imeti najmanj deset zaposlenih;
- vsa delovno-pravna zakonodaja mora biti spoštovana.

V ta postopek se lahko prijavijo pravne osebe v javni ali zasebni lasti.

Revizorski postopek se prilagodi različnim velikostim podjetij in panog. Pomeni pridobitev certifikata, ki pride v pomoč dajalcem zaposlitve pri svetovanju, kateri načini in orodja pridejo v poštev za uporabo pri zagotovitvi boljšega sodelovanja in upravljanja z zaposlenimi. Ta postopek se nanaša na usklajevanje poklicnega in družinskega življenja posameznika. Vsako družini prijazno podjetje se zaveže, da bo sprejelo določeno število ukrepov, s katerimi bi podjetje izboljšalo uskladitev poklicnega in družinskega življenja vsakega zaposlenega. V podjetniškem internem aktu morajo uradno biti zapisani tisti ukrepi, ki jih določeno podjetje sprejme (Hartman, 2015). Ta postopek je tudi inštrument za boljše upravljanje pri družini prijaznem zaposlovanju, način družbeno odgovornega podjetja in katalog družini prijaznih ukrepov (Ekvilib inštitut, b.l.b).

Certificiranje je notranji postopek, skozi katerega vsaka organizacija izbere in izpolni zastavljene ukrepe in cilje. S pomočjo zunanjega svetovalca se na podlagi ocene resničnega stanja določi načrt za uresničitev ukrepov z namenom izboljšanja delovanja organizacije in kakovosti pri samem delovnem okolju za boljšo uskladitev dela in družine. Revizorski svet mora podati pozitivno oceno za izvedbeni plan implementacije izbranih ukrepov, na podlagi katere podjetje dobi potrditev za uveljavitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje (Hartman, 2015).

Miniti morajo tri leta, da pride do ocenitve, ali so bili postavljeni cilji in vpeljani ukrepi doseženi. Certifikat Družini prijazno podjetje se pridobi, če so cilji podjetja doseženi. Za ohranitev tega certifikata mora podjetje zopet izbrati nove neobstoječe ukrepe za naslednja tri leta. V času postopka se morajo podjetja držati projektnega načrta uresničitve aktivnosti

in ukrepov, ki so bili določeni. Glede na letna poročila podjetij ocenjevalec skozi celoten postopek spremlja njihovo delo (Hartman, 2015).

2.2 Katalog ukrepov

Obširen Katalog ukrepov je bistvo certifikata Družini prijazno podjetje, ki vsebuje vsa pomembna področja, ki imajo določen vpliv pri uskladitvi poklicnega in družinskega življenja. Katalog ukrepov je stvarni dokument, ki ga v podjetjih redno revidirajo in prilagajajo resničnosti. Podjetje ali organizacija mora nujno izbrati vsaj 7 ukrepov, od katerih so 4 obvezni, 3 pa dodatni. Ti ukrepi morajo biti iz Kataloga ukrepov iz dveh drugačnih sklopov vsebine. 12 je povprečno število ukrepov, ki jih podjetja in organizacije izberejo (Hartman, 2015).

Organizacije ponujajo različne ukrepe za spodbujanje pozitivnih rezultatov pri uravnavanju družinskih in delovnih obveznosti. Študije so pokazale, da se družini prijazni ukrepi nanašajo na pomembne rezultate, kot sta večja afektivna zavezanost zaposlenih do podjetja in manjša potreba po odpuščanju zaposlenih (Casper & Harris, 2008).

Osnova za certificiranje je Katalog ukrepov. Gre za dokument, v katerem je zbranih vseh 76 ukrepov, ki so na voljo podjetjem, ki se vključujejo v postopek. Katalog je razdeljen v 8 glavnih področij, ki so opisana v nadaljevanju (Ekvilib Inštitut, b.l.a).

1. Delovni čas, to je področje, pri katerem so določeni taki ukrepi, s katerimi je možno omogočanje večje prožnosti delavnika za zaposlenega. Pri tem gre predvsem za določanje časa prihoda in odhoda na delovno mesto (Ekvilib Inštitut, b.l.a). V današnjem času je zaposlenim namenjena večja fleksibilnost dela kot v preteklosti. Prilagodljiv urnik dela naj bi izboljšal moralo zaposlenih (He, 2013). Fleksibilen delovni čas najbolj koristi staršem in je eden izmed popularnih ukrepov, ki jih podjetja izberejo. Delitev dela, delo od doma, strnjen delovni teden, vse te prilagodljive delovne možnosti omogočajo zaposlenim, da lažje organizirajo svoj čas za družinske obveznosti in osebne potrebe (Fernandes, 2016).
2. Organizacija dela. Pri tem sklopu so izpostavljeni tisti ukrepi, ki prilagajajo samo organizacijo dela na delovnem mestu. Za te ukrepe je značilno, da niso prevelik finančni zalogaj, vendar pa zahtevajo dobro notranjo komunikacijo podjetja in določena organizacijska prizadevanja. Ta sklop ukrepov vpliva najbolj na sam delovni proces in timsko delo (Ekvilib Inštitut, b.l.a). Delo v timu je aktivnost, ki pozitivno vpliva na delovanje zaposlenih v delovnem okolju. Če imajo zaposleni občutek, da se lahko zanesejo drug na drugega, se lahko obrnejo na svoje timske člane v času preobremenjenosti oziroma stresa (Pingboard, Inc., b.l.)
3. Delovno mesto in njegova prostorska prožnost. To področje zajema ukrepe, ki se nanašajo na delo od doma oziroma delo na daljavo. Nekatera delovna mesta zahtevajo,

da zaposleni opravljajo svoje delo v podjetju ali na terenu, na drugi strani pa obstajajo delovna mesta, pri katerih je vseeno, od kje zaposleni opravljajo svoje delo (Ekvilib Inštitut, b.l.a). Delo na domu je postalo zelo razširjeno v razvitih državah in državah v razvoju zaradi širjenja dostopa do interneta. Število rednih delavcev, ki delajo od doma, se povečuje. Zaposleni imajo lahko različne pozitivne posledice pri porabi energije z delom na domu, vendar so te odvisne od nešteti spremenljivk. V Združenem kraljestvu Velike Britanije in Severne Irske je več kot 25 % (7,7 milijona) zaposlenih, ki so poročali, da občasno opravljajo delo od doma v okviru njihovega rednega dela. 4,2 milijona (13,9 %) zaposlenih pa je poročalo, da je dom njihov glavni kraj dela, gre za 2,8-odstotno povečanje takšnega dela od leta 1998. Motivi posameznikov, ki delajo od doma, vključujejo omogočanje večje fleksibilnosti pri negi in varstvu otrok, boljšo koncentracijo in pozitivne koristi pri duševnem zdravju. Priložnosti za delodajalce pa sta povečana produktivnost in prihranek energije (Hampton, 2017, str. 1).

4. Politika komuniciranja in informiranja. To področje je pri certificiranju eno izmed najpomembnejših, saj vključuje tri zavezujoče ukrepe, to so komuniciranje z zunanjo javnostjo, komuniciranje z zaposlenimi in raziskava med zaposlenimi o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja (Ekvilib Inštitut, b.l.a). Komunikacija z zaposlenimi je bistven del poslovanja kot tudi kadrovske funkcije. Učinkovita interna komunikacija je pomembna za razvoj zaupanja v organizacijo, pokazala pa je tudi, da ima pomemben vpliv na sodelovanje zaposlenih, organizacijsko kulturo in navsezadnje na produktivnost zaposlenih. Za uspešno komunikacijo z zaposlenimi je treba imeti jasno strategijo in cilj. Zaposleni se ne smejo počutiti zapostavljeni, prejeti morajo vse potrebne informacije, ki so za njih koristne (Chartered Institute of Personnel and Development, 2016).
5. Veščine vodenja (strategija vodenja). Za uspešno implementacijo družini prijaznih politik je pomembno, da vodstvo podjetja oziroma organizacije zgledno podpira in vodi zbrane ukrepe. Zaradi tega je ta sklop ukrepov zelo pomemben pri pristopu do certificiranja. Nekateri ukrepi se nanašajo na socialne spretnosti vodij in na ocenitev vodstva pri usklajevanju dela in družine. Pri tem področju obstaja tudi nujen ukrep, to je izobraževanje vodij glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja (Ekvilib Inštitut, b.l.a).
6. Razvoj kadrov. To je ključno področje za pomoč podjetjem pri planiranju kariernega razvoja zaposlenih, angažiranost zaposlenih in pri planiranju strateškega kadrovanja. Spodbuditev nekaterih družbenih skupin, kot so ženske, manjšine in mladina, lahko uresničimo z ukrepi tega sklopa (Ekvilib Inštitut, b.l.a).

7. Struktura plačila in nagrajevani dosežki. Pri tem področju gre za ukrepe, ki so finančno podprti, kot so organizacija določenih aktivnosti, ki jih lahko uporabljajo oziroma koristijo tako zaposleni kot tudi njihovi družinski člani, štipendije za otroke in obdaritev novorojenčkov (Ekvilib Inštitut, b.l.a).
8. Storitve za družine. Čedalje več je takih podjetij, ki svojim zaposlenim nudijo določene storitve, ki so namenjene zaposlenim, ki imajo svoje otroke (Ekvilib Inštitut, b.l.a). Vsaka organizacija si po svoje določi ukrepe, za katere meni, da so najprimernejši za uspešno uskladitev poklicnih in družinskih obveznosti zaposlenih. Delovni čas je eno izmed področij, ki je za zaposlene zelo pomembno. Dosti je takih podjetij, ki nekaterim zaposlenim omogočajo izbiro skrajšanega delovnega časa. V tujini, natančneje zahodne države, imajo pogosto prakso, da zaposlenim ponudijo polovični delovnik. Za polovičen delovni čas se večinoma odločajo ženske, ki imajo majhne otroke (Smole, 2014). V 21. stoletju se nam ponuja možnost za doseganje prej nedoseženih ciljev glede enakopravnosti spolov na delovnem mestu, kar pa je še pomembnejše, to lahko vodi do srečnejšega, bolj zdravega in produktivnejšega življenja (Southworth, 2014).

3 ANALIZA RAVNOTEŽJA MED DELOM IN DRUŽINO V PODJETJU MESSER SLOVENIJA, D.O.O.

3.1 Namen in cilji raziskave

Namen raziskave je z intervjuji pridobiti podatke o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v podjetju Messer Slovenija, d.o.o., in na osnovi rezultatov predlagati načine izboljšave na tem področju.

Cilji raziskave so analizirati postavljena raziskovalna vprašanja, ki se nanašajo na:

1. uskladitev delovnih obveznosti z obveznostmi v zasebnem življenju;
2. prosti čas zaposlenih;
3. vpliv ukrepov družini prijaznega podjetja na zadovoljstvo zaposlenih;
4. poznavanje namena družini prijaznih ukrepov;
5. dejansko izkoriščenost družini prijaznih ukrepov.

3.2 Predstavitev metodologije

Podatke o ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem zaposlenih v podjetju Messer Slovenija, d.o.o., sem pridobila s pomočjo intervjujev. V celotni družbi Messer Slovenija, d.o.o., je zaposlenih 100 oseb, v obratu Črnuče, kjer sem izvedla intervjuje, pa je 25 zaposlenih.

Intervjuji so bili sestavljeni iz 9 vprašanj, ki so bila odprtega tipa. Protokol za intervju je v Prilogi 1. Vprašanja so se nanašala na usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Intervjuvala sem 5 zaposlenih, ki v podjetju opravljajo različna delovna opravila. Intervju je bil opravljen 15. junija 2017 v dopoldanskem času.

Na začetku vsakega intervjuja sem zaposlenim predstavila namen intervjuja in vsakega izmed njih vprašala o odobritvi snemanja pogovora, pri tem sem jim razložila, da bodo odgovori uporabljeni samo za raziskovalne namene te zaključne strokovne naloge in da bodo intervjuvanci ostali anonimni. Transkripti intervjujev se nahajajo v priloženih prilogah. Vsak zaposleni mi je snemanje odobril, s tem pa so mi omogočili lažjo obdelavo podatkov raziskave. Pogovor z vsakim zaposlenim je potekal različno dolgo. 15 minut je trajal najdaljši pogovor z zaposlenim, najkrajši pa 8 minut.

3.3 Predstavitev podjetja Messer Slovenija, d.o.o.

Aprila leta 1992 se je zaradi združitve kapitala in znanja dveh podjetij, to sta bili Tovarna dušika Ruše iz Slovenije in Messer Griesheim iz Nemčije, natančneje iz Frankfurta, ustanovila družba Messer Slovenija, d.o.o. Pri ustanovitvi se je družba najprej imenovala MG Ruše, d.o.o., nato pa se je pet let pozneje preimenovala v Messer Slovenija, d.o.o. (Messer Slovenija d.o.o., 2017).

Lastniški deleži so se v zgodovini večkrat spremenili, vendar je sedaj večinski lastnik Messer Griesheim (91 %), ostalih 9 % pa gre za lastne deleže družbe. Na področju proizvodnje tehničnih plinov imata oba ustanovitelja dolgoletno tradicijo (Messer – o podjetju, b.l.).

Družba Messer Slovenija ima sedež v Rušah pri Mariboru, proizvodne obrate pa ima v Rušah in Črnučah pri Ljubljani. V celotni družbi je 100 zaposlenih, v obratu Črnuče pa 25 (Messer – o podjetju, b.l.).

Začetki proizvodnega obrata Črnuče segajo v leto 1964, ko so v podjetju Tovarna dušika Ruše začeli razmišljati o razširitvi svoje dejavnosti, razlog za to je bilo povečano povpraševanje po acetilenu v Sloveniji. Možnih je bilo kar nekaj lokacij za izgradnjo dodatnega proizvodnega obrata, vendar so se v podjetju na koncu odločili za Ljubljano, natančneje za Črnuče. Za izgradnjo obrata ni bilo potrebno veliko časa, zgrajen je bil v približno enem letu. V maju leta 1967 je proizvodnja v Črnučah začela prvič obratovati. Prvotno je bil proizvodni obrat Črnuče mišljen za proizvodnjo samo enega tehničnega plina, to je bil aceten, vendar so se po dolgoletnih načrtih leta 1988 v podjetju odločili še za proizvodnjo drugih tehničnih plinov, kot so ogljikov dioksid, kisik, dušik in argon. Za te tehnične pline so bile zgrajene polnilnice (Messer Slovenija d.o.o., 2017).

Danes je podjetje prepoznavno po celi Sloveniji, imajo dva proizvodna obrata, enega v Mariboru, natančneje v Rušah, in enega v Ljubljani v Črnučah. Kupcem, ki jih je v

Sloveniji najmanj 3000, nudijo širok izbor plinov, tako specialnih kot tudi tehničnih. S temi ponujenimi plini oskrbujejo 40 % slovenskega prebivalstva (Messer Slovenija d.o.o., b.l.).

Sedaj kupcem ponujajo tehnične pline, kot so kisik, argon, helij, vodik, ogljikov dioksid in dušik. Specialni plini, s katerimi oskrbujejo slovenski trg, pa so helij (tekoči), tlačne doze, plini, potrebni za balone, plinske mešanice, in plini, ki vsebujejo visoko stopnjo čistosti. Rešitve, ki se nanašajo na inženirstvo na tem področju, servis in montaža pri vzdrževanju naprav za tehnične pline ter ponujene različne tehnološke rešitve so stvari, ki jih ponuja podjetje poleg raznolike ponudbe specialnih in tehničnih plinov (Messer Slovenija d.o.o., b.l.).

Messer Slovenija, d.o.o., je družini prijazno podjetje, kar pomeni, da z ustreznimi ukrepi skuša uravnovežiti delovne in zasebne obveznosti zaposlenih ter s tem izboljšati odnos z zaposlenimi. Podjetje ima polni certifikat Družini prijazno podjetje. Osnovni certifikat je pridobilo leta 2012, ko si je podjetje izbralo 10 ukrepov po svoji volji, 4 ukrepi pa so bili obvezni. Nekaj izmed ukrepov, ki jih imajo v podjetju v okviru osnovnega certifikata, je: časovni konto, otroški časovni bonus, ukrepi za varovanje zdravja, komuniciranje z zaposlenimi in zunanjo javnostjo, izobraževanje vodij na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja, posojila in finančna pomoč ter obdarovanje novorojencev in novoletno obdarovanje otrok zaposlenih (Messer Slovenija d.o.o., 2016).

Leta 2016 je podjetje pridobilo polni certifikat Družini prijazno podjetje, saj je glede na načrt v treh letih implementiralo in izvajalo vseh 14 ukrepov, ki si jih je podjetje izbralo za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Trije dodatni ukrepi polnega certifikata, ki jih je podjetje izbralo, pa so (Messer Slovenija d.o.o., 2016):

1. dodatne ure odsotnosti z nadomestilom plače zaradi izrednih družinskih razlogov;
2. posredovanje informacije ostalim;
3. nova delovna mesta ali prosta delovna mesta se najprej ponudijo že zaposlenim v podjetju.

3.4 Rezultati raziskave

S pomočjo intervjujev, ki sem jih izvedla v podjetju Messer Slovenija, d.o.o., sem pridobila odgovore na 9 zastavljenih vprašanj, na podlagi katerih sem pridobila natančno situacijo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih v izbranem podjetju. V proizvodnem obratu Črnuče, kjer je bil izveden intervju, je 25 zaposlenih, od tega jih je bilo 6 intervjuvanih. Raziskovalna vprašanja, ki sem jih s pomočjo intervjujev podrobno analizirala, sledijo v nadaljevanju.

Raziskovalno vprašanje 1: Kako lahko uskladimo delovne obveznosti z obveznostmi doma?

Na podlagi izvedenih intervjujev sem ugotovila, da so zaposleni ozaveščeni o tem, da je podjetje, v katerem delajo, družini prijazno podjetje. Z različnimi ukrepi podjetje želi zagotoviti zaposlenim čim lažje usklajevanje delovnih obveznosti z obveznostmi doma kot tudi čim boljše počutje zaposlenih na samem delovnem mestu. Zaposleni skušajo s čim večjo uporabo družini prijaznih ukrepov uskladiti svoje obveznosti na delu z obveznostmi, ki jih imajo izven službe. V podjetju so leta 2016 izpolnili vse pogoje za pridobitev polnega certifikata Družini prijazno podjetje. V proizvodnem obratu Črnuče, kjer je bil opravljen intervju z zaposlenimi, imajo eno odgovorno osebo, ki je seznanjena z vsemi novostmi, spremembami glede ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem. To osebo sem tudi sama intervjuvala, opravlja tajniška dela, zadolžena pa je tudi, da se udeležuje različnih usposabljanj in izobraževanj na področju poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. Pri tem skrbi, da so zaposleni čim bolj informirani o samih družini prijaznih ukrepih, ki pomagajo podjetju, da lahko zaposleni lažje usklajujejo delovne obveznosti z obveznostmi doma. Za zaposlene je nujno, da znajo svoj prosti čas dobro izkoristiti in prilagoditi delovne obveznosti tako, da se ne prekrivajo z obveznostmi izven službe. Z ugodnostmi, ki jih podjetje ponuja, lahko zaposleni posvetijo več časa sebi in svojim zasebnim obveznostim ter svoji družini. To bi bilo težje, če podjetje ne bi bilo družini prijazno podjetje. Z družini prijaznimi ukrepi podjetje ne izboljšuje samo boljšega izkoristka prostega časa za družino, hobijev, temveč tudi samo delovno klimo. Ukrepi, ki jih zaposleni izkoriščajo, so različni, uporabljajo tiste, za katere menijo, da so koristni za boljše ravnotežje med poklicnim in družinskim življenjem.

Dober primer zaposlenega je, ko mu je podjetje omogočilo lažjo uskladitev obveznosti na delu z obveznostmi, ki jih ima doma. Zaposleni v podjetju je zaprosil za spremembo svojega delavnika. Želel je, da bi začel svoj delavnik eno uro prej kot običajno, saj bi zaradi tega tudi eno uro prej končal z delom, s tem pa bi imel več časa za družinske obveznosti (prevoz otrok iz šole, prevoz otrok na treninge in ostale popoldanske obveznosti). Na podlagi prošnje mu je podjetje odobrilo spremembo urnika, zaposleni pa si lahko sedaj lažje uskladi vse obveznosti, ki jih prinese vsak nov dan.

Skoraj vsi zaposleni, ki so bili intervjuvani, so bili istega mnenja, da podjetje Messer Slovenija, d.o.o., omogoča lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Podjetje ponuja veliko različnih ugodnosti, ki jih v okviru ukrepov zaposleni lahko koristijo. Za zaposlene je ključno, da lahko čim več časa izkoristijo za svoje potrebe in potrebe družinskih članov. Različni ukrepi omogočajo, da se izboljša odnos med zaposlenimi. Zaposleni zaradi dobre delovne klime z veseljem pridejo na svoje delovno mesto, s tem pa se pokažeta večja učinkovitost in produktivnost z njihove strani, kar pa je cilj mnogih podjetij. Zaposleni so pozitivno obravnavani s strani podjetja, kar se kaže v samih odgovorih na vprašanja, ki so bila postavljena v intervjuju.

Čeprav je ugodnosti, ki jih podjetje ponuja zaposlenim za zadovoljstvo zaposlenih, veliko, pa se vseeno najde kdo, ki ni povsem zadovoljen z implementacijo ukrepov. Kakor pravi

intervjuvanka, zaposlena v oddelku odpreme: »Pri nas v podjetju se v določenih primerih posamezni ukrepi ne implementirajo enako na nivoju kolektiva, ampak različno po določenih posameznikih, kar seveda vpliva na delovno klimo v podjetju in medsebojne odnose med zaposlenimi.« Negativna energija ob neizpolnitvi določenih želja za boljše pogoje zaposlenih lahko vpliva na sam odnos do dela kot tudi na odnos v zasebnem življenju. Zaposleni so lahko zaradi nezadovoljstva nagnjeni k stresnim situacijam, kar lahko privede do krhanja odnosov na delu in v zasebnem življenju.

Raziskovalno vprašanje 2: Ali imajo zaposleni v izbranem podjetju dovolj prostega časa, časa za družino?

Prosti čas igra pomembno vlogo pri večini ljudi. Tako je tudi pri zaposlenih v podjetju Messer Slovenija, d.o.o. Vseh 6 intervjuvancev je na vprašanje, kaj jim pomeni prosti čas, odgovorilo podobno. Svoj prosti čas izkoriščajo na različne načine, saj ima vsak posameznik različna mnenja o tem, kaj za njih prosti čas je. Vsi intervjuvanci so bili enotni glede tega, da je družina tista, s katero želijo preživeti največ prostega časa. 5 od 6 intervjuvancev ima družino z otroki, za njih je še toliko bolj pomembno, da preživijo čim več časa z njimi. Poleg preživetja svojega prostega časa z družino pa imajo zaposleni tudi druge dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo izven službenih obveznosti. Udeležbe na različnih športnih dogodkih, kot so maratoni, izleti v hribe in podobne dejavnosti, so tiste, katerim zaposleni namenijo tudi veliko pozornosti. Druženje s prijatelji, sorodniki je način preživetja prostega časa, ki je zaposlenim prav tako pomemben. Branje knjig in poslušanje glasbe je bil tudi eden izmed odgovorov, ki zaposlenim prinaša sprostitev od naporega delovnega tedna. Ugotovila sem, da je družina na prvem mestu, s katero želi vsak od intervjuvancev preživeti čim več svojega prostega časa, poleg družine pa jim je pomembno, da jim ostane čas za različne hobije in zase.

Sledilo je vprašanje o tem, kaj si zaposleni mislijo o zadostni količini prostega časa glede na službene obveznosti. Bolj kot ne so si bili odgovori zelo podobni. Primanjkovanje prostega časa je značilno pri današnjem hitrem tempu življenja. Večina vprašanih zaposlenih je pritrčila, da jim prostega časa dostikrat zmanjka oziroma ga je premalo. Razlogi za to so različni. Vsakdanje obveznosti na delovnem mestu kot tudi obveznosti v zasebnem življenju pripeljejo do tega, da zaposlenim prostega časa preprosto zmanjka, še posebej med delovnim tednom. Prosti vikendi so razlog, da imajo zaposleni v podjetju takrat največ prostega časa. Potrebno je, da si vsak zaposleni zna uskladiti čas, ki ga porabi zase, in čas za ostale obveznosti. Veliko časa zaposlenim vzame tudi prevoz do službe, saj jih večina ne živi blizu Ljubljane, se pravi tam, kjer opravljajo svoje delo. Nekateri intervjuvanci v podjetju imajo problem primanjkovanja prostega časa ravno zato, ker živijo v bolj oddaljenem kraju od Ljubljane, zato porabijo kar nekaj časa za prevoz do službe in nazaj domov. Praktično jim med tednom ne ostane veliko časa zase in za ostale družinske člane. Eden izmed intervjuvancev je bil vodja obrata in je bil edini, ki s primanjkovanjem

prostega časa nima težav, saj zaradi delovnih pogojev, ki jih ima, lahko usklajuje svoj prosti čas z ostalimi obveznostmi po svoji volji.

Raziskovalno vprašanje 3: Kako ukrepi družini prijaznega podjetja vplivajo na zadovoljstvo zaposlenih v izbranem podjetju?

Veliko je dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo posameznikov na delovnem mestu, tako je tudi pri zaposlenih v podjetju Messer Slovenija, d.o.o. Namen podjetja je z družini prijaznimi ukrepi čim lažje urediti delavčevo poklicno in zasebno življenje ter zagotoviti take delovne pogoje, s katerimi bi delavci zadovoljno prihajali na delovno mesto. Obstaja veliko ugodnosti za delavce, ki jih lahko koristijo v svoje zadovoljstvo in korist.

Intervju je pokazal, da je za zaposlene veliko ključnih stvari za zadovoljstvo pri delu. Dobra komunikacija med zaposlenim in vodstvom, odnos med sodelavci, zadostna količina prostega časa, tudi finančni del, ki ga zaposleni dobijo pri svojem delu, vse to vpliva na zadovoljstvo zaposlenih. Ravno tako je pomembno za zaposlene, da pridobijo denarna in nedenarna sredstva v roku, kot tudi zadostna količina časa za odmor med delovnim časom. Čas, ki ga zaposleni porabijo zase in svoje obveznosti, je obvezen del pri zadovoljstvu na splošno. Treba je imeti čas za izven službene dejavnosti ter za osebe in aktivnosti, ki posameznika osrečujejo in pripomorejo k njegovemu zadovoljstvu. Vsak od zaposlenih je posebno izpostavil zadovoljstvo nad tem, da podjetje med vikendi ne obratuje, kar pomeni prosta dva dneva za zaposlene.

Z družini prijaznimi ukrepi se zaposleni srečujejo že nekaj let, uporabljajo pa tiste, ki so za njih najbolj koristni. Zaposleni v intervjuvanem podjetju prihajajo na delovno mesto boljše volje, z boljším počutjem, če vedo, da delajo v takem podjetju, ki dobro poskrbi za zaposlene. Ključnega pomena za dobrobit podjetja so zadovoljni zaposleni, ki so na podlagi boljšega počutja na delovnem mestu bolj učinkoviti in produktivni pri samem delu. Treba je vzpostaviti dobro organizacijsko klimo, da vzdušje na delu ni napeto z negativno energijo. Pomembno je, da podjetje zagotavlja enake pravice za vse zaposlene, saj s tem prepreči nadaljnje nezadovoljstvo zaposlenih, ki lahko vodi do stresnih obremenitev, kar posledično lahko negativno vpliva na posameznikovo zdravje in počutje. S te strani je pomemben en ukrep, ki ga ima podjetje, ki se nanaša na varovanje zdravja zaposlenih. Majhna količina stresa na delu ne prinaša toliko težav, kolikor bi jih za zaposlenega prinesla velika količina stresa. Stres se zgodi takrat, kadar smo soočeni s stresnimi situacijami, kot so prevelike obremenitve na delu, negativni odnosi z organizacijo in nereden urnik delovnega časa.

Intervjuvani zaposleni so bolj kot ne zadovoljni s podjetjem in ukrepi, ki jih podjetje ponuja za njihovo zadovoljstvo, čeprav je eden od intervjuvanih izpostavil problem lokacije delovnega mesta in problem ponovljivih nevzdržnih razmer na delu. Gre za delovno mesto odpreme. Na tem oddelku opravljajo različna administrativna dela, gotovinsko in negotovinsko poslovanje, poslovanje direktno s kupci, po telefonu,

odgovarjanje na elektronsko pošto in še veliko drugih stvari. Včasih jim ne preostane nič drugega, kot opravljati več del naenkrat. Moram izpostaviti, da so bili intervjuvani zaposleni z različnih delovnih mest, kar pomeni, da so njihova mnenja glede pogojev dela, ki jih podjetja ponuja, raznoliki. Vsak s svojega zornega kota vidi problem, če ta obstaja.

Raziskovalno vprašanje 4: Ali zaposleni v izbranem podjetju poznajo namen ukrepov, ki jih zagotavlja certifikat?

Podjetje Messer Slovenija, d.o.o., svojim zaposlenim ponuja 14 ukrepov v okviru osnovnega certifikata in 3 dodatne ukrepe v okviru polnega certifikata za zagotovitev čim lažjega ravnotežja med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi zaposlenih. Vsak od intervjuvancev je seznanjen s tem, da je podjetje, v katerem delajo, pridobilo certifikat Družini prijazno podjetje. Na podlagi tega so seznanjeni, da lahko koristijo nekatere ukrepe, ki omogočajo lažje življenje izven službenih dejavnosti.

Namen ukrepov certifikata, ki ga ima podjetje, je lahko različen. Namen ukrepov, ki jih zagotavlja certifikat Družini prijazno podjetje, je s strani vsakega vprašanega zaposlenega podoben. Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja je bil najpogostejši odgovor zaposlenih o poznavanju namena družini prijaznih ukrepov. Omogočanje zaposlenim, da čim bolj učinkovito izkoriščajo prosti čas. Treba je imeti mejo, da se prosti čas posameznika ne prekriva s tistim časom, ki ga zaposleni preživi na delu. Ukrepi ponujajo različne ugodnosti, s katerimi se lažje uskladijo službene in izven službene obveznosti.

Zaposleni izkoriščajo ukrepe, s katerimi izboljšajo svoje počutje na delovnem mestu kot tudi odnose med sodelavci in vodstvom. Ugodnosti, ki jih podjetje ponuja svojim zaposlenim, lahko izkoriščajo tudi družinski člani zaposlenega, kot so na primer obisk fitnesa, wellnessa in različne športne dejavnosti. S ponujenimi družini prijaznimi ukrepi se ne omogoča samo boljše ravnotežje med poklicnimi in zasebnimi obveznostmi, temveč tudi boljše zadovoljstvo in samo vzdušje zaposlenih. Različne športne in ostale aktivnosti, ki se jih lahko zaposleni udeležujejo na podlagi teh ukrepov, pričajo o tem, da je podjetju mar za zaposlene ter njihovo dobro počutje in zdravje. Zaposlenim je najbolj pomembno, da jim ostane dovolj prostega časa za njihove najbližje in hobije, kar je tudi namen teh ukrepov, s katerimi se lahko zmanjša možnost ponovitve večjih stresnih situacij na delovnem mestu. Negativna energija in slaba volja lahko negativno vplivata na odnos med zaposlenim in njegovo družino.

Zadovoljstvo zaposlenih je eden izmed pomembnejših razlogov za vzpostavitev družini prijaznih ukrepov. Za dobre odnose med zaposlenimi v podjetju je pomembna tudi dobra komunikacija. Uravnavanje in izboljšanje zadovoljstva in komunikacije zaposlenih podjetje pridobi z uveljavitvijo takih družini prijaznih ukrepov. Ukrepi ponujajo tudi veliko ugodnosti, namenjenih zdravju zaposlenih. Omogočajo ukrepe, s katerimi se varuje zdravje zaposlenih, ozaveščanje o zdravi prehrani in zadostni količini gibanja. Tako z raznolikimi ukrepi podjetje omogoča, da vsak zaposleni po svoje uredi zasebno življenje in izkorišča za

njega koristne ugodnosti. S certifikatom se je podjetje zavezalo, da bo z izbranimi ukrepi pomagalo zaposlenim pri boljšem počutju v organizaciji kot tudi v zasebnem življenju.

Raziskovalno vprašanje 5: Koliko od teh ukrepov, ki jih zagotavljajo zaposlenim v izbranem podjetju, je dejansko izkoriščenih?

Podjetje Messer Slovenija je v letu 2016 pridobilo polni certifikat Družini prijazno podjetje. Sedaj v okviru tega certifikata skupno ponuja 17 ukrepov za lažje ravnotežje poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. S strani zaposlenih, ki so bili intervjuvani, je kar nekaj družini prijaznih ukrepov, ki jih izkoriščajo. Večina izkoriščenih ukrepov je takih, ki so povezani z zaposlenimi in njihovo družino. Najbolj izpostavljeni ukrepi s strani zaposlenih so bili naslednji:

1. otroški časovni bonus,
2. časovni konto,
3. obdaritev novorojenca,
4. novoletno obdarovanje otrok,
5. počitniške ponudbe za otroke,
6. ukrepi, namenjeni varovanju zdravja.

Komuniciranje z zaposlenimi in zunanjo javnostjo sta dva izmed ukrepov, ki jih v podjetju v okviru certifikata tudi koristijo. Asistentka, zaposlena v podjetju Messer Slovenija, d.o.o., v proizvodnem obratu Črnuče, aktivno prisostvuje pri različnih sestankih in izobraževanjih glede usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Zadolžena je za informiranje zaposlenih o spremembah in o kakršnih koli dogodkih, povezanih z družini prijaznimi ukrepi. Zaposleni pridobivajo informacije na oglasnih deskah kot tudi po elektronski pošti.

Kar nekaj intervjuvancev ima mlado družino, to pa pomeni, da so bili izkoriščeni taki ukrepi, ki so se nanašali na otroke. Skoraj vsak intervjuvanec je izpostavil ukrep otroški časovni bonus. Ta ukrep ponuja prostih 24 ur za zaposlene, s katerimi lahko zaposleni razpolaga za uvajanje svojega otroka v vrtec ali v osnovno šolo. Zaposleni v podjetju so na podlagi tega ukrepa porabili dodatne proste dneve na otroka, prostih 24 ur za uvajanje otrok v vrtec. Te ure so zaposleni koristili različno, od treh dni do enega tedna. Lansko leto je eden izmed intervjuvancev koristil očetovski dopust, rodil se mu je sin, v ta namen mu je podjetje Messer Slovenija, d.o.o., namenilo čestitko in vrednostni bon za izkoristek v eni izmed otroških trgovin po Sloveniji. Ravno tako imajo nekateri intervjuvani zaposleni otroke, ki so v vrtcu in šoli. Poleg tega, da podjetje obdaruje zaposlene z novorojenci, pa obdarujejo tudi ostale otroke. Zaposleni imajo izkušnje tudi z obdaritvijo njihovih otrok za novo leto, nudijo tudi poletne počitnice za tiste otroke, ki so šoloobvezni.

Časovni konto je ukrep, ki je med zaposlenimi tudi popularen. Zaposleni glede na naravo dela in višek nadur nadure koristijo kot proste dneve. Ta ukrep pride prav vsakemu, saj se

lahko s prostimi dnevi lažje sprostimo po napornem delu z nadurami. S tem ukrepom se pridobijo tiste proste ure, ki jih zaposleni izgubijo pri nadurnem delu. Tako zaposleni proste dneve porabijo zase in za družino brez stresnih situacij od prevelikega dela.

Vsi zaposleni so že kdaj koristili ukrep, ki je namenjen varovanju zdravja. Zaposleni kot člani športnega društva Messer Slovenija, d.o.o. lahko koristijo različne športne aktivnosti, ki jih društvo organizira. Veliko zaposlenih se udeleži pohodov, ki so organizirani med letom. Nazadnje so se zaposleni lahko udeležili pohoda na Lubnik, ki je potekal v juniju 2017. Bowling, fitness, smučanje so ostale aktivnosti, ki jih ponuja športno društvo Messer, kar zaposleni tudi občasno koristijo. Zaposleni se številčno udeležujejo piknika, ki je enkrat letno organiziran s strani podjetja. Plesnih vaj se v obratu Črnuče aktivno ne udeležujejo, po drugi strani pa se ostali zaposleni v proizvodnem obratu Ruše pri Mariboru bolj aktivno udeležujejo plesnih vaj. Razlog za to je, da je več ženske delovne sile v proizvodnem obratu Ruše pri Mariboru kot moške delovne sile glede na proizvodni obrat Črnuče, kjer so zaposleni večinoma moški, ki plesnih vaj ne koristijo ravno pogosto. V okviru ukrepa varovanja zdravja so aktivnosti, ki jih ponujajo, raznolike in se jih aktivno uporablja s strani delavcev. Ukrepi so s strani zaposlenih kar redno izkoriščeni. Vsak od zaposlenih je vsaj enkrat v letu izkoristil enega ali več izmed ponujenih ukrepov.

Še nedolgo nazaj je podjetje Messer Slovenija nudilo zaposlenim koriščenje kopališča Atlantis, sedaj pa že približno dve leti zaposleni in njihovi družinski člani ne morejo izkoristiti te ugodnosti, saj so jo ukinili zaradi premajhne udeležbe. Letna udeležba s strani zaposlenih je bila samo 30-odstotna. V podjetju so se odločili za ukinitvev te ugodnosti, saj so bili letni stroški vlaganja v to aktivnost preveliki glede na letno udeležbo zaposlenih in njihovih družinskih članov. Čeprav so se v podjetju odločili za ukinitvev izvajanja te aktivnosti, pa se nekateri intervjuvani zaposleni ne strinjajo s to ukinitvijo. To so bili eni izmed odgovorov na vprašanje, kaj bi zaposleni spremenili v smislu družini prijaznih ukrepov.

SKLEP

Na podlagi intervjujev zaposlenih sem bolj podrobno ugotovila, kako podjetje v praksi izvaja sprejete družini prijazne ukrepe, ki so jih pridobili s pridobitvijo osnovnega, nato pa polnega certifikata Družini prijazno podjetje. Namen zaključne strokovne naloge je bil prikazati dejansko izkoriščenost in seznanjenost zaposlenih z ukrepi, ki jih podjetje ponuja. Ravno tako je bil namen ugotoviti trenutno stanje zaposlenih glede usklajevanja njihovih poklicnih in družinskih obveznosti ter na podlagi tega predlagati rešitve izboljšanja ravnotežja med poklicnim in družinskim življenjem.

Vsak od intervjuvanih zaposlenih v podjetju Messer Slovenija ima svoj način preživljanja prostega časa. Veliko je takih, ki svoj prosti čas najraje preživijo s svojimi najbližjimi, prijatelji, prav tako pa radi izkoristijo čas zase in za njihove hobije ter športne aktivnosti.

Čeprav jim podjetje z družini prijaznimi ukrepi zagotavlja čim lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti, pa skoraj vsakemu zaposlenemu vseeno dostikrat zmanjka prostega časa. Razlog za to je današnji hiter tempo življenja. Zaposleni so zelo zadovoljni, da imajo proste vikende, saj tako poskušajo med vikendi izkoristiti svoj prosti čas maksimalno, ki ga med tednom velikokrat primanjkuje.

Zadovoljstvo pri delu je pomemben dejavnik za boljše in učinkovito opravljanje delovnih obveznosti na delovnem mestu. Dobro počutje, dobri odnosi ter komunikacija med zaposlenimi in vodstvom so eni izmed ključnih dejavnikov za zadovoljstvo zaposlenih pri delu kot tudi zadovoljstvo s podjetjem nasploh. Vsi zaposleni vedo, da je podjetje Messer Slovenija, d.o.o., družini prijazno podjetje, in poznajo namen ponujenih družini prijaznih ukrepov. Vsi vejo, da z ukrepi, ki jih ponuja podjetje v okviru certifikata Družini prijazno podjetje, lažje usklajujejo svoje delovne in družinske obveznosti, ki se pripetijo skozi vsakdan.

Na splošno je večina intervjuvanih zadovoljnih s ponujenimi ukrepi, s katerimi lažje usklajujejo delovne obveznosti z zasebnimi obveznostmi. Zaposleni skušajo izkoriščati čim več ukrepov, s katerimi lažje usklajujejo svoje obveznosti na delu kot izven dela. Z ukrepi želijo preprečiti, da niso prikrajšani za svoj prosti čas in čas, ki ga imajo za družino. Obstajajo pa nekatere stvari, ki bi jih nekateri zaposleni spremenili. Poleg tega, da bi nekateri zaposleni radi zopet imeli možnost koriščenja kopališča Atlantis, pa imajo nekateri drugačne želje oziroma pripombe glede organizacije samega podjetja v smislu usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Sama izobraževanja za zaposlene potekajo med vikendi, kar zaposlenim ni všeč, eni pa bi na podlagi družini prijaznih ukrepov izboljšali ukrep, pri katerem je možno napredovanje znotraj podjetja. Tudi same organizacije podjetja glede boljšega usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposleni ne bi drastično spreminjali, saj se skoraj vsakemu zaposlenemu zdi, da podjetje že tako ponuja veliko ugodnosti, s katerimi se lažje usklajuje poklicno in družinsko življenje. Eden od zaposlenih je pripomnil, da bi bilo treba za lažjo uskladitev poklicnih in zasebnih obveznosti v oddelku odpreme zaposliti dodatne kadre zaradi naraščanja količine obsega.

Prvi predlog za podjetje je, da zopet ponudi možnost uporabe kopališča za zaposlene v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. Še nedolgo nazaj so se v podjetju odločili ukiniti to aktivnost zaradi prevelikih letnih stroškov in slabe udeležbe zaposlenih. Čeprav je na letni ravni bila statistika udeležbe kopališča slaba, pa so zaposleni v intervjujih dejali, da bi jim bilo zelo všeč, če bi zopet imeli možnost uporabe kopališča prek športnega društva Messer. Zaposleni so izjavili, da so bili zadovoljni s kopališčem, ravno tako tudi njihovi družinski člani, ki so lahko poleg zaposlenih koristili to ugodnost. Edino pripombo so imeli glede lokacije tega kopališča. To ugodnost bi koristili večkrat, če bi bilo kopališče bližje podjetju, kjer zaposleni opravljajo delo. Ta ugodnost je bila všeč mlajšim družinskim članom zaposlenih, saj je v Atlantisu veliko toboganov, igral, ki so zanimivi otrokom.

Otroci obožujejo igranje v vodi. Podjetje je imelo velike stroške vlaganja v to aktivnost, zato bi jim predlagala, da izberejo drugo, cenejše kopališče in tako omogočijo ponovno koriščenje kopališča. Predlagam, da izberejo kopališče Ilirija ali kopališče Laguna, ki je najbližje proizvodnemu obratu Črnuče. S tem bi najverjetneje povečali udeležbo in zaposleni bi bili zadovoljni s ponovno možnostjo uporabe kopališča prek športnega društva.

S pomočjo intervjujev sem dobila vpogled v ozaveščenost zaposlenih o ukrepih, ki jih podjetje Messer Slovenija ponuja v okviru certifikata Družini prijazno podjetje. Večina ukrepov je s strani zaposlenih izkoriščenih. Eden od ukrepov, ki je po mojem mnenju zelo koristen za zaposlene, ni bil omenjen v nobenem izmed intervjujev, in sicer ukrep »posojila in finančna pomoč«. Podjetje ponuja finančno pomoč, če kdo od zaposlenih potrebuje kredit za lažjo prebroditev z denarnimi težavami. S tem ukrepom lahko zaposleni od podjetja dobi finančno pomoč maksimalno v višini 5000 evrov. Kredit se podjetju odplačuje eno leto, brez obresti, kar je za zaposlene še ugodnejše. Čeprav bi bila uporaba tega ukrepa koristna za zaposlene, pa se morajo v podjetju vprašati, če je smiselno ponujati tak ukrep, ki ga nobeden od intervjuvanih zaposlenih ne izkorišča. Najprej bi predlagala, da se v podjetju pozanimajo o sami izkoriščenosti ukrepov, poudarek bi bil o izkoriščenosti prav tega ukrepa. Možno je, da zaposleni sploh ne vedo, da podjetje ta ukrep sploh ponuja. S pomočjo vprašalnika ali intervjuja lahko ugotovijo vzrok neizkoriščenosti ukrepa oziroma ali bi bilo treba ta ukrep ukiniti.

V podjetju imajo nekateri zaposleni mlade družine, družine s šoloobveznimi otroki. Veliko je ukrepov, ki ponujajo ugodnosti za mlade družine zaposlenih. Predlagala bi, da bi se v podjetju uvedel nov ukrep, imenovan štipendije za otroke zaposlenih. Mislim, da bi bil ta ukrep zelo koristen in zelo izkoriščen s strani zaposlenih. S štipendijo bi otroci prejeli nek denarni znesek, s katerim bi se olajšala finančna skrb staršev. Kar nekaj podjetij v Sloveniji ponuja ta ukrep zaposlenim, ki ga lahko koristijo za svoje otroke. Dobro bi bilo, da podjetje začne razmišljati o uvedbi tega ukrepa in poišče vse informacije v zvezi uvedbe štipendije za otroke zaposlenih.

Eden od intervjuvanih je izpostavil problem neprimernega izvrševanja ukrepa »nova delovna mesta ali prosta delovna mesta se najprej ponudijo zaposlenim«. Ta ukrep se navezuje na to, da se nove manjkajoče kadre najprej poišče znotraj podjetja in da imajo zaposleni v podjetju možnost napredovanja. Intervjuvani ni bil prepričan, da se pravično napreduje na novo delovno mesto v podjetju. Mislim, da bi v podjetju morali sedaj narediti intervju z zaposlenimi oziroma z intervjuvano osebo, ki ni zadovoljna z izvršitvijo možnosti napredovanja. S tem bi podjetje ugotovilo, s čim zaposleni niso zadovoljni, in jih povprašali za mnenja ter želje o tem, kaj bi si želeli spremeniti, da ne bi vplivalo na njihovo zadovoljstvo pri delu.

LITERATURA IN VIRI

1. Adame, C., Capillure, E., & Miquel, M. (2016). Work-life balance and firms: A matter of woman? *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. Casper, W., & Harris, C. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of vocational behavior*, 72(1), 95–109.
4. Chartered Institute of Personnel and Development. (2016). *Employee Communication*. Najdeno 20. aprila 2017 na spletnem naslovu <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/communication/factsheet>
5. Davidson, J. (2014). The Six Components of Work-Life Balance. *Work-life balance*. Najdeno 1. marca 2017 na spletnem naslovu <http://work-lifebalance.com/>
6. Ekvilib Inštitut. (b.l.a). *Katalog ukrepov*. Najdeno 26. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
7. Ekvilib Inštitut. (b.l.b). *O certifikatu*. Najdeno 26. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>
8. Erdilek Karabay, M., Akyuz, B., & Elci, M. (2016). Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269–280.
9. Farradinna, S., & Wati Halim, F. (2016). The Consequences of Work-family Conflict, Burnout and Organizational Commitment among Women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 241–247.
10. Fernandes, P. (2016, 7. december). Support your employees by certain friendly workplace. *Business news daily*. Najdeno 26. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.businessnewsdaily.com/9614-family-friendly-workplace.html>
11. Haar, J. M., Ollier-Malaterre, A., Russo, M., & Suñe, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
12. Hampton, A. (2017). An ethnography of energy demand and working from home: exploring the affective dimensions of social practice in the United Kindom. *Energy research & social science*, 28, 1–10.
13. Hartman, P. (2015). Družini prijazno podjetje – iz teorije v prakso. V P. Hartman (ur.), *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi* (str. 12–14). Ljubljana: Ekvilib inštitut.
14. Hartman, P. (2015). Ukrepi in primeri dobrih praks pri njihovi implementaciji. V P. Hartman (ur.), *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi* (str. 15–24). Ljubljana: Ekvilib inštitut.

15. Hartman, P. (2015). Usklajeno zasebno in poklicno življenje – koncept, od katerega imajo koristi vsi. V P. Hartman (ur.), *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi* (str. 10–11). Ljubljana: Ekvilib inštitut.
16. Hartman, P. (2015). *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi*. Najdeno 26. februarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
17. He, S. (2013). Does flexitime affect choice of departure time for morning home-based commuting trips? Evidence from two regions in California. *Transport policy*, 25, 210–221.
18. Hutton, L. (2015, 23. julij). 3 Reasons Why Work Life Balance Is Important. *Australian Institute of Business*. Najdeno 27. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://aib.edu.au/blog/work-life-balance-is-important/>
19. Inštitut VIR. (b.l.). *Projekt Equal*. Najdeno 22. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.institut-vir.si/03-equal.html>
20. Kansas Workforce Initiative. (2010). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. *Kansas Workforce Initiative Evidence Review*. Najdeno 26. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.kwi.ku.edu/research/WorkforceEvidenceReviews/ER%20Work-Family%20Conflict.pdf>
21. Karkoulian, A., 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.
22. Kopač Mrak, A. (2015). Predgovor – družini prijaznim podjetjem na pot. V P. Hartman (ur.), *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi* (str. 6–7). Ljubljana: Ekvilib inštitut.
23. Kranjc Kušlan, A. (2015). Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja v širši sliki vodenja organizacij. *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi*. Najdeno 26. februarja 2017 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
24. Kresal, B., & Kresal Šoltes, K. (2016). *Usklajevanje dela in družine: Primeri dobrih praks v kolektivnih pogodbah: priručnik*. Najdeno 27. aprila 2017 na spletnem naslovu https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2017/01/Prirocnik_GEQUAL_UsklajevanjeDeloDruzina_dobrePrakse_KolektivnePogodbe.pdf
25. Mayo Clinic. (2017, 31. marec). *Stress basics*. Najdeno 23. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/basics/stress-basics/hlv-20049495>
26. Messer Slovenija d.o.o. (b.l.). *O podjetju*. Najdeno 1. marca 2017 na spletnem naslovu <http://www.messer.si/>

27. Messer Slovenija d.o.o. (2016). *Interni akt družini prijazno podjetje* (interno gradivo). Ruše: Messer Slovenija d.o.o.
28. Messer Slovenija d.o.o. (2017). *Messer Slovenija – Obrat Črnuče zgodovina* (interno gradivo). Ljubljana: Messer Slovenija d.o.o.
29. Miholič, M. (2011, 2. marec). Stres in stresorji. *Doktor24 asistenca*. Najdeno 23. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://pza.si/Clanek/Stres-in-stresorji.aspx>
30. Mind Tools. (b.l.). *What is Time Management?* Najdeno 20. aprila 2017 na spletnem naslovu https://www.mindtools.com/pages/article/newHTE_00.htm
31. Mljač, N. (2015, 26. junij). 190 podjetij, prijaznih družini. *Slovenske novice*. Najdeno 21. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/09/26.6.2015.pdf>
32. Morning Star Self-Management Institute. (b.l.). *What is Self-Management?* Najdeno 25. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://www.self-managementinstitute.org/about/what-is-self-management>
33. Nared, K. (2014, 30. avgust). Dr. Eva Boštjančič: Zasebno življenje in delo se morata dopolnjevati. *Siol.net*. Najdeno 27. aprila 2017 na spletnem naslovu <http://siol.net/trendi/odnosi/dr-eva-bostjancic-zasebno-zivljenje-in-delo-se-morata-dopolnjevati-17707>
34. Pingboard, Inc. (b.l.). *10 ways employers can encourage a healthy work-life balance for employees*. Najdeno 15. aprila 2017 na spletnem naslovu <https://pingboard.com/work-life-balance/>
35. Pookaiyudom, G. (2015). Assessing Different Perceptions towards the Importance of a Work-life Balance: A Comparable Study between Thai and International Students. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 147, 267–274.
36. Prosci Inc. (b.l.). *What is Change Management?* Najdeno 26. aprila 2017 na spletnem naslovu <https://www.prosci.com/change-management/what-is-change-management>
37. Raastrup Kristensen, A., & Pedersen, M. (2016). 'I wish I could work in my spare time' Simondon and the individuation of work–life balance. *Culture and organisation*, 23(1), 67–79.
38. Scotto, K. (2016, 25. maj). The Importance of Work-Life balance and health. *Huffpost*. Najdeno 25. aprila 2017 na spletnem naslovu http://www.huffingtonpost.com/kristine-scotto/the-importance-of-worklif_b_10128144.html
39. Sirgy, J., & Lee, D. (2016). Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059–1082.
40. Skupina IRI Ljubljana. (b.l.). *Delo in zasebno življenje – le kako ju uskladiti?* Najdeno 26. februarja 2017 na spletnem naslovu <http://iri-lj.si/gradivo/clanki/68-delo-in-zasebno-zivljenje-le-kako-ju-uskladiti>
41. Smole, M. (2014, 15. december). Kako bomo v prihodnosti lovili ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem? *Filozofska fakulteta, Oddelek za psihologijo*. Najdeno 1. marca 2017 na spletnem naslovu <https://psihologijadela.com/2014/12/15/kako-bomo-v-prihodnosti-lovili-ravnotezje-med-poklicnim-in-zasebnim-zivljenjem/>

42. Southworth, E. (2014). Shedding gender stigmas: Work-life balance equity in the 21st century. *Business Horizons*, 57(1), 97–106.
43. Euromonitor International. (2015). *The global struggle for work-life balance and its impact on consumer markets*. Najdeno 22. aprila 2017 na spletnem naslovu https://www-warc-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/SubscriberContent/Article/The_global_struggle_for_worklife_balance_and_its_impact_on_consumer_markets/105966
44. Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108
45. Weinstein, S. (2016). Life Balance ... in the “On-Call” World. *Journal of Radiology Nursing*, 35(1), 37–42.
46. What is work-life balance? (b.l.). V *HRZone*. Najdeno 28. aprila 2017 na spletni strani <http://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-work-life-balance>
47. Work-life balance. (b.l.). V *Business Dictionary*. Najdeno 28. aprila 2017 na spletni strani <http://www.businessdictionary.com/definition/work-life-balance.html>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

| | |
|--|----|
| Priloga 1: Protokol za intervju..... | 1 |
| Priloga 2: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 2 |
| Priloga 3: Intervju 1..... | 3 |
| Priloga 4: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 4 |
| Priloga 5: Intervju 2..... | 6 |
| Priloga 6: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 7 |
| Priloga 7: Intervju 3..... | 9 |
| Priloga 8: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 10 |
| Priloga 9: Intervju 4..... | 12 |
| Priloga 10: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 13 |
| Priloga 11: Intervju 5..... | 15 |
| Priloga 12: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 16 |
| Priloga 13: Intervju 6..... | 18 |
| Priloga 14: Opomnik (okvirna vprašanja)..... | 19 |

PRILOGA 1: Protokol za intervju

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

Kristina Žitnik (mentorica: doc. dr. Alenka Slavec)

Zaporedna številka intervjuja:

Datum in ura intervjuja:

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu):

Ime in priimek intervjuvanca:

Tip intervjuvanca (zaposleni):

Druge opombe:

Lepo pozdravljeni.

Sem Kristina Žitnik, študentka Ekonomske fakultete VPŠ, smer Management. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge. V okviru zaključne strokovne naloge bom analizirala notranje okolje podjetja, natančneje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Pogovor bo potekal približno 15 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

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

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

PRILOGA 2: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?
2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?
3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)
4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?
5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?
6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?
7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?
8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?
9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi bolje in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?

PRILOGA 4: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?

Prosti čas zame pomeni veliko, saj se takrat odklopim od delovnih skrbi, prosti čas najbolj porabim za mojo družino, ki mi veliko pomeni. Imam dva majhna otroka s katerimi želim preživeti čim več časa zato se skupaj z ženo tudi dostikrat skupaj odpravimo na izlete, piknike, rojstne dneve. Prosti čas je zame res zelo pomemben, hočem čim več časa preživeti s svojimi najdražjimi, še posebej sedaj, ko sta moja otroka še majhna, želim jih spremljati pri njunem odraščanju. Nočem, da zaradi delovnih obveznosti zamudim pomembne trenutke v življenju.

2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?

Glede na pogoje dela in na certifikat Družini prijazno podjetje imam prostega časa dovolj.

3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)

Seveda. Če so potrebni prosti dnevi zaradi bolniških odsotnosti ali izletov otrok smo vedno pozitivno obravnavani s strani podjetja. Sem vodja obrata tako, da s temi ugodnostmi, ki mi jih podjetje ponuja, lahko opravljam delo tudi od doma, tako, da lažje usklajujem svoj čas za družino ter čas za delovne obveznosti.

4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?

Seveda sem vedel. Že kot vodja obrata Črnuče sem seznanjen z vsemi ukrepi ter o vsem, kar je povezano z njimi. Omogoča pa številne ugodnosti za nas zaposlene, s katerimi lažje usklajujemo naše delo z delom, ki ga imamo doma. Tako da poznam ta certifikat in omogoča proste dneve ob uvajanju v vrtec in šolo, proste dneve ob bolnih otrok, različna obdarovanja zaposlenim ter njihovim družinskim članom, z športnim društvom organiziramo tudi različne športne dejavnosti ter mnogo več. Lansko leto, v letu 2016 smo pridobili polni certifikat Družini prijazno podjetje, na podlagi katerega smo ukrepe izpopolnili s tremi novimi, dodatnimi ukrepi.

5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?

Po potrebi izkoriščam tiste ukrepe, ki mi pridejo prav, za lažje delo ter boljše počutje. Skoraj vsak ukrep sem že izkoristil, tako bo verjetno tudi v nadalje.

6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?

Nazadnje sem izkoristil ukrep: uvajanje otroka v vrtec. Prostih 24h, ki sem jih porabil v treh dneh za uvajanje otroka v vrtec. To je bilo lansko leto. Udeležil sem se tudi

različnih športnih dejavnosti, približno dva tedna nazaj je športno društvo organiziralo pohod na Lubnik, ki sem se ga še z ostalimi sodelavci udeležil.

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?

Namen teh ukrepov je definitivno uskladitev poslovnega in zasebnega življenja. S temi ukrepi podjetje omogoča zaposlenim številne ugodnosti pri samem ravnotežju oziroma usklajevanju našega prostega časa z časom, ki ga preživimo na delovnem mestu. Čim boljša je izkoriščenost teh ukrepov mislim, da je tem boljše vzdušje ter zadovoljstvo zaposlenih na delu kot zadovoljstvo s podjetjem nasploh.

8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?

Definitivno dobri delovni pogoji, gibljiv delovni čas, ki je zame glede na delovne pogoje izvedljiv. Zame ime pomemben pomen tudi dopoldanska izmena ter prosti vikendi. Vsi v našem podjetju delamo samo dopoldne ter ob vikendih smo prosti, kar je za zaposlene še toliko boljše, da lahko dva prosta dneva izkoristijo za svojo družino ter hobije.

9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi boljše in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?

Za enkrat sem z vsemi ukrepi, ki jih podjetje ponuja, zadovoljen, saj jih izkoriščam po svoji volji in potrebi. Mislim, da mi zaposleni, ki se ukvarjamo v podjetju s pisarniškim delo lažje izkoriščamo nekatere ukrepe, kot nekateri ostali zaposleni v skladišču. Primer je izkoriščanje športne dejavnosti, to je fitness. Podjetje nam ponuja izkoriščanje fitnesa Fit13, ki se nahaja na Brnčičevi. Ker imajo nekateri zaposleni, npr. komercialisti vmes čas, lahko kakšno uro preživijo na fitnesu, medtem, ko nekateri v skladišču tega ne morejo storiti, saj morajo biti v skladišču prisotni celih 8 ur. Veliko je takih zaposlenih, ki živijo izven Ljubljane in se jim ne splača nazaj hoditi v Ljubljano v fitness, saj bi s tem izgubili veliko časa. Glede ostalih ukrepov pa mislim, da so za usklajevanje našega poklicnega in zasebnega življenja ravno pravnji za zadovoljstvo vseh nas zaposlenih. Organizacija dela v podjetju se mi tudi zdi, da je dobro organizirana za dobrobit nas zaposlenih.

PRILOGA 6: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?

Prosti čas je verjetno za vsakogar ključnega pomena za zadovoljstvo s svojim življenjem. Prosti čas rada preživljam z branjem knjig, poslušanjem glasbe. Velikokrat se s družino in prijatelji odpravimo v hribe. Obožujem daljše sprehode, temu namenim veliko svojega časa. Z daljšimi sprehodi, ter s sprehodi v hribe si lažje zbistrim svoje misli ter za trenutke pozabim na svoje obveznosti v službi ter izven službene dolžnosti.

2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?

Se mi zdi, da na trenutke mi prostega časa primanjkuje. Svoje delo opravljam tukaj v proizvodnem obratu Črnuče za podjetje Messer d.o.o., sama pa živim v nekoliko oddaljenem kraju, v Ribnici. Prevoz do Ljubljane mi vzame saj uro in petinštirideset minut, do Ribnice pa ravno tako. Med tednom mi zaradi tega ne ostane veliko časa zase. Opravljam tajniška dela, kar pomeni, da nimam nikogar, ki bi namesto mene opravil moje dolžnosti v času moje odsotnosti. Zaradi tega se dosti dela nakopiči, ko pridem iz bolniške, nazaj na delo.

3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)

Podjetje ponuja veliko možnosti za uskladitev naših delovnih obveznosti z našimi obveznostmi doma. Možnost dogovora, z različnimi ukrepi izboljšuje naš odnos do samega dela. Delam v takem kolektivu, s katerim sem zelo zadovoljna, vse se da zmeniti, dogovoriti.

4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?

Da vem kaj pomeni kot tudi vem, kaj omogoča, saj sem za proizvodni obrat Črnuče jaz zadolžena, da sem na tekočem glede vseh sprememb, izboljšav na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja zaposlenih. Omogoča, da zaposleni izkoriščajo 14 ukrepov, ki jih podjetje ima glede osnovnega certifikata ter dodatne tri ukrepe, s katerimi je od leta 2016 Messer Slovenija d.o.o. pridobilo polni certifikat Družini prijazno podjetje. Sama sem odgovorna v Črnučah, da so zaposleni čim bolj ozaveščeni o samem dogajanju na področju ukrepov usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, to pa tako, da na oglasnih deskah in po elektronski pošti dobivajo informacije o samih dogodkih, ugodnostih (npr. kraj in čas pohodov, glede koriščenja ur...)

5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?

Najbolj izkoriščam bolniške izhode-4 ure, kot tudi ukrepe za varovanje zdravja, saj sem sama zelo ozaveščena glede zdrave prehrane ter gibanja. Zaradi zdravstvenih razlogov

tudi pazim na prehrano, redno pitje vode. V podjetju imamo tudi sadne dneve enkrat v mesecu. Športno društvo je organiziralo in še organizira veliko pohodov za zaposlene, če mi čas omogoča se jih udeležim čim več. Ker so moji otroci že veliki, najmanj izkoriščam ukrepe, ki so povezani z ugodnostmi glede majhnih otrok. Te ukrepi so obdaritev novorojenca, koriščenje ur izrednega dopusta ob vstopu v vrtec oziroma šolo.

6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?

Približno dva tedna nazaj, ko sem se udeležila pohoda na Lubnik, koristim jih pa kar pogostokrat. Koristim kar nekaj ukrepov oziroma tiste, ki so zame pomembni ter koristni.

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?

Izboljšanje počutja oziroma možnosti za delo v službi in doma. S tem nam podjetje da vedeti da so na naši strani, na strani zaposlenih, da želijo zaposlenim omogočiti čim lažje delo. Ukrepi, nam zaposlenim omogočajo učinkovito ter produktivno delo na delovnem mestu s čim manj stresnimi situacijami ter omogočanje, da dosežemo ravnotežje poklicnega in zasebnega življenja (čas za družino, naše hobije, športne dejavnosti, prijatelje, druženja.)

8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?

Na zadovoljstvo pri delu zame vpliva kar nekaj dejavnikov. Najbolj mi je pomembno, da se z ostalimi zaposlenimi dobro razumem, da imamo dobro komunikacijo med seboj znotraj podjetja. Pomembno mi je tudi, da imam poleg delovnih obveznosti čas zase, za sprostitev, se pravi prosti čas. Če sem zadovoljna pri delu, sem veliko boljše volje, posledično s tem bolj učinkovita in produktivna.

9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi boljše in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?

Glede na to, da se sama udeležujem različnih usposabljanj glede novosti oziroma sprememb na področju usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v podjetju Messer Slovenija d.o.o., menim, da ukrepe, ki jih podjetje sedaj ponuja nebi spreminjala. Se pa je zgodilo že, da smo morali kakšen ukrep spremeniti oziroma kakšen del ukrepa ukiniti. Na primer podjetje je še kakšno leto ali dve nazaj nudilo zaposlenim možnost uporabe kopališča Atlantis, vendar danes temu ni več tako. Razlog, da je podjetje to možnost ukinilo je bila prenizka izkoriščenost kopališča. Podjetju se ni splačalo več vlagati v to aktivnost zaradi prevelikega stroška glede na zasedenost. Organizacijo dela trenutno nebi spreminjala, se pa aktivno udeležujem sestankov, glede boljšega urejanja organizacijske klime na področju uskladitve dela in družine, s katerimi poskušamo nas zaposlene čim bolj uvesti v to, da se izkorišča trenutne ukrepe, ter kakršnekoli spremembe pravočasno obvestiti vse zaposlene.

PRILOGA 8: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?
Prosti čas mi, kot vsem nam, pomeni veliko. Čas za družino, prijatelje, hobije, šport, potovanja in navsezadnje za samega sebe, je čas katerega se ne da meriti z denarjem, je neprecenljiv...
2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?
Pri današnjem načinu življenja, prehitrem tempu, kopici obveznosti katere so iz dneva v dan večje in vse splošnem hitenju, prostega časa nikoli ni dovolj in, seveda, bi želela družini in hobijem nameniti več časa.
3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)
Pri nas v podjetju se v določenih primerih posamezni ukrepi ne implementirajo enako na nivoju kolektiva ampak različno po določenih posameznikih, kar seveda vpliva na delovno klimo v podjetju in medsebojne odnose med zaposlenimi, kar posledično pomeni prenos negativne energije in stresa iz delovnega v družinsko okolje in s tem neusklajenost delovnih in družinskih obveznosti.
4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?
Ja, sem vedela, kot vsi zaposleni, da smo kot podjetje pridobili certifikat »družini prijazno podjetje«. Seveda, za pridobitev tovrstnega certifikata naše podjetje izpolnjuje določene pogoje, ponuja in izvaja ukrepe ne samo za izboljšanje delovne klime v podjetju ampak tudi skrbi za to da zaposleni imamo na voljo nekatere ugodnosti, katere omogočajo izboljšanje prostega časa izven podjetja za zaposlene ter njihove družine v cilju izboljšanja načina življenja ne samo na področju financ ampak tudi na področju zdravja.
5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?
Moram priznati da osebno ne izkoriščam veliko ponujenih ugodnosti. Zaradi narave in obsega dela v določenem obdobju (zaključek vsakega poslovnega meseca) se nabere kar nekaj nadur, tako da jih koristim kot proste dneve, kot član športnega društva se vsake toliko časa udeležim kakšnega pohoda, redno se udeležujem piknikov in izletov v organizaciji podjetja...
6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?
Nazadnje sem koristila možnost koriščenja presežka delovnih ur kot dela proste dneve (med prvomajskimi prazniki).

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?
Namen teh ukrepov je boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, kvalitetnejši odnosi med zaposlenimi ter izboljšanje delovne klime in zmanjšanje stresa v poklicnem in s tem tudi v družinskem življenju.

8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?
Predvsem vrednotenje dela v finančnem smislu, odnos s sodelavci, delovno okolje oz. pogoji dela za katere na žalost ne morem reči da so usklajeni z določenimi zahtevami pridobitve že omenjenega certifikata (neprimerna lokacija, večkratne nevzdržne preobremenitve...).

9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi bolj in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?
Če bi lahko karkoli spremenila v zvezi z ukrepi bi izključila prisotnost prikritega populizma v cilju boljše implementacije ukrepa pri možnosti napredovanja znotraj podjetja in pravično vrednotenje delovnih rezultatov. Organizacijo dela znotraj podjetja za boljšo uskladitev delovnih in zasebnih obveznosti je možno spremeniti na način razbremenitve določenih delovnih mest z zaposlovanjem novih kadrov, razna interna izobraževanja organizirati med delovnim tednom ne med vikendi, bolj pravično finančno nagrajevanje za uspešnost za vse zaposlene ne samo za posameznike.

PRILOGA 9: Intervju 4

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

Kristina Žitnik (mentorica: doc. dr. Alenka Slavec)

Zaporedna številka intervjuja: 4

Datum in ura intervjuja: 15.6.2017 ob 11:06h

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 10 minut

Tip intervjuvanca: vodja

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Kristina Žitnik, študentka Ekonomske fakultete VPŠ, smer Management. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge. V okviru zaključne strokovne naloge bom analizirala notranje okolje podjetja, natančneje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Pogovor bo potekal približno 15 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

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

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

PRILOGA 10: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?

Prosti čas zame pomeni, da izven delovnega časa ne razmišljam o službi in o delovnih obveznostih. Dobro je imeti dovolj prostega časa, zato, da se lahko v celoti posvetim svojim domačim, domačim opravilom, družini, prijateljem. Ukvarjam se tudi s športom, s tekom, udeležujem se različnih maratonov, zato je zame prosti čas še kako pomemben dejavnik za osebno zadovoljstvo.

2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?

Mislim, da imam dovolj prostega časa, čeprav se zaradi hitrega tempa življenja dostikrat zgodi, da nam prostega časa primanjkuje. Treba si je znati vzeti čas zase, to tudi naredim, da moji najbližji niso prikrajšani zaradi svojih delovnih obveznosti.

3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)

Da, se mi zdi, da podjetje omogoča usklajevanje obveznosti z družinskimi obveznostmi. Mislim, da nikoli nisem imel problemov, ko sem zaprosil za prosti dan, če je bilo nujno, tudi, ko sem potreboval predčasen odhod iz delovnega mesta za nujne potrebe, potrebe družine.

4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?

Vedel sem, da je Messer Slovenija družini prijazno podjetje, ter vem kaj omogoča!

5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?

Poznam kar nekaj ukrepov, ki jih podjetje nudi zaposlenim za boljše delo ter uskladitev dela z delom, ki jih imam izven delovnega urnika. Ukrepe, ki jih najbolj izkoriščam so časovni konto, otroški časovni bonus izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine.

6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?

Pred mesecem in pol.

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?

Namen ukrepov je zadovoljstvo delavcev ter boljša produktivnost delavca. Z različnimi ukrepi, lahko mi delavci lažje organiziramo svoj čas, ki ga porabimo za delo ter za svoj prosti čas.

8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?

Na zadovoljstvo pri delu vpliva: reden urnik delovnega časa, zagotavljanje delovnih sredstev v roku, odmor med delovnim časom.

9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi bolj in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?

Trenutno mi podjetje nudi vse, kar bi si želel za čim lažje uskladitev delovnih ter družinskih obveznosti. Poleg tega pa podjetje ponuja različne ukrepe s katerimi sem zadovoljen, saj z njimi ustvarjajo pozitivno delovno klimo. Mogoče bi edino predlagal, da bi podjetje organiziralo še več športnih dogodkov na leto.

PRILOGA 11: Intervju 5

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

Kristina Žitnik (mentorica: doc. dr. Alenka Slavec)

Zaporedna številka intervjuja: 5

Datum in ura intervjuja: 15.6.2017 ob 11:22h

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 10 minut

Tip intervjuvanca: delavec

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Kristina Žitnik, študentka Ekonomske fakultete VPŠ, smer Management. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge. V okviru zaključne strokovne naloge bom analizirala notranje okolje podjetja, natančneje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Pogovor bo potekal približno 15 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

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

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

PRILOGA 12: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?

Je čas, ki ga preživim na svoj način in v svoje zadovoljstvo, brez kakršnekoli misli na obveznosti v službi. Prosti čas najraje preživim v družbi svojih najbližjih, najraje z ženo in svojimi otroki. Glede na vse obveznosti, ki jih prinese vsak novi dan, vseeno skušamo skupaj preživeti čim več časa.

2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?

Prostega časa vedno primanjkuje, ker je tempo življenja vedno bolj natrpan. Največ prostega časa imam ob vikendih, saj mi takrat ni potrebno hoditi v službo. Čez teden se pa dostikrat zgodi, da je moj urnik prenatrpan zaradi službenih in vsakdanjih obveznosti, to pomeni, da mi časa zase dostikrat zmanjka. Zaradi tega si čas zase vzamem največkrat proti večeru po 8. uri zvečer, ko se stvari umirijo.

3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznostmi? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)

Da, z različnimi ukrepi se mi zdi, da lažje usklajuje naše potrebe ter za naše dobro počutje. Zaradi majhnih otrok, sem par let nazaj dal prošnjo, da mi spremenijo moj delavnik, želel sem si da bi moj 8-urni delavnik namesto od 7h zjutraj do 15h popoldne, potekal od 6h zjutraj do 14h popoldne, saj bi s tem lažje uskladil svoje obveznosti doma (prevoz otrok v šolo ter iz šole, prevoz otrok na treninge, popoldanske obveznosti...). Na to prošnjo so se v podjetju odzvali in jo sprejeli. Odhod od doma naj bi imel načeloma ob 14h, vendar se včasih zgodi, da zaradi količine dela ostanem dlje v službi, saj mora delo biti opravljeno.

4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?

Da, družini prijazno podjetje pomeni, da podjetje omogoča lažje in boljše delovne razmere za nas zaposlene.

5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?

Koristim ukrepe, kolikor se le da, ukrep, ki sem ga koristil je uvajanje otroka v šolo (prva triada), poleg tega tudi ukrepe, ki so znotraj varovanja zdravja, udeležujem se tudi različnih športnih aktivnosti kot tudi ostale aktivnosti, ki jih podjetje izvaja. Organizirani pohodi, službeni pikniki, srečanja, fitnes, bowling...

6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?

Ukrep koristim zelo pogostokrat, vsako leto. Ukrepe, ki jih izkoriščam se ponavadi nanašajo na koristi za moje otroke, za varovanje zdravja.

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?

Okrepiti zadovoljstvo delavcev z podjetjem oziroma dobro počutje v njem. S temi ukrepi podjetje želi, nam čim lažje usklajevanje vseh obveznosti, ki jih imamo v službi in doma.

8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?

Da že zjutraj ne vstaneš z levo nogo oziroma nastrojen, da so odnosi v podjetju in z sodelavci dobri, da imamo vsi enake pravice (npr. parkiranje vozil, izkoriščanje dopusta, enake bonuse, dodatke, napitke, kreme, brisače)

9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi boljše in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?

Sedaj nekakšnih drastičnih sprememb v organizaciji kot tudi glede ukrepov ne bi spremenil, saj imam s podjetjem glede usklajevanja mojih zasebnih obveznosti z obveznostmi na delu same pozitivne izkušnje, glede na to da so mi odobrili prošnjo za spremembo začetka delavnika ter odhoda domov. Zdaj se lažje uskladim ter prihajam v službo brez skrbi za to ali bom prišel pravočasno po otroke ali ne.

PRILOGA 13: Intervju 6

PROTOKOL ZA INTERVJU – ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA

Kristina Žitnik (mentorica: doc. dr. Alenka Slavec)

Zaporedna številka intervjuja: 6

Datum in ura intervjuja: 15.6.2017 ob 11:35h

Trajanje intervjuja (se izpolni na koncu): 8 minut

Tip intervjuvanca: delavec

Druge opombe: /

Lepo pozdravljeni.

Sem Kristina Žitnik, študentka Ekonomske fakultete VPŠ, smer Management. Za ta pogovor sem vas prosila, ker potrebujem vaše mnenje v povezavi s temo, ki jo obravnavam v okviru zaključne strokovne naloge. V okviru zaključne strokovne naloge bom analizirala notranje okolje podjetja, natančneje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

Pogovor bo potekal približno 15 minut. Vključeval bo predvsem vprašanja odprtega tipa, pri čemer me bo zanimalo vaše mnenje oziroma pogled na obravnavano tematiko. To pomeni, da ni pravih ali napačnih odgovorov.

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

Dovoli snemanje: DA NE

Imate morda še kakšno vprašanje, preden začneva s pogovorom?

PRILOGA 14: Opomnik (okvirna vprašanja)

1. Kaj za vas pomeni prosti čas?

Prosti čas ja zame ključnega pomena, veliko mi pomeni zaradi preživljanja prostega časa z mojo družino, majhnimi otroki. Čas zase izkoristim tako, da se družim s prijatelji, da imam čas za svoje različne hobije kot so tek, kolesarjenje, hribi. Prosti čas je eden izmed dejavnikov sreče in zadovoljstva v življenju.

2. Ali po vašem mnenju imate dovolj prostega časa? Se dovolj posvečate družini in svojim hobijem ali bi si želeli, da bi lahko temu namenili več časa?

Se mi zdi, da se, da imeti nekaj prostega časa, vendar ne toliko kot bi si želel. Premalo časa imamo na razpolago za obveznosti doma. Mislim, da nimaš toliko prostega časa, da si lahko vzameš čas vse, čas zase, časa za družino, prijatelje. Zmeraj bo nekdo za nekaj prikrajšan.

3. Ali se vam zdi, da vam podjetje omogoča usklajevanje delovnih obveznosti z družinskimi obveznosti? (Zakaj ja, zakaj ne ter kako?)

Ja, saj ni problema se dogovoriti za predčasni odhod iz službe, če je to možno, tudi za letni dopust, ni težav z želenimi termini.

4. Ali ste vedeli, da je podjetje Messer Slovenija d.o.o. družini prijazno podjetje? Veste, kaj to pomeni in kaj vam omogoča?

Da, seveda vem, podjetje omogoča veliko ugodnosti nam zaposlenim. S tem lažje uskladimo svoje obveznosti, ki jih imamo med delovnim tednom.

5. Katere od ukrepov, ki jih podjetje ponuja za lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja najbolj izkoriščate, katere najmanj? Zakaj?

Najbolj časovni konto, ukrepi za varovanje zdravja, dodatni dopust na otroka (5dni), te ukrepi so zame najbolj koristni, kot tudi za mojo družino. Koristim jih čim več, kolikor lahko. Dostikrat se udeležim različnih pohodov, če imam čas grem tudi kdaj pa kdaj na fitnes. Nisem še koristil ukrepa, ki ponuja mojim otrok možnost koriščenja počitnic na morju.

6. Kdaj ste nazadnje izkoristili kakšen ukrep?

Ukrep koristim dnevno, glede na to kaj je zame v tistem času primerno za izkoristek. Veliko dam na svoje osebno zdravje ter higieno. Lansko leto sem izkoristil tudi očetovski dopust, s strani podjetja sem dobil tudi čestitko ob rojstvu otroka ter darilo v obliki bona za nakup otroških stvari v otroški trgovini Baby Center. Letos, so mi ob zdravniškem pregledu svetovali nakup očal, saj so mi odkrili manjšo dioptrijo. S tem, mi je podjetje krilo del stroškov pri nakupu novih korekcijskih očal.

7. Kaj je po vašem mnenju namen teh ukrepov?
Čim boljša simbioza med delom in privatnim časom, kvalitetno življenje družine, da smo z družino čim več skupaj, da preživimo skupaj čim več časa.
8. Kaj vse vpliva na vaše zadovoljstvo pri delu?
Na moje zadovoljstvo pri delu vplivajo največ: odnosi med zaposlenimi, samo delovno okolje podjetja, da je pozitivna organizacijska klima, kjer je prisotnega čim manj stresa, se pravi dobri in pozitivni odnosi v firmi.
9. Če bi lahko kaj spremenili v zvezi z ukrepi usklajevanja vašega poklicnega in družinskega življenja, kaj bi to bilo? Kako bi organizirali delo v podjetju, da bi bolje in lažje usklajevali delovne in zasebne obveznosti?
Ukrepi so super, kot tudi organizacija dela, spremenil za enkrat nebi ničesar. Edino, kar me je zmotilo je to, da je bilo ukinjeno uporaba kopališča Atlantis. Z družino smo se dostikrat odpravili tja, saj so otroci bili navdušeni nad tobogani, uživanje v vodi, plavanjem in igranjem v vodi, z različnimi animacijami, pa še tja smo lahko hodili tudi pozimi. Pa še poceni je bilo, saj za take aktivnosti je potrebno odšteti samo 5 evrov na družinskega člana letno.