

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
POGLED RAZLIČNIH GENERACIJ NA DELO OD DOMA

Ljubljana, avgust 2024

MANCA ZORČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Manca Zorč, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Pogledi različnih generacij na delo od doma, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Barbaro Grah

IZJAVLJAM

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

V Ljubljani, dne _____

Podpis študentke: _____

KAZALO

1	UVOD	1
2	DELO OD DOMA.....	2
2.1	Vrste dela od doma	3
2.2	Prednosti dela od doma	5
2.2.1	Prednosti dela od doma za zaposlenega	5
2.2.2	Prednosti dela od doma za delodajalca.....	6
2.3	Slabosti dela od doma	7
2.3.1	Slabosti dela od doma za zaposlenega.....	7
2.3.2	Slabosti dela od doma za delodajalca	8
3	GENERACIJE NA TRGU DELA	9
3.1	Generacija otrok blaginje - Baby boom.....	9
3.2	Generacija X.....	10
3.3	Generacija Y - Milenijci	11
3.4	Generacija Z	12
4	EMPIRIČNI DEL	13
4.1	Metodologija.....	13
4.2	Rezultati kvantitativnega dela	14
4.3	Rezultati kvalitativnega dela.....	19
4.3.1	Pogled na delo od doma, produktivnost in motnje	20
4.3.2	Prednosti dela od doma za zaposlene	20
4.3.3	Prednosti dela od doma za delodajalce.....	21
4.3.4	Slabosti dela od doma za zaposlene	21
4.3.5	Slabosti dela od doma za delodajalce	21
4.3.6	Prihodnost dela od doma	22
4.4	Diskusija	22
5	SKLEP.....	24
	LITERATURA IN VIRI	25
	PRILOGE.....	29

KAZALO TABEL

Tabela 1: Prikaz povprečne ocene trditev	16
Tabela 2: Prikaz povprečnih ocen prednosti za zaposlene	17
Tabela 3: Prikaz povprečnih ocen slabosti za zaposlene.....	18
Tabela 4: Prikaz tem intervjujev.	19

KAZALO SLIK

Slika 1: Izkušnje z delom od doma.	15
---	----

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Tabela primerjava generacij po posameznih kategorijah	1
Priloga 2: Tabele vprašanj ankete	2
Priloga 3: Intervju s PJ	20
Priloga 4: Intervju z AM.	22
Priloga 5: Intervju z NU.	24
Priloga 6: Intervju z NZ	26

SEZNAM KRATIC

angl. – angleško

itd. – in tako dalje

1 UVOD

Hiter razvoj tehnologije je začel omogočati različne načine dela, eden od teh načinov je tudi delo od doma. Pandemija covid-19 je to še spodbudila, saj smo bili vsi nekaj časa v izolaciji in zato se je začelo delo od doma bolj realizirati. Delo od doma je bilo v času pandemije zelo v porastu, saj so s tem omejevali širjenje covid-19 (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2021). Delo od doma se je začelo razvijati tudi zaradi turbulentnih razmer na trgu. Veliko podjetij in različnih organizacij se je začelo prilagajati in začelo uvajati delo od doma (Barauch, 2001).

V zaključni strokovni nalogi bom preučila delo od doma z vidika različnih generacij, ki so aktivne na trgu dela. Trenutno imamo na trgu dela aktivne štiri generacije, in sicer generacijo baby boom, generacijo X, generacijo Y in generacijo Z. Vsaka od teh generacij ima svoje edinstvene lastnosti, kot so pogled in odnos do dela, način razmišljanja, vrednote in kako sprejemajo nove načine dela in tehnologijo. Spremembe v tehnologiji in odnos do dela so povezani z razlikami med generacijami in lahko vplivata na prilagajanje na nove načine dela (Zemke in drugi, 2000). Raziskala bom, kako te štiri generacije dojemajo delo od doma in ali so med njihovim dožemanjem kakšne pomembne razlike. Saj vedno več organizacij na trgu omogoča delo od doma, ali vsaj hibridno delo (International Workforce Group, 2019).

Namen zaključne strokovne naloge je na podlagi teoretične preučitve dela od doma in štirih generacij aktivnih na trgu dela ter empirične raziskave s tega področja tvoriti svetovalna priporočila podjetjem glede dela od doma za generacije baby boom, X, Y in Z. Namen naloge bom dosegla s pomočjo ciljev. Cilji so:

1. S teoretičnega vidika razumeti, kaj delo od doma sploh je in razumeti prednosti ter slabosti dela od doma.
2. S teoretičnega vidika preučiti lastnosti štirih generacij, ki so trenutno aktivne na trgu dela.
3. Izvesti empirično raziskavo, in s pomočjo raziskave ugotoviti, kakšne so bistvene razlike med dožemanjem dela od doma med različnimi generacijami.
4. Primerjati teoretične in empirične rezultate ter oblikovati priporočila.

Zaključna strokovna naloga je sestavljena s teoretičnega in empiričnega dela. Teoretični del bo temeljil na pregledu znanstvene in strokovne literature s področja dela od doma in posameznih generacij. Preučila bom, kako različne generacije dojemajo delo od doma in kako postavljajo ravnotežje med delom od doma in zasebnim življenjem ter druge vidike, ki vplivajo na način njihovega dela. V empiričnem delu bom uporabila kombinirane metode. Kombinirana metoda pomeni, da bom uporabila različne raziskovalne metode pri pridobivanju in analiziranju podatkov. Prva metoda, ki jo bom uporabila, je kvantitativna in bom izvedla anketo. Na to bom izvedla štiri intervjuje vsakega s predstavnikom različne

generacije. Podatke iz intervjujev bom analizirala s pomočjo vsebinske analize. Na podlagi teh ugotovitev bom napisala povzetek, ki bo vključeval ključne vpogleds. Podatke iz anket bom analizirala s pomočjo opisne statistike. Najprej bom podatke prečistila, torej bom nepopolne podatke izključila. Izključila bom tiste anketirance, ki ankete niso izpolnili do konca.

Prvo poglavje zaključne strokovne zaključne naloge je namenjeno uvodu. Drugo poglavje predstavlja teoretični vidik dela od doma. V prvem podpoglavju drugega poglavja je opisano, katere vrste dela od doma poznamo. V drugem podpoglavju drugega poglavja so opisane prednosti dela od doma za zaposlene in prednosti dela od doma za delodajalce. V zadnjem, tretjem podpoglavju drugega poglavja so opisane slabosti dela od doma za zaposlene in slabosti dela od doma za delodajalce. V tretjem poglavju se dotaknemo generacij. Najprej je opisan pojem generacija, na to ima vsaka generacija svoje podpoglavje. V prvem podpoglavju tretjega poglavja je opis generacije otrok blaginje oziroma opis generacije baby boom. V drugem podpoglavju tretjega poglavja je opisana generacija X. V tretjem podpoglavju tretjega poglavja je opisana generacija Y oziroma generacija milenijcev. V zadnjem, četrtem podpoglavju tretjega poglavja je opisana še zadnja generacija Z. Četrto poglavje je namenjeno empiričnemu delu. V prvem podpoglavju četrtega poglavja je opisana metodologija. Sledi ji drugo podpoglavje, kjer so opisani rezultati kvantitativnega dela. V tretjem podpoglavju četrtega poglavja so podani rezultati kvalitativnega dela in v zadnjem, petemu podpoglavju četrtega poglavja lahko najdemo diskusijo. Po koncu četrtega poglavja se v petem poglavju nahaja sklep.

2 DELO OD DOMA

Delo od doma se je z razvojem tehnologije začelo pojavljati v 20. stoletju. Izraz delo od doma se je prvič pojavil v letu 1973, ko je Jack Niles dal idejo, da zaposleni ne bi delali samo v pisarnah, saj so sodobna komunikacijska sredstva omogočala dobro komunikacijo med zaposlenimi. Nilsonova želja je bila, da bi zaposlenim omogočil, da prihranijo stroške prevoza. Ta ideja se je pojavila med naftno krizo, saj so cene goriva skočile v nebo (Blumberga in Pylinskaya, 2019). Delavcem je delo od doma omogočilo, da so lahko delali iz udobja doma, da so si lahko sami prilagajali urnike in s tem dosegali boljše ravnotežje med zasebnim in poklicnim življenjem (Davis in drugi, 2020). Delo se je v zadnjih letih zelo spremenilo, na to ima velik vpliv digitalizacija in tehnološki napredek. Velik vpliv na delo ima tudi raznolikost delavcev in njihove življenjske razmere (International Workforce Group, 2019).

Delo od doma oziroma delo na daljavo v slovenščini imenujemo tele delo. Izraz prihaja iz angleškega jezika. Izraz delo na daljavo (angl. teleworking) naj bi pomenil delo, ki uporablja informacijsko komunikacijsko tehnologijo in nadomešča potovanja, ki bi jih drugače potovali zaradi dela (Shipside, 2002). Niles je izumil tudi izraz »fleksibilno delovno mesto«, trdil je, da delo od doma predstavlja priložnost za zaposlene, da niso odvisni od lokacije in

da delodajalci oziroma podjetja prihranijo denar, saj ne plačujejo prevoza za zaposlenega (Blumberga in Pylinskaya, 2019).

Delo na daljavo temelji na dogovoru, ki vključuje katere dni zaposlen dela v organizaciji in katere dni dela od doma, vključuje pa še delo od kjerkoli. Delo od kjerkoli pomeni, da lahko zaposlen dela na kateri koli lokaciji in da se njegovo delo vedno opravlja na daljavo (Choudhury in drugi, 2021). Za delo od doma v večini primerov potrebujemo znanje uporabe informacijsko komunikacijske tehnologije (Llave, brez datuma).

Podjetja so v osemdesetih letih prejšnjega stoletja začela zniževati stroške in zato so začela uvajati delo od doma. Delo od doma jim je omogočilo manjše stroške za vzdrževanje prostorov in nižje stroške prevoza na delo za zaposlene. Delo od doma jim je pomagalo pri pritegovanju novih zaposlenih in da so lahko obdržali visokokvalificirane zaposlene. Tehnologija se je z leti razvijala in tako so nastale alternativne oblike dela, kot so satelitski centri, sosedski delovni centri in mobilno delo. Te alternativne oblike predstavljajo »delo na daljavo« (Bailey in Kurland, 1999). Mednarodna organizacija dela je leta 1996 v Konvenciji številka 177, delo od doma definirala kot delo, ki ga zaposlen opravlja doma ali na katerikoli drugi lokaciji, delo pa izplača delodajalec, katerega delovni prostori so izključeni iz dogovora. Delodajalec je dolžan zaposlenemu zagotoviti opremo in druge potrebščine, ki bi jih lahko zaposlen potreboval za izpolnitev svojega dela (Messenger in drugi, 2017).

2.1 Vrste dela od doma

Poznamo več vrst dela od doma. Prve oblike dela od doma so bile štiri. Te prve štiri oblike lahko najdemo pod prvimi štirimi alinejami. Te oblike sta predstavila Olson in Primps (1984). Poleg osnovnih oblik dela od doma so se čez čas razvile tudi nove, sodobnejše oblike (Allen in drugi, 2015).

- Delo od doma po uradnem delovnem času.
- Samozaposleni, ki delajo od doma.
- Občasno delo od doma.
- Redno delo od doma za redno zaposlene.
- Razpršeno delo.
- Prilagodljivi delovni aranžmaji.
- Oddaljeno delo.
- Telekomunikacija.
- Tele praksa.
- Virtualne ekipe.

Delo od doma po uradnem času opravljajo zaposleni, ki hodijo na delovno mesto in so v tem podjetju redno zaposleni. Ti zaposleni ne delajo samo osem ur, ampak delo odnesejo še

domov. Za to vrsto delavcev se uporablja izraz »elektronska aktovka«, kina kratko pomeni podaljšan delovnik, katerega delo izvedejo doma (Olson in Primps, 1984).

Samozaposleni, ki delajo od doma, so po navadi pisatelji in umetniki. Večina samozaposlenih, ki delajo od doma, delajo od doma zato, da si lažje kombinirajo delovni in življenjski prostor. Večina jih pokaže interes do dela od doma, ko želijo več časa posvetiti izven službenih dejavnosti. Veliko samozaposlenih, ki delajo od doma, je tudi programerjev. Programerjem delo od doma ugaja, ker so v tehnološkem smislu neodvisni in lahko sami rešujejo težave s tehnologijo, če pride do teh (Olson in Primps, 1984).

Občasno delo od doma pomeni, da so zaposleni v organizaciji zaposleni za polni delovni čas, od njih se pričakuje, da bodo občasno prihajali v pisarno oziroma na delovno mesto. Veliko delavcev se odloča, da vseeno ne bodo hodili v pisarne, saj je v pisarnah veliko motilcev in stresorjev. Poznamo tudi organizacije, v katerih lahko zaposleni zaprosi, da bi delal od doma le nekajkrat na mesec ali nekajkrat na teden (Olson in Primps, 1984).

Redno delo od doma za redno zaposlene je oblika dela, v kateri lahko zaposlen od doma dela od enega do pet dni v tednu in prejema polno plačo (Olson in Primps, 1984).

Razpršeno delo pomeni delo, ko zaposleni delajo iz različnih geografskih lokacij in v določeni meji delajo z računalnikom, da bi skupaj dosegli določen cilj (Allen in drugi, 2015).

Prilagodljivi delovni aranžmaji so možnost dela, ki omogoča, da se delo opravlja v delovnem času po želji zaposlenega. Delovnik ni prostorsko in časovno omejen (Allen in drugi, 2015).

Oddaljeno delo predstavlja dogovor o delu, pri katerem zaposleni dela na lokaciji, ki ni blizu njegovega doma oz. je daleč od njegove zaposlitve. To pogosto pomeni, da zaposleni delo opravlja v polnem delovniku in lahko spremeni svojo lokacijo na alternativno delovno mesto (Allen in drugi, 2015).

Telekomunikacija pomeni uporabo tehnologije za komunikacijo med zaposlenimi, ta tehnologija delno ali popolnoma nadomesti pot do službe in nazaj. Zaposleni v tej obliki dela od doma ali iz katerekoli druge lokacije, namesto da bi se vozil na svoje delovno mesto. Ta oblika dela je primerna za službe, kjer zadošča uporaba informacijskih in komunikacijskih tehnologij in fizična prisotnost v pisarnah ni potrebna (Allen in drugi, 2015).

Telepraksa je oblika dela, ki ga izvajajo tri različne skupine zaposlenih. Prva skupina so tisti, ki delajo od doma ali iz satelitske pisarne. Druga skupina so tisti zaposleni, ki večino časa preživijo na terenu. Zadnja, tretja skupina so zaposleni, ki delo opravljajo v kombinaciji dela od doma, na terenu in v pisarni. To pomeni, da delo običajno poteka zunaj običajnega delovnega mesta oz. dela v pisarnah, delo pa se opravlja s pomočjo komunikacijskih in informacijskih storitev. Ta oblika dela se zanaša na napredne komunikacijske sisteme, ki

obdelujejo informacije istočasno z izdelavo in dostavo novih delovnih izdelkov (Allen in drugi, 2015).

Zadnja oblika dela na daljavo so **virtualne ekipe**. Pri tej obliki dela so delovne ureditve prostorsko ali geografsko razpršene, po navadi je trajanje dela kratko, komunikacijski sistemi so dobro razviti in v tej obliki dela skoraj ni osebnega stika (Allen in drugi, 2015).

2.2 Prednosti dela od doma

Delo od doma za zaposlene predstavlja veliko prednosti. Opisanih je nekaj najbolj ključnih prednosti za zaposlenega in delodajalca, vendar se moramo zavedati, da jih obstaja še veliko več. Prednosti se spreminjajo glede na posameznika, kakšen način življenja ima, kakšen način dela mu bolj ustreza in okolje, v katerem živi. Delo od doma je v zadnjih letih vedno bolj v porastu. Hiter tehnološki napredek je veliko podjetij prisilil, da so začeli uvajati drugačne oblike dela. Delo od doma ponuja številne prednosti za zaposlene in delodajalce (Charalampous in drugi, 2019).

2.2.1 Prednosti dela od doma za zaposlenega

Delo od doma je tekom let postalo vse bolj razširjeno in predstavlja številne prednosti za zaposlene, ki so:

- Zaposleni se ne vozijo na delo, zato prihranijo čas in denar. Ker se ne vozijo na delo v pisarne, s tem manj onesnažujejo okolje. Največ prihranijo pri vožnji na delo, saj lahko promet vzame veliko časa. Prihranijo tudi pri drugih stroških, kot so oblačila, dodatki in kilometrina (Penko Natlačen, 2020).
- Zaposleni delo lahko opravlja od doma ali katerekoli druge lokacije po svoji izbiri. Zaposleni se lahko boljše organizira, saj ne izgublja časa s premikanjem po pisarnah in zato lahko delo opravlja bolj fleksibilno. Ker zaposleni niso vezani na pisarno, se njihova fleksibilnost poveča. Fleksibilnost je v smislu prilagajanja urnikov, in sicer lahko delajo prej ali kasneje v dnevu, lahko delajo kakšen dan manj in kakšen dan več, lahko delajo tudi med vikendi. Večja fleksibilnost vodi tudi v boljše ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Fleksibilnost je velika prednost za zaposlene, ki sodelujejo s strankami na drugih celinah, saj lahko stranke živijo na drugih časovnih pasovih (Charalampous in drugi, 2019).
- Delo od doma lahko predstavlja veliko prednost pri pridobivanju novih znanj z uporabo spletnih orodij (Penko Natlačen, 2020).
- Manjši stres za delavce, saj delajo v lastnem okolju. To pripomore k urejanju svoje pisarne, kakor si želi. Zaposleni ima tako več nadzora nad svojim lastnim okoljem, lahko si sam prilagaja temperaturo prostora, svetlost prostora in podobno, ti dejavniki pa so pomembni za fizično in mentalno zdravje zaposlenega. Prilagajanje delovnega prostora

delavcu omogoča večjo odgovornost, saj je sam zadolžen za svoje dobro počutje v prostoru (Xiao in drugi, 2021).

- Povečana motivacija in zadovoljstvo zaposlenih. Zaposleni se lahko počuti bolj spoštovanega, vreden zaupanja in bolj zadovoljenega, če mu delodajalec zagotovi delo od doma. Zaposleni si lahko naredi svojo rutino in le-ta mu pomaga pri večji motiviranosti in trudu (Flores, 2019). Povečana motivacija lahko vodi v večjo produktivnost delavcev, saj delavcem omogoča večjo koncentracijo. Zaposleni se lahko preselijo v bolj oddaljena mesta in vasi, saj jim oddaljenost od pisarne ne predstavlja težav. Zaposleni, ki delajo od doma, imajo tudi več časa, da se posvetijo drugim osebnim interesom in to lahko poveča produktivnost dela v službi (Susilo, 2020).
- Izboljšanje zdravja, počutje zaposlenih in manj bolniških odsotnosti. Zaradi omogočenega dela od doma se bodo zaposleni počutili bolj zadovoljne in zato bodo imeli več energije. Več energije predstavlja manjšo možnost za izgorelost. Ker so zaposleni doma, je manjša možnost širitve bolezni in okužb (McTaggart in McLaughlin, 2020). Poleg zdravstvenih razlogov zaposlenim prinaša večje zadovoljstvo tudi dejstvo, da jim ni treba nositi »službenih« oblačil. Tako so doma bolj sproščeni in se manj obremenjujejo s tem, kaj si o njih mislijo drugi zaposleni, saj jih drugi zaposleni ne vidijo vsak dan (Susilo, 2020).

2.2.2 Prednosti dela od doma za delodajalca

Delo od doma predstavlja številne ugodnosti tudi za delodajalce, in sicer:

- Bistvena prednost, ki jo delo od doma predstavlja delodajalcu, je da ima delodajalec manjše stroške. Delodajalcu ni potrebno najemati ali imeti v lasti pisarniških prostorov. Podjetje lahko del tega denarja vloži v širitev podjetja in zaposlovanje novega kadra namesto vzdrževanja stavbe in pisarn (Penko Natlačen, 2020).
- Enostavno lahko spremlja delo zaposlenih, če ima za to primerna orodja (Penko Natlačen, 2020).
- Izboljšano zadrževanje zaposlenih. Delo od doma pomaga pri zadrževanju zaposlenih, saj jim omogoča fleksibilnost. Poleg fleksibilnosti zaposleni čuti večje zaupanje do delodajalca (Sullivan in Lewis, 2001).
- Ena od prednosti je tudi manj bolniških odsotnosti delavcev. Zaposleni, ki delajo od doma, se bodo lahko zaradi narave njihovega dela počutili srečnejše in za to obstaja manjša možnost, da si bodo vzeli bolniško odsotnost tudi, ko bi si jo lahko (McTaggart in McLaughlin, 2020).
- Motiviranje zaposlenih, na delovnem mestu poznamo dve vrsti motivacije. Poznamo notranjo in zunanjo motivacijo, notranja motivacija izhaja iz posameznika in zato ne potrebuje dodatne stimulacije delodajalca. Notranja motivacija je edinstvena in se razlikuje od posameznika do posameznika. Delodajalec lahko vpliva na zunanjo motivacijo, saj na to obliko motivacije vplivajo vsi zunanji faktorji. Ti faktorji so lahko bonusi, dodatki, razne stimulacije in dobri pogoji za delo od doma. Zunanja motivacija

je zelo povezana s počutjem in zadovoljstvom v službi, kar pomeni, da če je delodajalec pripravljen pravilno motivirati svoje zaposlene, lahko ta motivacija pripomore k boljšim rezultatom (Susilo, 2020).

2.3 Slabosti dela od doma

Kljub veliko prednosti, obstajajo tudi slabosti dela od doma. Delo od doma lahko za nekoga predstavlja slabosti tam, kjer za drugega predstavlja prednosti. Opisanih je nekaj najbolj ključnih slabosti za zaposlenega in delodajalca, vendar je slabosti zagotovo več.

2.3.1 Slabosti dela od doma za zaposlenega

Za zaposlene lahko delo od doma prinese tudi nekaj izzivov, med katerimi se pojavljajo:

- Obstaja možnost, da se izbriše meja med zasebnim in poklicnim življenjem. Ker zaposleni dela od doma, mu dom postane enako kot služba. Zaradi tega lahko začne izgubljati zdravo mejo med delom in počitkom. Zaposleni lahko dobi občutek, da mora vedno delati, saj je vedno na delovnem mestu. To pa lahko povzroči velik stres in izgorelost zaposlenega. Stres lahko povzroči tudi nepoznavanje tehnologije. Stres in izgorelost lahko vodita v poslabšano duševno zdravje (Eddleston in Mulki, 2017).
- Delo od doma ne odgovarja vsakemu zaposlenemu in prav tako vse delovne naloge niso primerne, da se opravljajo od doma (Penko Natlačen, 2020).
- Socialna izolacija, zmanjšanje komunikacije in sodelovanja zaposlenih. Delo v ekipah oziroma timsko delo lahko začne zelo pešati, to pa za to, ker zaposleni nimajo več spontanih pogovorov na hodnikih, skupnih malic itd. (Wang in drugi, 2021). Zaposleni, ki delajo od doma se lahko počutijo zapostavljene in same. Socializacija je povezana s fizično in psihično povezanostjo s sodelavci. Delo od doma to socializacijo oddaljuje. Zaposleni se ne družijo tako kot bi se, če bi bili v pisarnah. Da do tega ne bi prišlo, bi lahko zaposleni med sabo komunicirali preko drugih omrežij, kot so Teams, to bi zaposlenim dalo večji občutek pripadnosti. Težave pri komunikaciji jim lahko prinaša tudi nepoznavanje tehnologij (Collins in drugi, 2016).
- Slabost dela od doma so tudi razni moteči dejavniki, kot so družinski člani, ki živijo ali preživljajo čas v istem gospodinjstvu kot zaposleni. Družinski člani so lahko preglasni, lahko motijo zaposlenega pri delu, zaposlenemu jemljejo fokus dela in tako njegovo delo ni tako uspešno, kot bi lahko bilo (Felstead in Henseke, 2017).
- Moteč dejavnik lahko predstavlja tudi pomanjkanje drugih zaposlenih. V podjetju je zaposlenih več ljudi na različnih delovnih mestih za to, da delo poteka gladko. Posamezni zaposleni lahko potrebuje pomoč od drugih, te pomoči pa od doma ne prejme tako hitro, kot bi jo v podjetju (Krasulja in drugi, 2015).
- Motivacija zaposlenih je lahko pri delu od doma veliko slabša, kot bi bila, če bi delali na delovnem mestu. Zaposleni, ki dela od doma, lahko ne prejema zadostne zunanje

motivacije od podjetja, saj nima enake komunikacije z nadrejenim, kot če bi bil na delovnem mestu in potemtakem nima pravega stika z avtoriteto (Susilo, 2020).

- Veliko slabost lahko predstavlja tudi neprimerno delovno okolje. Zaposleni se doma počuti udobno, saj nima osemurnega nadzora, kot bi ga imel v službi. Zaposleni lahko ima doma več motilcev, kot so televizija, dostop do hrane in uživanje več obrokov, kot bi jih užival v službi. Moti ga lahko tudi zasebno življenje, saj v službi ne bi odpisal na vsako sporočilo in se oglasil na vsak telefonski klic, doma pa to lahko, saj je zaposleni sam (Krasulja in drugi, 2015).

2.3.2 Slabosti dela od doma za delodajalca

Delo od doma prinaša nekaj izzivov za delodajalce, ki vključujejo:

- Meja med poklicnim in zasebnim življenjem. Delodajalec mora poskrbeti, da zaposleni ne izgubi meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Delodajalec mora poskrbeti, da zagotovi dobro komunikacijo z zaposlenimi in da dobro načrtuje delovnik, da ne pride do preobremenitve zaposlenih (Eddleston in Mulki, 2017).
- Tveganje, da bodo občutljivi podatki razkriti. Delodajalec ima manjši nadzor nad delavcem, ki dela od doma. Tveganje predstavljajo podatki na računalnikih. Zaposleni, če dela od doma redno ali delno, lahko odnese računalnik domov in tako s podatki razpolaga 24/7. Delodajalec se lahko zaščiti z različnimi programi, ki se jih da namestiti na računalnik. Obstaja tudi možnost, da zaposleni izgubi računalnik ali mu kdo vdre v sistem in zato je tveganje veliko. Ti podatki so lahko zaupni, kar lahko podjetju povzroči veliko škodo (Vivien in Thompson, 2000).
- Slabši nadzor se lahko prikaže tudi pri slabše opravljenem delu. Delodajalec ne more voditi take evidence dela in delovnega časa, kot bi jo na delovnem mestu, saj delo od doma predstavlja zaupanje med delodajalcem in delavcem. Tradicionalni način vodenja »ukaz in kontrola« v tem primeru izgublja svojo moč in za to morajo vodje najti nove načine vodenja zaposlenih. Delo od doma se lahko meri po rezultatih in zato je dobro vodenje vodstva še kako pomembno (International Labour Organization, 2020).
- Stroški začetne opreme za delo od doma. Stroški, ki jih povzroči delo od doma, so višji, kot bi pričakovali. Delodajalec mora priskrbeti opremo za vsakega zaposlenega. Priskrbeti mora prenosni računalnik, miško, telefon, dodaten ekran in vse kable, ki spadajo zraven (Blumberga in Pylinskaya, 2019).
- V prednostih omenjena motivacija lahko predstavlja tudi slabost. Motivacijo delodajalci na daljavo težko izvajajo. V pisarni delodajalec lažje komunicira z zaposlenimi, saj komunikacija poteka na štiri oči in zgolj preko omrežij. Delodajalec lahko v živo opazi različne dodatne napore, ki jih izvajajo delavci, na primer lažje opazi, če delavci delajo nadure in lahko njihovo delo oceni tudi na ta način, ne le po rezultatu (Susilo, 2020).

3 GENERACIJE NA TRGU DELA

Beseda generacija (lat. generatio) pomeni rojstvo, družina in človeštvo. Beseda izvira iz latinskega jezika, prav tako besedo generacija povezujemo z besedo genus, ki v slovenščini pomeni izvor, nasledstvo in pleme. Beseda generacija nam predstavlja družino, narejeno iz več zaporednih rodov (Kuljić, 2007). Koncept besede generacij se uporablja v mnogih različnih vedah. Uporabljajo jo v družboslovju, npr. v demografiji, raznih kulturnih študijah, zgodovini, sociologiji in političnih znanostih (Cavalli, 2004).

Demografske generacije lahko imenujemo tudi »kohorta«. Kohorta je lahko razdeljena na razne dejavnike, kot so rasa, izobrazba, spol, poklic, spolna orientiranost itd. Kohorta predstavlja določeno skupino ljudi, ki jo povezuje določeno obdobje, po navadi je to leto, v katerem so se rodili. Če jih povezuje leto rojstva, se temu reče »rojstna kohorta« (Cavalli, 2004).

Moja raziskava je usmerjena v analizo delovnih vzorcev generacij, ki so trenutno aktivne na trgu dela. Na trgu dela so trenutno aktivne štiri generacije. To so generacija baby boom, generacija X, generacija Y in generacija Z. Najstarejša generacija na trgu je generacija baby boom, nato ji sledijo generacija X, Y in Z. Večina generacije baby boom se počasi poslavlja iz trga delovno aktivnih, zato vedno več mest prevzemajo mlajše generacije. V Prilogi 1 se nahaja tabela, ki prikazuje primerjavo med generacijami po posameznih kategorijah. Omenjene kategorije v tabeli so odnos do tehnologije, odnos do dela, odnos do družinskega življenja, izobrazba, prednosti generacije in slabosti generacije. Primerjava v tabeli je med vsemi štirimi generacijami. Vse štiri generacije so v nadaljevanju še bolj podrobno predstavljene.

3.1 Generacija otrok blaginje - Baby boom

V generacijo baby boom spadajo posamezniki, rojeni med letom 1946 in 1964 (Lancaster in Stillman, 2003, str. 44-47) oziroma med leti 1944 in 1960 (Zemke in drugi, 2000). Baby boomer-jem se reče tudi »otroci blaginje«, saj se je v tem obdobju rodilo zelo veliko otrok. Razlog za rojstva je bil zaključek druge svetovne vojne in zato so se življenjske razmere začele umirjati. Baby boom generacija je odraščala v času umirjanja in rasti gospodarstva (Smith, 2020).

Poleg gospodarstva se je v njihovih časih razvilo tudi mnogo drugih izumov, kot sta televizija in filmi. Poleg novih iznajdb so se zgodili tudi pomembni dogodki za človeštvo, kot je bil pristanek na luni (Ažman in drugi, 2014). Med leti 1970 in 1980 so se vedno bolj začenjale gibanja za pravice ljudi in enakopravnost spolov (Smith, 2020). Vrednote baby boom generacije so se oblikovale v času gospodarske rasti. Nanje je poleg gospodarske rasti vplivala kriza in prejšnja generacija, generacija veteranov. Generacija veteranov je otroke blaginje naučila delovnih vrednot. Delovna vnema je generaciji baby boom oblikovala življenje, saj so verjeli, da bodo s trdim delom veliko dosegli. Veliko jih je verjelo v

Ameriške sanje, zato so menili, da morajo vedno upoštevati avtoriteto. V času njihovega odrasčanja je družina vedno bolj prevzemala večjo vlogo v njihovem življenju. Povečala se je želja po družini, iskrenih odnosih in prijateljstvu (Smith, 2020).

Za generacijo baby boom velja, da so dobri člani ekip. Generacija baby boom ni naklonjena spremembam, zato nimajo veliko tehničnega znanja. Predstavniki generacije baby boom so zelo zagnani, delovni in cenijo stabilnost. Na delovnem mestu cenijo predvsem red, pravila, avtoriteto, potrpežljivost, raznoliko delo in način dela, pri katerem lahko uživajo. Poleg stabilnosti v službi predstavnikom generacije baby boom veliko pomeni tudi denarna nagrada za njihovo delo. Motivira jih samostojnost in odločanje, težavnost dela in možnost novih različnih del. Otroci blaginje prav tako niso tekmovalni in radi sodelujejo s sodelavci (Brečko, 2005).

Baby boom so kot generacija zelo samozavestni in menijo, da so zaslužni, da imamo tak svet, kot ga imamo. Verjamejo, da so bili oni razlog, da je na svetu prišlo do novih iznajdb in razvitja novih tehnologij (Smith, 2020). Generacija baby boom je bila na trgu dela zelo uspešna. Uspelo jim je uresničiti svoje sanje, če so vanje vložili delo in trud. Uspelo jim je povrniti gospodarstvo v dobro stanje in lahko so si privoščili veliko dobrin. Lahko so postavili hiše, lahko so lepo živeli, saj so živeli v času rasti. Otroci blaginje so imeli dobre priložnosti, ki so jih izkoristili tudi v izobrazbi, veliko otrok blaginje se je dobro izobrazilo in s tem prispevalo k boljšemu ekonomskemu statusu (Roberts, 2012).

3.2 Generacija X

Za generacijo X lahko najdemo veliko različnih časovnih obdobij, Tulgan (2000, str. 60-66) meni, da v generacijo X spadajo posamezniki, rojeni med letom 1961 in letom 1981. Sirias in drugi (2007) menijo, da so v generaciji X posamezniki rojeni med 1965 in 1980, Zemke in drugi (2000) menijo, da med leti 1961 in 1980, Manolis in drugi (1997) pa jih umeščajo med leta 1978 do leta 1984.

Generacijo X lahko poimenujemo tudi »tranzicijska generacija«, saj so bili predstavniki generacije v svojem otroštvu del socializma na to so bili v svojem odraslem življenju del kapitalizma (Andrelič, 2009). Za generacijo X velja, da ni tako optimistična kot generacija otrok blaginje, saj so odrasčali v bolj negotovem svetu. Na pesimističnost sta vplivali inflacija in brezposelnost, te dve sta povečali tudi nezaupanje do organizacij. V 70. in 80. letih prejšnjega stoletja so odkrivali nove bolezni, velja tudi za obdobje novih računalnikov, porasta kriminala in ekoloških katastrof. Generacija X je zaradi drugačnega odrasčanja razvila drugačne vrednote, kot generacija pred njo. Če je generacija baby boom upoštevala avtoriteto, je generacija X ni, poleg neupoštevanja avtoritete pa radi kršijo pravila in radi delujejo samostojno. Generacija X je veliko bolj nagnjena k samostojni podjetniški poti, kot generacija baby boom (Novak, 2007). Velik vpliv na generacijo X so imeli njihovi starši. Nanje je najbolj vplivala delavnost staršev. Starši so veliko delali, da bi preskrbeli sebe in svojo družino in to je na otroke (generacijo X) slabo vplivalo, saj so veliko časa preživeli

sami. Zaradi njihove vzgoje in preživljanja časa z družino posamezniki iz generacije X veliko bolj cenijo prosti čas, kot so ga njihovi predhodniki. Radi preživijo več časa s svojo družino in se zavedajo, da služba ne pomeni vsega. Zavedajo se tudi, da varne zaposlitve ni več in s tem se njihova lojalnost v podjetju manjša. Pripadnike generacije X večkrat označijo kot lene, nezveste delavce, ki niso motivirani (Zemke in drugi, 2000).

Zemke in drugi (2000) menijo, da generacija X ne pozna tradicionalnega občutka za čas in prostor. To pomeni, da jim ni pomembno, kje in kdaj opravijo svoje delo, pomembno je le da ga opravijo. Pomembno jim je tudi, da imajo s sodelavci sproščene odnose in da v svojem delu uživajo. Zanimivo je tudi, da se je generacija otrok blaginje izobrazil izmikala in velika razlika med generacijama je ravno ta. Predstavniki generacije X se zelo radi izobražujejo in s tem izboljšujejo svoje delovne sposobnosti (Yu in Miller, 2005).

3.3 Generacija Y - Milenijci

Veliko ljudi bi pripadnika generacije Y prepoznalo pod imenom milenijec. V generacijo milenijcev spadajo posamezniki rojeni med leti 1982 do leta 1994 (Lyon in drugi, 2006, str. 93) oziroma med leti 1980 do leta 2000 (Zemke in drugi, 2000).

Generacija milenijcev je odraščala v času sprememb. Spremembe so se dogajale v šolstvu, gospodarstvu, politiki in družbi. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja se je še bolj razvil tehnološki svet in s tem računalniki in tehnologija. Te nove spremembe so prinesle razlike v vzgoji in izpostavljenosti otrok do tehnologije. Otroke generacije Y so vzgajali na tak način, da so jih hvalili, da so imeli veliko pozornosti in ljubezni od staršev. Dobra vzgoja je milenijce naredila samozavestne in radovedne ter zato boljše zaposlene kot generacija X (Petrovčič in Boštjančič, 2018). Milenijci so generacija, za katero bi lahko rekli, da je doživela eksplozijo informacij in dražljajev. Glavna značilnost milenijcev je, da so večji v uporabi tehnologije in interneta. Poleg tehnoloških sprememb so bili tudi prvi, ki so lahko javno začeli hoditi z istospolnimi partnerji. Poleg dobrih sprememb so prišle tudi slabe, kot so bili šolski nasilneži, spolne bolezni, povečano število ločitev in številne oblike motenj hranjenja (Zemke in drugi, 2000).

Generacija Y je izredno izobražena, saj so kot otroci milenijci hodili na veliko izven šolskih dejavnosti, krožkov in veliko se jih je tudi ukvarjalo s športom (Tulgan, 2000, str. 60-66). Velika prednost milenijcev je tudi njihova prilagodljivost. Tehnologija jim je omogočila veliko prednost pred generacijo otrok blaginje in generacijo X. Prednosti milenijcev v primerjavi z drugimi so tudi njihov optimizem, tehnološka pismenost, neodvisnost in želja po učenju (Zemke in drugi, 2000). Tehnologija je poleg povezave z drugimi omogočila tudi povezanost ras. Posamezniki iz generacije Y so imeli več možnosti za spoznavanje ljudi iz drugih etičnih skupin in ras. Povezanost med rasami je tako privedla do večje strpnosti med ljudmi (Tulgan, 2000, str. 60-66). Milenijci nimajo najlepšega ugleda, tako kot generacija X, jim pravijo generacija »Look At Me« oziroma »Poglej Me«. To pa izvira iz dejstva, da so zelo samozavestni in da poznajo svoja načela in se jih držijo (Myers in Sadaghiani, 2010).

Milenijci imajo željo po stalnem izboljševanju, vedno si želijo izboljševati svoje življenje in želijo si osebne rasti in so zato dobre vodje. Predstavniki generacije Y vedno bolj prevzemajo visoke vloge v podjetjih, saj imajo dobro razvite etične in moralne vrednote. Zanimivost milenijcev je tudi to, da jim stabilnost ne pomeni toliko, kot je predstavnikom generacije X in generacije otrok blaginje. Za milenijce je najbolj pomembna ljubezen do sočloveka, individualnost, dosežki posameznikov in njihove ambicije (Črešnar in Jevšenak, 2019).

3.4 Generacija Z

Najmlajša generacija, ki je trenutno na trgu dela, se imenuje generacija Z, njen vzdevek pa je Gen Z. V generacijo Z spadajo posamezniki, rojeni med leti 1995 in letom 2010 (Massot, 2018) oziroma med leti 1997 in 2013 (Schroth, 2019). Ker so najmlajši, imajo največji dostop do spleta in največ znanja za uporabo le-tega (Massot, 2018).

Generacija Z je generacija, ki je rojena v svet tehnologije in ekonomske krize. Rodili so se v svet, kjer brez tehnologije življenje ne obstaja. Predstavniki generacije Z so zelo samoumljivi, saj so se uporabe telefonov in tehnologije naučili sami. Tehnologija je v njihovem življenju prisotna na vsakem koraku, veliko časa preživijo na socialnih omrežjih, kot so Instagram, Facebook, Tik tok, Twiter in Snapchat. Internetni splet jim predstavlja tudi pomoč pri učenju, saj se veliko mladih uči na tak način, da se izobražuje po spletu. Vsako vprašanje, na katero ne vedo odgovora, imajo razne spletne iskalnike, na katere se lahko obrnejo za pomoč (Massot, 2018). Predstavniki generacije Z so najbolj odprta generacija do sedaj. Verjamejo v pravičnost in poštenost na delovnem mestu. Za generacijo Z velja tudi, da je rasno najbolj raznolika generacija do sedaj. Gen Z je zaradi svoje odprtosti tudi bolj neposredna. Veliko posameznikov nima težav s soočanjem z nepravičnostmi, zato je več prijav nasilja na delovnem mestu (Schroth, 2019).

Prednosti generacije Z so torej njena samostojnost in samoiniciativa. Svet tehnologije je predstavnike generacije Z navadil na to, da so delali več stvari hkrati, in sicer lahko posameznik istočasno gleda serijo, piše sporočila prijateljem in še zraven uporablja socialna omrežja. Veliko časa preživijo na spletu in ta jim daje velike sanje in upe za prihodnost. Veliko posameznikov generacije Z ima željo, da bi bili sam svoj šef, do tega pa bi jim pomagala njihova samostojnost. Do tega spoznanja jih je pripeljalo dejstvo, da živijo v svetu, kjer je treba za lepo življenje veliko narediti. Ljudje rojeni v generaciji Z imajo majhne možnosti, da jim bo uspelo, če se ne bodo sami potrudili za to (Massot, 2018). Ena večjih prednosti za generacijo Z je tudi možnost izobrazbe. Veliko posameznikov je zelo razgledanih in izobraženih, saj imajo veliko informacij na dosegu roke (Schroth, 2019).

Poleg prednosti ima generacija Z tudi nekaj slabosti. Veliko drugih generacij ima veliko dvomov v najmlajšo generacijo. Ti dvomi izhajajo iz kulture generacije Z, mladi ljudje so veliko bolj odprti in veliko bolj sprejemajo različne ljudi in njihove navade. Veliko se je začelo govoriti tudi o duševnem zdravju in generacija Z je prav v osrčju mentalnega zdravja. Veliko posameznikov iz generacije Z ima duševne težave, veliko več je depresivnih ljudi,

veliko je narcisov in veliko jih verjame, da je mentalno zdravje prav toliko, če ne še bolj pomembno, kot fizično (Schroth, 2019). Slabost generacije Z je tudi pomanjkanje delovnih izkušenj. Veliko posameznikov iz generacije Z ne dobi delovnih izkušenj ravno zaradi razloga, da nimajo delovnih izkušenj. Razlog za pomanjkanje delovnih izkušenj je lahko drugačen ekonomični sistem, saj so prejšnje generacije pomagale staršem tako, da so delali in prispevali denar h gospodinjstvu, generaciji Z pa v velikih primerih to ni treba. Delovnih izkušenj tudi ne morejo dobiti zaradi konkurence na trgu. Na delovnem trgu je preveč ljudi, ki si želijo službo in podjetja izberejo le najbolj kompetentne od vseh. Za generacijo Z težavo predstavlja tudi realističen pogled na delo. Zavedajo se, kako drago je življenje in velikokrat jim služba za minimalno plačo ne ugaja. Menijo tudi, da jim je naloženega preveč dela za premajhno plačilo, zato službo raje odklonijo in iščejo boljše ponudbe za delo (Schroth, 2019).

4 EMPIRIČNI DEL

4.1 Metodologija

Zaključna strokovna naloga je sestavljena iz teoretičnega in empiričnega dela. Za analizo znanstvenih in strokovnih del, ki obravnavajo podobne tematike, sem uporabila metodo literarnega pregleda. Analizirala sem tematike, kot so delo od doma in generacije na trgu dela. S pomočjo literarnega pregleda sem analizirala, kako so generacije predstavljene v različnih znanstvenih in strokovnih virih. Preučila sem tudi, kako generacije dojemajo delo od doma, kako postavljajo ravnotežje med delom od doma in zasebnim življenjem in druge vidike, ki vplivajo na način njihovega dela.

V empiričnem delu sem uporabila kombinirane metode, kar pomeni, da sem uporabila različne raziskovalne metode pri zbiranju podatkov in posledično tudi pri analiziranju. Najprej sem izvedla anketo z namenom zbiranja kvantitativnih podatkov o izkušnjah različnih generacij glede dela od doma. Anketo sem izvedla preko spleta, in sicer sem jo objavila na družbenih omrežjih Facebook in Instagram, poslala sem jo tudi preko elektronske pošte. Pridobila sem 272 vseh odgovorov, od tega je bilo 104 odgovorov ustreznih in 168 neustreznih. Podatke sem analizirala tako, da sem najprej podatke prečistila, torej sem nepopolne podatke izključila. Izključila sem tiste, ki ankete niso izpolnili do konca. Uporabila sem opisno statistiko.

Nato sem izvedla štiri polstrukturirane intervjuje. Prvi intervju sem izvedla s predstavnikom generacije baby boom, drugi intervju s predstavnikom z generacije X, tretji intervju s predstavnikom z generacije Y in četrti intervju s predstavnikom generacije Z. največ pozornosti sem namenila šestim temam. Te teme so bile dojetje dela od doma, produktivnost in motnje, druga tema je bila povezana s prednostmi zaposlenih, tretja je bila prednosti za delodajalce, četrta tema je bila namenjena slabostim dela od doma za zaposlene, peta tema se je navezovala na slabosti dela od doma za delodajalce in zadnja tema se je

nanašala na prihodnost dela od doma. Intervjuji so potekali ena na ena, in sicer sem jih izvedla v živo ali preko platforme Zoom, trajali so približno pol ure. Intervjuvance sem izbrala glede na podlagi izkušenj, povezanih z delom od doma, torej izbrala sem tiste, ki so izkusili delo od doma in delo na delovnem mestu. Analiza vsebine je bila izvedena z namenom identifikacije vzorcev in pogledov na delo od doma med štirimi generacijami. Največ pozornosti sem namenila vprašanju, ali je delo od doma intervjuvancu všeč ali ne in raziskala sem njihove izkušnje na enakem področju. Glavni cilj raziskave je bil razumeti, ugotoviti, kakšne so bistvene razlike med dojemanjem dela od doma med različnimi generacijami. Z zbranimi podatki sem na to analizirala in primerjala vzorce in našla skupne točke vseh štirih generacij v povezavi z delom od doma.

Po zaključku raziskave sem primerjala podatke. Kvalitativne ugotovitve iz intervjujev sem primerjala s kvantitativnimi rezultati ankete, da bi opazila morebitne razlike med njimi. Analizirala sem, kako se kvalitativni rezultati ujemajo s kvantitativnimi rezultati in kje se skrivajo največje razlike. Vsi udeleženci raziskave so bili seznanjeni z namenom raziskave. Z uporabo kombiniranih metod sem pridobila celovit vpogled v poglede različnih generacij na delo od doma. Ta metoda mi je pomagala bolje razumeti individualne izkušnje z delom od doma posameznikov ter širši pogled trendov, kar je prispevalo k verodostojnosti moje raziskave.

4.2 Rezultati kvantitativnega dela

V empiričnem delu naloge sem izvedla anketo. Anketo sem izvedla on-line. Anketa je bila razdeljena na pet glavnih delov. Prvi del je bil namenjen zbiranju demografskih podatkov o anketirancih. Vključeval je vprašanja o generaciji, spolu, izkušnjah z delom od doma, trenutnem delovnem statusu in delovni dobi. Ti podatki so mi omogočili pridobivanje osnovnih informacij anketirancev. Drugi del ankete se je osredotočal na preference posameznikov glede dela od doma. V tem delu so bila zastavljena vprašanja o mnenju o delu od doma, vplivu na življenje, ki jo ima delo od doma, kakovosti dela od doma ter prednosti in slabosti, ki jih predstavlja delo od doma za zaposlene in delodajalce. Tretji del ankete je zajemal časovni okvir dela od doma in pogostost dela od doma. Na podlagi teh podatkov sem skušala ugotoviti trende in vzorce glede pogostosti dela od doma in kdaj so začeli z delom od doma. Četrty del ankete je vključeval ocenjevanje produktivnosti in izkušenj anketirancev, z delom od doma. Peti del je zajemal mnenja anketirancev glede primernosti dela od doma za različne generacije. Anketo sem objavila 10. junija 2024, zaključila pa sem jo 13. junija 2024, ko sem dobila dovolj ustreznih odgovorov. Pri analizi ankete sem uporabila opisno statistiko. Ta pristop mi je omogočil povzemanje raznih spremenljivk, povezanih z delom od doma.

Prvo vprašanje se je nanašalo na generacije. Na prva tri vprašanja je odgovorilo 104 anketirancev. Od 104 anketirancev je 31 % oz. 32 anketirancev predstavnikov generacije Z, 27 % oz. 28 anketirancev predstavnikov generacije X, 23 % oz. 24 anketirancev

predstavnikov generacije Y in 19 % oz. 20 anketirancev predstavnikov generacije otrok blaginje. Drugo vprašanje se je nanašalo na spol anketirancev. Odgovorilo je 104 anketirancev, 71 % oz. 74 anketirancev ženskega spola, 28 % oz. 29 anketirancev moškega spola in 1 % oz. 1 anketiranec, ki se opredeljuje kot drugo. Tretje vprašanje se je nanašalo na izkušnje z delom od doma. Kot je razvidno iz slike 1, je od 104 anketirancev, 57 % oz. 59 anketirancev odgovorilo z da in 43 % oz. 45 anketirancev odgovorilo z ne.

Slika 1: Izkušnje z delom od doma



Vir: lastno delo.

Četrto vprašanje se je nanašalo na delovni status anketirancev. Od 104 anketirancev je 6 % oz. 6 anketirancev redno zaposlenih za določen čas, 39 % oz. 41 anketirancev redno zaposlenih za nedoločen čas, 6 % oz. 6 anketirancev zaposlenih za krajši delovni čas, 23 % oz. 24 anketirancev je študentov, ki delajo preko študentskega servisa. 6 % oz. 6 anketirancev je samozaposlenih, 1 % oz. 1 anketiranec je označil brezposeln, dela po pogodbi ni izbral nobeden od anketirancev. Upokojen je izbralo 17 % oz. 18 anketirancev in drugo sta izbrala dva anketiranca oz. 2 % vseh anketirancev.

Peto vprašanje se je nanašalo na delovna mesta oz. oddelke v podjetju. Na to vprašanje je odgovorilo 72 anketirancev. V anketi so sodelovali predstavniki različnih poklicev, vključno s tremi administratorji, dvema direktorjema, dvema natakaricama, dvema kadrovnikoma, dvema učiteljema, dvema računovodjema, dvema trgovinskima zastopnikoma in ostali poklici (inženir, frizer, farmacevtka, študentka ekonomije, osebni trener, pravnik ...). Šesto vprašanje se je nanašalo na delovno dobo anketirancev, nanj je odgovorilo 104 anketirancev. 17 % oz. 18 anketirancev je odgovorilo z: manj kot eno leto, 14 % oz. 15 anketirancev je odgovorilo z: od enega leta do manj kot 5 let, 13 % oz. 13 anketirancev je odgovorilo z: od 5 let do manj kot 10 let, 12 % oz. 12 anketirancev je odgovorilo z: od 10 let do manj kot 15 let, 3 % oz. 3 anketiranci so odgovorili z: od 15 let do manj kot 20 let, 8 % oz. 8 anketirancev je odgovorilo z: od 20 let do manj kot 25 let, 7 % oz. 7 anketirancev je odgovorilo z: od 25 let do manj kot 30 let, 3 % oz. 3 anketiranci so odgovorili z: od 30 let do manj kot 35 let, 9 % oz. 9 anketirancev je odgovorilo z: od 35 let do manj kot 40 let in 15 % oz. 16 anketirancev več kot 40 let.

Sedmo, osmo in deveto vprašanje so bile trditve, na katere so anketiranci odgovarjali na lestvici od 1 do 5. Na vprašanji sedem in devet je odgovorilo 102 anketirancev, na vprašanje osem pa 101 anketiranec. Ocena 1 je pomenila, da se ne strinjate, 2 je pomenila, da se deloma

ne strinjate, 3 je pomenila, da ste nevtralni, 4 je pomenila, da se deloma strinjate in 5 je pomenila, da se strinjate. V tabeli 1 so prikazane povprečne ocene odgovorov na trditve 1 - želim delati od doma, 2 - delo od doma bi izboljšalo mojo kakovost življenja in 3 - pomembno mi je, da podjetje ponuja delo od doma. Z odebeljeno pisavo je označena najvišje ocenjena trditev za posamezno generacijo. Prva trditev, želim si delati od doma, je bila najbolj priljubljena med generacijama Y s povprečno oceno 3.63, takoj za tem ji sledi Z s povprečno oceno 3.62. Trditev 2 ima najvišjo oceno pri generaciji Z s povprečno oceno 3.50, sledi ji generacija Y s povprečno oceno 3.42. Pri trditvi 3 ima najvišjo oceno generacija Z z oceno 3.61 sledi ji generacija Y s povprečno oceno 3.54.

Tabela 1: Prikaz povprečne ocene trditve

	Generacija Baby boom	Generacija X	Generacija Y	Generacija Z	Skupaj
Trditev 1	3,06	2,96	3,63	3,62	3,32
Trditev 2	2,88	3,04	3,42	3,50	3,21
Trditev 3	2,53	3,19	3,54	3,61	3,22

Vir: lastno delo.

Vprašanja deset, enajst in dvanajst niso bila obvezna, saj so se nanašala na izkušnje z delom od doma. Na vprašanje deset je odgovorilo 60 anketirancev. Na vprašanje enajst je odgovorilo 61 in na vprašanje dvanajst, 62 anketirancev. Deseto vprašanje je bilo: Kdaj ste začeli delati od doma (občasno ali redno)? Največ anketirancev 45 % oz. 27 anketirancev je odgovorilo leta 2020 – med pandemijo COVID-19. 12 anketirancev oziroma 20 % je odgovorilo pred letom 2020 – pred pandemijo COVID-19. 11 anketirancev oziroma 18 % je odgovorilo z leta 2021 – med pandemijo COVID-19. 7 anketirancev oziroma 12 % je odgovorilo z leta 2022 – po pandemiji COVID-19. Najmanj anketirancev 5 % oz. 3 anketiranci pa z letom 2023 ali kasneje. Enajsto vprašanje je spraševalo po povprečnem delu od doma na teden, možni odgovori so bili občasno (1-krat na teden ali manj) ta odgovor je izbralo 28 anketirancev oziroma 46 %, 1-2 dni na teden je izbralo 13 anketirancev oziroma 21 %, 3-4 dni na teden je izbralo 15 anketirancev oziroma 25 % in vsak dan je izbralo 5 anketirancev oziroma 8 %. Zadnje vprašanje v tem sklopu je bilo vprašanje o produktivnosti. Možni odgovori so bili 1 - zelo nizka produktivnost bistveno slabša, kot na delovnem mestu, tega sta izbrala 2 anketiranca oziroma 3 %, 2 - nižja produktivnost, kot na delovnem mestu, tega je izbralo 5 anketirancev oziroma 8 %, 3 - enaka produktivnost, kot na delovnem mestu, tega je izbralo 20 anketirancev oziroma 32 %, 4 - višja produktivnost, kot na delovnem mestu, tega je izbralo 26 anketirancev oziroma 41 % in 5 - zelo visoka produktivnost bistveno višja, kot na delovnem mestu, tega je izbralo 10 anketirancev oziroma 16 %. Povprečna ocena vprašanja dvanajst je bila 3.59. Povprečna ocena se nagiba bolj proti 4, kot proti 3, kar pomeni k odgovoru višja produktivnost, kot na delovnem mestu.

Naslednji sklop vprašanj od vprašanja trinajst do vprašanja dvajset se je nanašal na prednosti, ki jih delo od doma ponuja zaposlenemu. Pri vprašanju enaindvajset so imeli anketiranci

možnost napisati svoj odgovor. Vse prednosti in slabosti so ocenjevali po lestvici: 1 je pomenilo popolnoma nepomembno, 2 je pomenilo nepomembno, 3 je pomeni nevtralnno, 4 je pomenilo pomembno in 5 je pomenilo zelo pomembno. Za vprašanja trinajst, petnajst in dvajset sem upoštevala 102 odgovora. Za preostala vprašanja (štirinajst, šestnajst, sedemnajst, osemnajst in devetnajst) pa 103 odgovore. Najbolj priljubljena prednosti za zaposlene je tista, ki ima najvišjo povprečno oceno. V Tabeli 2 so prikazane povprečne ocene prednosti, ki jih delo od doma ponuja zaposlenim. Prednosti si sledijo po vrsti prednost 1 - Fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa, 2 - Manj zapravljenega časa in denarja za prevoz, 3 - Pridobivanje novih znanj, 4 - Manjši stres, saj lahko delaš v lastnem okolju, 5 - Povečana motivacija in zadovoljstvo zaposlenih, 6 - Izboljšano zdravje, počutje in manj bolniških odsotnosti, 7 - Boljše ravnesje med zasebnim in poklicnim življenjem in 8 - Večja koncentracija pri delu. Generacija baby boom je kot največjo prednost prepoznala prednost 1 in 6, torej fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa in izboljšano zdravje, počutje in manj bolniških odsotnosti. Generaciji X in Y sta kot največjo prednost prepoznali prednost 2, manj zapravljenega časa in denarja za prevoz. Predstavniki generacije Z so kot največjo prednost prepoznali prednost 1 in 2, fleksibilen delovni čas oziroma boljšo organizacijo časa in manj zapravljenega časa in denarja za prevoz. Najpomembnejša je prednost (vprašanje dve), manj zapravljenega časa in denarja za prevoz.

Tabela 2: Prikaz povprečnih ocen prednosti za zaposlene

	Generacija baby boom	Generacija X	Generacija Y	Generacija Z	Skupaj
Prednost 1	4,24	3,96	3,75	4,19	4,04
Prednost 2	4,06	4,26	4,08	4,19	4,14
Prednost 3	3,24	3,04	3,17	3,35	3,20
Prednost 4	3,94	3,63	3,54	3,96	3,76
Prednost 5	3,82	3,48	3,54	3,77	3,65
Prednost 6	4,24	4,03	3,13	3,77	3,79
Prednost 7	3,35	4,07	3,75	3,54	3,68
Prednost 8	3,71	3,89	3,75	3,62	3,74

Vir: lastno delo.

Vprašanja od dvaindvajset do sedemindvajset so zajemala prednosti, ki jih delo od doma ponuja delodajalcu. Na vprašanje dvaindvajset in šestindvajset je odgovorilo 102 anketirancev, na vprašanja triindvajset, štiriindvajset in petindvajset pa 103. Pri vprašanju sedemindvajset so imeli anketiranci možnost napisati svoj odgovor. Na podlagi izračunanih povprečij lahko ugotovimo, da so nižji stroški najbolj priljubljeni z oceno 3.91. Sledi ji prednosti lažje zadržanje zaposlenih, saj delo od doma omogoča fleksibilnost, povprečna ocena te prednosti je 3.71. Z oceno 3.70 je prednost manj bolniških odsotnosti. Ostali dve povprečni oceni sta 3.66 enostavno spremljanje učinkovitosti dela zaposlenih in z oceno 3.62 lažja motivacija zaposlenih. Pod vprašanje sedemindvajset oz. drugo lahko najdete odgovore v Prilogi 2.

Vprašanja od osemindvajset do sedemintrideset so zajemala slabosti, ki jih delo od doma ponuja zaposlenemu. Na vsa vprašanja je odgovorilo 103 anketirancev. Pri vprašanju sedemintrideset so imeli anketiranci možnost napisati svoj odgovor. Podane slabosti so bile 1 - Izbrisana meja med zasebnim in poklicnim življenjem, 2 - Vse delovne naloge niso primerne za delo od doma, 3 - Pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi (sodelavci si lahko vzamejo več časa za odgovore na vprašanja, saj komunikacija poteka on-line), 4 - Pomanjkanje druženja in socialnih stikov s sodelavci (ni skupnih malic, odmorov ...), 5 - Motnje v domačem okolju (drugi družinski člani, ljubljenci ...), 6 - Manjša motivacija za delo, 7 - Neprimerno delovno okolje, 8 - Težave s poznavanjem tehnologije in 9 - Ni pravega stika z avtoriteto. V Tabeli 3 so z odebeljeno pisavo označene slabosti, ki so posamezni generaciji najpomembnejše. Generacija baby boom je kot največjo slabost prepoznala slabost 8, torej težave s poznavanjem tehnologije. Generaciji X in Z sta največjo slabost prepoznali kot slabost 2, vse delovne naloge niso primerne za delo od doma. Predstavniki generacije Y so kot največjo slabost prepoznali slabost 6, manjša motivacija za delo. Generacijam je skupna slabost 2, in sicer, da vse delovne naloge niso primerne za delo od doma.

Tabela 3: Prikaz povprečnih ocen slabosti za zaposlene

	Generacija Baby boom	Generacija X	Generacija Y	Generacija Z	Skupaj
Slabost 1	3,06	3,52	3,63	3,46	3,41
Slabost 2	3,71	4,15	3,75	4,29	3,98
Slabost 3	3,94	3,96	3,80	3,92	3,91
Slabost 4	3,53	4,00	3,54	3,92	3,75
Slabost 5	3,82	3,56	3,50	3,77	3,66
Slabost 6	3,59	3,26	3,88	3,23	3,49
Slabost 7	3,30	3,22	3,33	3,32	3,29
Slabost 8	4,47	3,41	3,67	3,73	3,82
Slabost 9	3,26	2,93	2,63	2,77	2,90

Vir: lastno delo.

Vprašanja od osemintrideset do dvainštirideset so zajemala slabosti, ki jih delo od doma ponuja delodajalcu. Na vsa vprašanja je odgovorilo 103 anketirancev. Pri vprašanju triinštirideset so imeli anketiranci možnost napisati svoj odgovor. Podane slabosti so bile: Izbrisana meja med poklicnim in zasebnim življenjem, tveganje, da bodo razkriti občutljivi podatki, slabši nadzor, če delodajalec nima primernih orodij za nadzor, visoki stroški opreme za delo od doma in motiviranje zaposlenih je lahko težje na daljavo. Najvišjo oceno 3.65 je imela slabost visoki stroški opreme za delo od doma. Z oceno 3.59 ji sledi motiviranje zaposlenih je lahko težje na daljavo in tretja je tveganje razkritja občutljivih podatkov z oceno 3.40. Ostali dve povprečni oceni sta 3.37 – izbrisana meja med zasebnim in poklicnim življenjem in 3.12 slabši nadzor (če delodajalec nima primernih orodij za nadzor dela zaposlenih).

Zadnji sklop vprašanj se je nanašal na vprašanja o primernosti različnih generacij za delo od doma. Anketiranci so imeli na voljo lestvico od 1 do 5. Generacijo otrok blaginje in generacijo X je ocenilo 101 anketirancev. Generacijo Y in Z pa 100 anketirancev. Pri lestvici od 1 do 5 je 1 pomenilo, da delo od doma ni primerno za podano generacijo, 2 je pomenilo, da je delo od doma deloma neprimerno za podano generacijo, 3 je pomenilo, da ste nevtralni, 4 je pomenilo, da je delo od doma deloma primerno za podano generacijo in 5 je pomenilo, da je delo od doma primerno za podano generacijo. Najvišjo povprečno oceno ima generacija Z 3.85, sledi ji generacija Y z oceno 3.68, na to sledi generacija X z oceno 2.92 in najslabšo oceno ima generacija baby boom 2.32.

4.3 Rezultati kvalitativnega dela

Poleg anket sem izvedla še štiri polstrukturirane intervjuje. Celotni intervjuji so priloženi v Prilogah 3, 4, 5 in 6. Intervjuji so bili razdeljeni na pet ključnih delov. Prvi del intervjuja je bil namenjen zbiranju osnovnih informacij o intervjuvankah. Ta del mi je omogočil vpogled na njihove izkušnje z delom od doma. Drugi del intervjuja se je osredotočal na ocenjevanje izzivov, prednosti in slabosti dela od doma. V tretjem delu je bila vključena razprava o prihodnosti dela od doma in razvoja dela od doma. V četrtem delu smo razpravljali o izzivih, s katerimi se mnoga podjetja soočajo pri uvajanju dela od doma. Peti del intervjuja je zajemal diskusijo o primernosti dela od doma za različne generacije. Intervjuvance sem poimenovala z njihovimi začetnicami imena in priimka. Tabela 4 prikazuje skupne teme intervjujev.

Tabela 4: Prikaz tem intervjujev

Kategorije	Generacija Baby boom	Generacija X	Generacija Y	Generacija Z
Pogled na delo od doma, produktivnost in motnje	Višja produktivnost, manj motenj.	Višja produktivnost, manj motenj.	Nižja produktivnost, več motenj.	Nižja produktivnost, manj motenj.
Prednosti dela od doma za zaposlene	Mir, manj motenj. Nižji stroški, udobje doma.	Urejanje ni nujno, prihranek pri prevozu.	Več slabosti kot prednosti. Več časa zase.	Udobje doma in fleksibilnost delovnega časa.
Prednosti dela od doma za delodajalce	Nižji stroški in produktivnost zaposlenih.	Manjši stroški in nadzor.	Manjši stroški in možnost klica delavcev tekom dneva.	Hitrejše iskanje zaposlenih in pri prihranku po pisarniških prostorih.
Slabosti dela od doma za zaposlene	Pomanjkanje socialnih stikov, manj sodelovanja in pa višji stroški.	Višji stroški in komunikacija.	Višji stroški in komunikacija.	Izguba socialnih stikov in enoličnost dela.
Slabosti dela od doma za delodajalce	Izguba socialnih stikov, manj sodelovanja in kritje stroškov.	Težje vodenje zaposlenih.	Težje spodbujanje in težje vzdrževanje morale.	Težje spoznavanje kandidatov za delo.

se nadaljuje

Tabela 5: Prikaz tem intervjujev (nad.)

Kategorije	Generacija Baby boom	Generacija X	Generacija Y	Generacija Z
Prihodnost dela od doma	Negativne in pozitivne lastnosti. Manj druženja s sodelavci, večji prihrani.	Razvijanje dela od doma bo prineslo več izzivov.	Več dela od doma, težje prilagajanje zaposlenih na ta način dela.	Delo od doma bo prineslo več svobode in fleksibilnosti.

Vir: lastno delo.

Prvi intervju sem izvedla 17. 6. 2024 s PJ, predstavnico generacije Y, drugi intervju sem izvedla 18. 6. 2024 z AM, predstavnico generacije X, tretji intervju sem izvedla 19. 6. 2024 z NU, predstavnico generacije baby boom in zadnji četrti intervju sem izvedla 20. 6. 2024 z NZ, ki je predstavljala generacijo Z. Vsi intervjuji so trajali približno pol ure. Intervjuja s PJ in NU sem izvedla v živo, preostala dva pa preko platforme zoom.

4.3.1 Pogled na delo od doma, produktivnost in motnje

Vsi štiri intervjuji so razkrili različne poglede na delo od doma, ampak so imele vse štiri intervjuvanke podobno skupno točko. Nobena od njih ne bi delala od doma za celoten delovni čas. PJ je omenila, da se njena produktivnost zmanjšala, ko je delala od doma. Produktivnost se je manjšala zaradi motenj v domačem okolju. Je pa tudi mnenja, da je delo od doma učinkovito, saj omogoča dobro ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Čeprav delo od doma omogoča boljše ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem, je po njenem mnenju težje ohranjati pristen stik s sodelavci. AM ima pozitiven pogled na delo od doma, saj je med tem načinom dela prihranila veliko časa, ker se ni prevažala na delo. Meni tudi, da se je njena produktivnost tekom dela od doma povečala. Povečanje produktivnosti lahko povežemo tudi z manj motnjami, ki jih doma ni imela. Pri delu od doma najbolj pogreša spontanost in druženje s kolegi. Intervjuvanka NU delu od doma ni najbolj naklonjena. NU je pri delu od doma opazila, da je njena produktivnost pri delu od doma padla. Čeprav ji je bilo delo od doma všeč, je mnenja, da bi v pisarni naredila več. Motenj doma ni imela, zato je njeno delo potekalo gladko. Meni, da bi delno delo od doma pripomoglo k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. NZ je bilo delo od doma všeč. Všeč ji je bil mir, ki ga prinaša delo od doma. Doma ni imela nikakršnih motenj, ki bi jih drugače imela na delovnem mestu. Produktivnost se je prav tako dvignila, ko je delala od doma, je omenila.

4.3.2 Prednosti dela od doma za zaposlene

PJ je mnenja, da ima delo od doma več slabosti za zaposlene kot prednosti. Edina prednost, ki jo je omenila za zaposlenega je bila ta, da ima malo več časa zase in da tekom dneva lahko kaj postori doma, kar drugače ne bi mogla. Delo od doma za AM predstavlja kar nekaj

prednosti, kot so urejanje, manjše socialne interakcije in prihranek pri vožnji na delovno mesto. Za delo od doma se ji ni bilo treba urejati, niti vstati prej, zato sta te dve prednosti po njenem mnenju najpomembnejši. Največja prednost, ki jo ponuja delo od doma po mnenju NU, je udobje doma. Poleg udobja je doma tudi manj motenj in večja fleksibilnost glede delovnika. Omenila je tudi, da je bilo pomembno to, da se ni urejala za v službo. Zadnja intervjuvanka NZ je mnenja, da je največja prednost od doma zaposlenega, prej omenjen, mir in večja možnost dela brez kakršnekoli motnje. Poudarila je tudi finančne prihranke in udobje dela v domačem okolju.

4.3.3 Prednosti dela od doma za delodajalce

PJ meni, da ima delodajalec več prednosti pri delu od doma kot slabosti. Prednosti za delodajalca so manjši stroški in možnost klica delavcev tekom dneva. AM vidi za delodajalca, kar nekaj prednosti. Največje prednosti so po njenem mnenju v finančnem smislu in meni, da delodajalec tudi lažje nadzoruje zaposlene. Lažji nadzor je po njenem mnenju, smiselno le, če ima delodajalec ustrezne programe za ocenjevanje produktivnosti. NU prednosti za delodajalca vidi v lažjem in hitrejšem iskanju zaposlenih in pri prihranku po pisarniških prostorih. NZ za delodajalca vidi največjo prednost v nizkih stroških, saj ne potrebuje najemati pisarn. Vidi tudi možnost za večjo produktivnost zaposlenih, če bi se delodajalec dobro organiziral in potemtakem dobro organiziral še zaposlene.

4.3.4 Slabosti dela od doma za zaposlene

PJ meni, da delo od doma predstavlja zaposlenim veliko slabosti. Največji slabosti za zaposlenega sta po njenem mnenju stroški in komunikacije z zaposlenimi. Omenila je, da je imela sama veliko več stroškov, ko je delala od doma, kot če bi delala v pisarni. Največji strošek je bil papir in elektrika, saj je morala vse papirje tiskati doma. Primanjkovalo je tudi pristnega odnosa s sodelavci, saj so se lahko slišali zgolj preko telefonskih klicev. Največje slabosti dela od doma AM vidi v stroških za zaposlene, težave pri komunikaciji med zaposlenimi in pomanjkanje ekipnega duha in druženja med zaposlenimi. Slabosti za zaposlenega so po mnenju NU izguba socialnih stikov, le-ta pa lahko vodi v slabše mentalno zdravje zaposlenih. Poleg osamljenosti in manj socialnega stika je omenila tudi, da lahko delo postane dolgočasno. Zadnja intervjuvanka NZ meni, da so največje slabosti dela od doma za zaposlene pomanjkanje socialnih stikov, manjše sodelovanje med zaposlenimi in kritje stroškov, ki jih imaš doma.

4.3.5 Slabosti dela od doma za delodajalce

Po mnenju PJ ima delodajalec malo slabosti, ampak je vseeno omenila, da delodajalec težje spodbuja zaposlene in nima pregleda nad njihovim delom in postopoma tudi težje vzdržuje moralo. Slabost za delodajalca, je po mnenju AM v težjem vodenju zaposlenih. NU je podala

mnenje o slabostih za delodajalce, te pa so, da delodajalec težje spozna kandidate in zgradi pristen prvi vtis, ki je ključen pri zaposlovanju in sodelovanju. NZ je mnenja, da ima delodajalec kar nekaj slabosti, kar se tiče dela od doma. Te so pomanjkanje socialnih stikov, manjše sodelovanje med zaposlenimi in kritje stroškov, ki jih imaš doma.

4.3.6 Prihodnost dela od doma

Proti koncu intervjuja sem se z vsako intervjuvanko dotaknila še dela od doma v prihodnosti. PJ meni, da bo dela v prihodnosti vedno več in da se bodo zaposleni, ki trenutno delajo v pisarnah težje prilagodili na ta način dela. Prav tako je mnenja, da bo komunikacija med ljudmi vedno bolj pomembna in da bodo odnosi vedno slabši. Za podjetja meni, da bo delo od doma velika prednost, saj se bodo podjetju zmanjšali stroški. Prihodnost dela od doma je po mnenju AM taka, da se bo delo od doma še bolj razvilo, s seboj pa bo prineslo vedno več izzivov. Ti izzivi pa so manjši socialni stik med zaposlenimi, delo zaposlenim ne bo tako pomembno in zaposleni se bodo še manj družili med seboj. Kljub izzivom AM meni, da bo delo od doma zaposlenim omogočalo več svobode, podjetjem pa se bodo zmanjšali stroški. Delo od doma bo v prihodnosti lahko funkcioniralo, če bodo podjetja veliko časa vložila v skupne sestanke. Glede prihodnosti dela od doma NU meni, da se bo delo od doma zelo razvilo in razširilo. Meni, da bo delo od doma prineslo več svobode in fleksibilnosti za zaposlene. Vendar meni, da bi se delo od doma moralo kombinirati z delom v pisarni, saj je osebni stik in sodelovanje med zaposlenimi, zelo pomemben. NZ meni, da se bo delo od doma vedno bolj razvijalo in da se bo razširilo predvsem v pisarniških delih, administraciji in računovodstvu. Meni, da vsak poklic ni primeren za delo od doma, še posebej pa tisti poklici, kjer je stik s stranko zelo pomemben. Prihodnost dela od doma, po njenem mnenju, za zaposlene prinaša pozitivne in negativne strani. Negativno stran dela od doma bo manjši stik in sodelovanje s kolegi. Pozitivna stran bodo večji prihranki, ampak tudi izzivi, saj bodo morali zaposleni vedno več časa vložiti v povezanost med seboj. Intervjuji so torej razkrili, da ima delo od doma svoje prednosti in slabosti. Pogled na omenjene ima vsak posameznik drugačen. Medtem ko se lahko delodajalci veselijo nižjih stroškov, se zaposleni soočajo z več izzivi. Zaposlenim se dvignejo stroški in komunikacija s sodelavci se poslabša. Pričakuje se, da bo trend dela od doma vedno bolj naraščal, s seboj pa bo prinesel tudi nove izzive.

4.4 Diskusija

Moja priporočila za podjetja, ki se bodo odločila zaposlenim ponujati dela od doma, so, da podjetja razvijejo jasno komunikacijo in pričakovanja za zaposlene. Delodajalci bi morali jasno komunicirati pričakovanja in želje zaposlenih, glede delovnika in dosežkov zaposlenih. Menim, da je komunikacija preko digitalnih orodij in tudi v živo ključna. Delodajalci naj zagotavljajo potrebne vire in tehnološko podporo za zaposlene, ki delajo od doma. Zaposlenim naj nudijo pomoč pri tehničnih težavah, kar je še zlasti pomembno za generacijo baby boom, ker kot je razvidno v Tabeli 3, jim tehnologija predstavlja največ težav. Delodajalci naj zaposlenim nudijo prilagodljivost in fleksibilnost v smislu delovnika,

če je to mogoče, saj delo od doma ne ponuja enakega delovnega prostora in produktivnosti. Spremljanje počutja zaposlenih se mi zdi pomemben faktor pri priporočilih, saj redna evalvacija zaposlenih pripomore k ohranjanju zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Usposabljanje in razvoj sta pomembna. Ponujanje možnosti za usposabljanje in razvoj zaposlenih na daljavo, bo zaposlenim doprineslo več motivacije in zaupanja v delodajalca. Poleg usposabljanja je pomemben del tudi vključevanje v skupinsko delo. To je predvsem pomembno za generacije baby boom, Y in Z, saj so med slabostmi skoraj najvišje ocenile komunikacijo med zaposlenimi. Spodbujanje zaposlenih, da delajo skupaj in da si med seboj pomagajo, je pomemben del dobre družbene klime. To je mogoče s pomočjo rednih virtualnih sestankov, več skupnih projektov in več skupinskih aktivnosti za zaposlene. Delodajalec mora spoštovati zasebnost zaposlenih in jasno določiti meje med delovnim časom in zasebnim življenjem zaposlenih. Zadnje priporočilo, ki ga ponujam delodajalcem je, da v svoj sistem vključijo kontinuirano izboljševanje, ki vključuje redno preverjanje zaposlenih in njihovih želja, prilagajanje pravil in pričakovanj zaposlenih ter upoštevanje povratnih informacij zaposlenih.

Na podlagi moje raziskave sem analizirala prednosti, ki jih zaposleni pripisujejo delovnim pogojem. Rezultate sem razdelila glede na generacije: baby boom, X, Y in Z. Generacija baby boom je najbolj naklonjena prednosti fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa in izboljšano zdravje, počutje in manj bolniških odsotnosti. Delodajalci bi lahko usmerili svojo pozornost v zagotavljanje večje fleksibilnosti delovnega časa, to bi zaposlenim omogočilo boljšo organizacijo prostega časa, zmanjšanje stresa in lahko bi se jim povečala produktivnost. Omogočanje večje fleksibilnosti bi zaposlenim ustrezalo še zaradi močnega strinjanja s trditvijo: Želim delati od doma. Glede na podlago moje raziskave sem ugotovila, da sta generacija X in Y najbolj naklonjeni prednosti manj zapravljenega časa in denarja za prevoz. Delodajalec bi lahko pri generaciji X in Y spodbujal prednost manj zapravljenega časa in denarja za prevoz, tako, da bi lahko delavci večkrat delali od doma. Večkratno delo od doma bi zaposlenim ustrezalo tudi zaradi močnega strinjanja s trditvijo: Pomembno mi je, da podjetje ponuja delo od doma. Ugotovila sem, da je generacija Z najbolj naklonjena prednosti fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa in manj zapravljenega časa in denarja za prevoz. Delodajalec bi lahko tej generaciji omogočil delo od doma, saj bi tako izboljšal motivacijo in učinkovitost, in hkrati bi ugodil zaposlenim, saj se prav tako močno strinjajo s trditvijo: Pomembno mi je, da podjetje ponuja delo od doma. Glede na podlagi moje raziskave sem ugotovila, da generaciji baby boom slabost težave s poznavanjem tehnologije povzroča največ težav, zato bi lahko delodajalec vložil več časa v tečaje in pomoč pri uporabi tehnologije, za generacijo baby boom. Delodajalec bi lahko organiziral tudi več virtualnih sestankov, da bi sodelavci več komunicirali. Predstavniki generacije X in Z so najbolj nenaklonjeni slabosti vse delovne naloge niso primerne za delo od doma. Na podlagi te ugotovitve bi lahko delodajalec vložil več časa v pogovor z zaposlenimi in izvedel, katere naloge se jim zdijo primerne za delo od doma in katere ne. Tako bi imeli zaposleni večji občutek pripadnosti in bi se poleg tega počutili slišane in upoštewane. Predstavniki generacije Y menijo, da je slabost manjša motivacija za delo

najbolj pomembna. Delodajalec bi lahko več časa vložil v pomoč zaposlenim in večkrat bi lahko preveril njihovo počutje, da bi pomagal pri povečanju motivacije.

Na podlagi teoretičnega in empiričnega dela sem analizirala ključne ugotovitve iz ankete in intervjuji ter jih povezala z literaturo o delu od doma. Osredotočala sem se na pogled na delo od doma, izzive, prednosti, slabosti in razlike med generacijami in kako sprejemajo delo od doma. Glavne ugotovitve moje raziskave kažejo, da delo od doma podpirajo zaradi manjših potnih stroškov in večjo fleksibilnost pri uravnavanju profesionalnega in zasebnega življenja. Moje ugotovitve so v skladu z raziskavami Smitha (2020), ki so pokazale, da delo od doma lahko poveča zadovoljstvo in produktivnost zaposlenih. Na podlagi izračunanih povprečij lahko ugotovimo, da ima prednost manj zapravljenega časa in denarja za prevoz, najvišjo povprečno oceno 4.14. Sledi ji prednost manj zapravljenega in fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa z oceno 4.04, tretja najvišja povprečna ocena je 3.79, in sicer izboljšano zdravje, počutje in manj bolniških odsotnosti. Najvišja povprečna ocena slabosti za zaposlenega je bila 3.98, in sicer vse delovne naloge niso primerne za delo od doma, sledi ji povprečna ocena 3.91 pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi (sodelavci si lahko vzamejo več časa za odgovore na vprašanja, saj komunikacija poteka preko spleta). Tretja najvišja povprečna ocena je 3.82 - težave s poznavanjem tehnologije. Raziskava je pokazala, da so predstavniki generacije Z po mnenju anketirancev najbolj primerni za delo od doma. Generacija Z je takoj za generacijo Y najbolj naklonjena delu od doma s povprečno oceno 3.62. Največje razlike med njimi so povezane s pričakovanji glede tehnologije in delovnega okolja.

Omejitve moje raziskave vključujejo majhen vzorec in specifičnost raziskovalnega okolja, ki pa lahko vpliva na veljavnost rezultatov, ki sem jih pridobila med raziskavo. Specifičnost raziskovalnega okolja se nanaša na specifične značilnosti, v katerem so bili izvedeni vsi štiri intervjuji in anketa. Anketa je po mojem mnenju imela dovolj velik vzorec, da ga lahko jemljemo, kot verodostojnega. Priporočam, da se podatkov iz intervjujev ne posplošuje, saj nisem intervjuvala širše populacije generacij, ampak samo po enega predstavnika.

Skupaj s številnimi prednostmi, ki jih ponuja delo od doma, je moja raziskava pokazala, da dela od doma prinaša tudi veliko izzivov, na katere sploh ne pomislimo. Nadaljnje raziskave so potrebne za boljše razumevanje dolgoročnih učinkov in optimalnega vključevanja dela od doma v sodobne delovnike zaposlenih. Kvalitativna metoda ne dovoljuje generalizacije ugotovitev, zato bi bilo potrebno za bolj zanesljive rezultate izvesti več raziskav. Če bi želela izvesti bolj natančno kvantitativno raziskavo, bi potrebovala anketo, ki bi trajala dalj časa in z večjim vzorcem udeležencev.

5 SKLEP

Namen zaključne naloge je bil s pomočjo teoretičnega in empiričnega dela tvoriti svetovalna priporočila podjetjem glede dela od doma za generacije baby boom, X, Y in Z. Teoretični

del mi je omogočil, da sem uspešno definirala pojme, kot sta generacija in delo od doma. S pomočjo empiričnega dela sem ugotovila, kako posamezniki sprejemajo delo od doma in kako se spopadajo z izzivi dela od doma. Ugotovila sem, da je poleg veliko prednosti pri delu od doma tudi veliko slabosti. Uspelo mi je izpolniti vse štiri cilje strokovne zaključne naloge. Prvi cilj sem izpolnila s teoretičnim delom, kjer sem preučila, kaj delo od doma sploh je, preučila sem tudi njegove prednosti in slabosti. Moj drugi cilj je bil, preučiti vse štiri generacije, ki so trenutno na trgu dela. Ta cilj sem izpolnila v teoretičnem delu, ko sem opisala vsako generacijo posebej. Moj tretji cilj je bil izvesti empirično raziskavo, ki bi mi pomagala pri prepoznavanju bistvenih razlik med dojemanjem dela od doma med različnimi generacijami. Izvedla sem dve raziskavi - kvantitativno in kvalitativno. S pomočjo kvantitativne raziskave sem izračunala povprečne ocene prednosti in slabosti za zaposlene. S temi povprečji sem lažje razumela, katere prednosti in slabosti so pomembne posameznikom iz različnih generacij. S kvalitativno raziskavo sem preučila skupne tematike, da sem jih lahko primerjala. Zadnji cilj moje strokovne zaključne naloge je bila primerjava teoretičnih in empiričnih rezultatov in oblikovanje priporočil. Ta cilj sem izpolnila v poglavju diskusija, kjer sem primerjala podatke iz analiz ankete in analize intervjujev. Na tej podlagi sem tvorila priporočila za delodajalca. Tekom pisanja moje zaključne strokovne naloge sem ugotovila, da je delo od doma širok pojem in da bo za popolno implementacijo dela od doma potrebnega še veliko dela. Vendar menim, da bi vsako podjetje moralo implementirati delo od doma, vsaj za tiste zaposlene, ki se tega želijo.

LITERATURA IN VIRI

1. Allen, T. D., Golden, T. D. in Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
2. Andrelič, J. (2009). *Generaciji X in Y v organizacijah*. Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
3. Ažman, U., Ruzzier, M. in Škerlavaj, M. (2014). Stereotipna grožnja na delovnem mestu: primer generacij. *Economic and Business Review*, 16(4), 27-47.
4. Bailey, D. E. in Kurland, N. B. (1999). The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational dynamics*, 28(2), 53-68.
5. Barauch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, 3(2), 113-129.
6. Blumberga, S. in Pylinskaya, T. (2019). Remote Work Advantages and Disadvantages on the Example in it Organisation. *International Conference NORDSCI. Athens*, 281, 275-282.
7. Brečko, D. (2005). Generacijske razlike na delovnem mestu: rezultati raziskave s komentarjem. *HRM*, 48-55.
8. Cavalli, A. (2004). Generations and Value Orientations. *Social Compass*, 51(2), 155-168.

9. Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. in Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
10. Chauvel, L. (2006). Social Generations, Life Chances and Welfare Regime Sustainability. V D. P. Culpepper, P.A. Hall in B. Palier (ur.), *Changing France: The Politics That Markets Make* (str. 150-175). Palgrave Macmillan.
11. Choudhury, P. R., Foroughi, C. in Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), 655-683.
12. Collins, A. M., Hislop, D. in Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New tehnology, Work and Employment*, 31(2), 161-175.
13. Corsten, M. (1999). The Time of Generations. *Time & Society*, 8(2/3), 249-272.
14. Črešnar, R. in Jevšenak, S. (2019). The Millennials' Effect: How Can Their Personal Values Shape the Future Business Enviroment of Industry 4.0? *Naše gospodarstvo/Our Economy*, 65(1), 57-65.
15. Davis, K. G., Kotowski, S. E., Daniel, D., Gerding, T., Naylor, J. in Syck, M. (2020). The Home Office: Ergonomic Lessons From the »New Normal«. *Ergonomics in Design*, 28(4), 4-10.
16. Eddleston, K. A. in Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work- Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346-387.
17. Felstead, A. in Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
18. Flores, M. F. (2019). Understanding The Challenges Of Remote Working And It's Impact To Workers. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(11), 40-44.
19. International Labour Organization. (2020). *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_745024.pdf
20. International Workforce Group. (2019). Welcome to Generation Flex – The employee power shift. *The IWG Global Workspace Survey*. <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>
21. Krasulja, N., Vasiljević Blagojević M. in Radojević, I. (2015). Working From Home as Alternative for Achieving Work-life Balance. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, 61(2), 131-142.
22. Kuljić, T. (2007). »Problem generacija«: Nastanak, sadržaj i aktuelnost Karla Manhajma. *Sociologija*, 49(3), 223-248.
23. Lancaster, L. C. in Stillman, D. (2003). *When Generations Collide: Who They Are, Why They Clash, How to Solve the Generational Puzzle at Work*. Collins Business.

24. Llave, O. V. (brez datuma). *Teleworking*.
<https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/teleworking>
25. Lyon, K., Legg, S. in Toulson, P. (2006). Generational Chorts. What are They and What are the Implications for Management? *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities, and Nations: Annual Review*, 5(1), 89-98.
26. Manolis, C., Levin, A. in Dahlstorm, R. (1997). A Generation X Scale: Creation and Validation. *Educational and Psychological Measurement*, 57(4), 666-684.
27. Massot, D. (2018). Generacija Z - poznate značilnosti mladih , rojenih med letoma 1995 in 2010? *Aleteia*. <https://si.aleteia.org/2018/04/19/generacija-z-poznate-znacilnosti-mladih-rojenih-med-letoma-1995-in-2010>
28. McTaggart, V. in McLaughlin, C. (2020). Remote Working the New Reality. *14th European Institute for Advanced Studies in Management Colloquium on Organisational Change and Development, Brussels, Belgium* 1-15.
29. Messenger, J. C., Llave, O. V., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeulen, G. in Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work. *Publications Office of the European Union and International Labour Office, Luxembourg and Geneva*, 43-44.
30. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. (2021). *Delo na domu učinkovit ukrep za omejevanje COVID-19*. <https://www.gov.si/novice/2021-11-18-delo-na-domu-ucinkovit-ukrep-za-omejevanje-covid-19/>
31. Myers, K. K. in Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of business and psychology*, 25, 225-238.
32. Novak, M. (2007). Medgeneracijske razlike in vloga HRM : »z drugimi ravnajte tako, kot si oni želijo, da ravnate z njimi«. *HRM*, 5(17), 30-33.
33. Olson, M. H. in Primps, S. B. (1984). Working from home with computers: Work and nonwork issues. *Journal of Social Issues*, 40(3), 97-112.
34. Penko Natlačen, M. (2020). Delo na domu naše vsakdanje... *Delodajalska praksa*, 6(1), 5.
35. Petrovčič, A. in Boštjančič, E. (2018). Kako milenijci usklajujejo delo in prosti čas? *HRM*. <https://www.hrm-revija.si/kako-milenijci-usklajujejo-delo-in-prosti-cas>
36. Roberts, K. (2012). The end of the long baby-boomer generation. *Journal of Youth Studies*, 15(4), 479-497.
37. Schroth, H. (2019). Are You Ready for Gen Z in the Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18.
38. Shipside, S. (2002). *Flexible and virtual working*. Oxford, U.K.: Capstone Pub.
<https://archive.org/details/flexiblevirtualw0000ship>
39. Sirias, D., Karp, H. B. in Brotherton, T. (2007). Comparing the levels of individualism/collectivism between baby boomers and generation X: Implications for teamwork. *Management Research News*, 30(10), 749-761.

40. Smith, R. (2020). The Baby Boomer generation - Birth Years and Characteristics [objava na blogu]. <https://www.familysearch.org/en/blog/baby-boomer-generation-characteristics>
41. Sullivan, C. in Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
42. Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance During the COVID-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 26(1), 23-40.
43. Tulgan, B. (2000). *Managing Generation X: How to bring out the best in young talent*. W.W. Norton.
44. Vivien, L. in Thompson, T. (2000). To work or not to work at home-An empirical investigation of factors affecting attitudes towards teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 560-586.
45. Wang, B., Liu, Y., Qian, J. in Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
46. Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. in Roll, S. C. (2021). Impacts of working from home during COVID-19 pandemic on physical and mental well-being of office workstation users. *Journal of occupational and enviromental medicine*, 63(3), 190–199.
47. Yu, H. C. in Miller, P. (2005). Leadership style: The X Generation and Baby Boomers compared in different cultural contexts. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 35-50.
48. Zemke, R., Raines, C. in Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in your Workplace*. Amacom Books.

PRILOGE

Priloga 1: Tabela primerjava generacij po posameznih kategorijah

Tabela 1: Primerjava generacij po posameznih kategorijah

Kategorije	Generacija Baby boom	Generacija X	Generacija Y oz. Milenijci	Generacija Z
Odnos do tehnologije	Niso najbolj vešči v uporabi tehnologije.	Malo bolj vešči v uporabi tehnologije.	S tehnologijo nimajo težav.	Tehnologija jim predstavlja del vsakdana.
Odnos do dela	Radi imajo: - točna navodila - avtoriteto - verjamejo v trdo delo.	Delo je samo vir zaslužka. Nagnjeni k samostojnemu podjetništvu. Ne marajo slediti navodilom.	Pri delu jim je pomembna nagrada. Pomembna jim je urejenost delovnega mesta in spoštovanje nadrejenih.	Pomembna jim je pravičnost na delovnem mestu. Ne pustijo se izkoriščati in poniževati. Nagnjeni k samostojni podjetniški poti.
Odnos družinskega življenja	Želja po družini.	Večja želja po družini.	Večja želja po družini. Družina je zelo pomembna.	Velika želja po družini. Vzgojeni so bili preko interneta in televizije.
Izobrazba	Izobrazba ni zelo pomembna.	Velika želja po izobrazbi.	Izredno izobraženi.	Izredno izobraženi. Samouki zaradi spleta in vseh ponujenih informacij.
Prednosti generacije	- Delovna vnema. - Zvesti delavci, delo jim predstavlja veselje.	- Želja po novih znanjih in želja po dobrih odnosih v družini in na delovnem mestu.	- Želja do izobrazbe in prilagodljivost milenijcev. - Znanje tehnologije.	- Odprtost do drugih generacij, - Izobrazba - Samostojnost - Samoiniciativa
Slabosti generacije	- Delovna vnema.	- Želja po preživljanju veliko časa z družino.	- Samovšečnost - Samozavest	- Duševno zdravje - Pomanjkanje delovnih izkušenj - Samozavest in samovšečnost

Vir: prirejeno po Brečko (2005).

Priloga 2: Tabele vprašanj ankete

Tabela 2: Vprašanje 1

Q1	V katero generacijo spadate?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Generacija otrok blaginje - Babyboom (1945-1964))	20	19,23 %
	2 (Generacija X (1965-1980))	28	26,90 %
	3 (Generacija Y - Milenijci (1981-1996))	24	23,08 %
	4 (Generacija Z (1997-2013))	32	30,79 %
Veljavni	Skupaj	104	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 3: Vprašanje 2

Q2	Katerega spola ste?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Ženski)	74	71,15 %
	2 (Moški)	29	27,88 %
	3 (Drugo)	1	0,96 %
Veljavni	Skupaj	104	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 4: Vprašanje 3

Q3	Ali ste kdaj delali od doma?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Da)	59	56,73 %
	2 (Ne - če ste odgovorili z ne, ne odgovorite na vprašanja 10,11 in 12)	45	43,27 %
Veljavni	Skupaj	104	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 5: Vprašanje 4

Q4	Kakšen je vaš trenutni delovni status?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Redno zaposlen za določen čas)	6	5,77 %
	2 (Redno zaposlen za nedoločen čas)	41	39,42 %
	3 (Zaposlen za krajši delovni čas)	6	5,77 %
	4 (Študent - delam preko študentskega servisa)	24	23,08 %
	5 (Samozaposlen)	6	5,77 %
	6 (Brezposeln)	1	0,96 %
	7 (Delo po pogodbi)	0	0,00 %
	8 (Upokojen)	18	17,31 %
	9 (Drugo)	2	1,92 %
Veljavni	Skupaj	104	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 6: Vprašanje 5

Q5	Kakšno je vaše delovno mesto oziroma pod kateri oddelek v podjetju spadate?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	customer support	2	2,76 %
	čevljar	1	1,38 %
	služba za pravne in kadrovske zadeve	1	1,38 %
	direktor	2	2,76 %
	vodja projektov	1	1,38 %
	merilno/preizkuševalni laboratorij - testni inženir	1	1,38 %
	odnosi z javnostjo	1	1,38 %
	trgovski zastopnik	1	1,38 %
	prodaja, marketing	1	1,38 %
	medicinska sestra	1	1,38 %
	priprava vzorcev	1	1,38 %
	splošne službe	1	1,38 %
	prodaja	2	2,76 %
	serviser elektronskih naprav	1	1,38 %
	finančni svetovalec in borzni posrednik	1	1,38 %
	administracija	2	2,76 %
	tajnica v nabavni službi	1	1,38 %
	šolstvo	1	1,38 %
	tajništvo	2	2,76 %
	osebni trener	1	1,38 %
	farmaceutka	1	1,38 %
	asistent	1	1,38 %

	računovodja	1	1,38 %
	študiram pravo	1	1,38 %
	prevajalka	1	1,38 %
	direktor podjetja	1	1,38 %
	natakarica	2	2,76 %
	cvetličarka	1	1,38 %
	pravica	1	1,38 %
	vplivnica	1	1,38 %
	električar	1	1,38 %
	zobozdravnica	1	1,38 %
	študiram ekonomijo	1	1,38 %
	osebna asistentka	1	1,38 %
	delo v pisarni	1	1,38 %
	sekretariat	1	1,38 %
	zdravstvo	1	1,38 %
	veletrgovina	1	1,38 %
	finance	2	2,76 %
	računovodja	1	1,38 %
	administrator	3	4,17 %
	samostojna refetentka nabave	1	1,38 %
	razvojni inženir	1	1,38 %
	marketing, vodja blagovne znamke	1	1,38 %
	it divizija, vodja dms oddelka	1	1,38 %
	vzgoja in izobraževanje	1	1,38 %
	računovodkinja	1	1,38 %
	frizer	1	1,38 %
	prodajalka oblačil	1	1,38 %
	šivilja	1	1,38 %
	it oddelek	1	1,38 %
	računovodstvo	1	1,38 %
	vodja proizvodnje	1	1,38 %
	delo na kmetiji	1	1,38 %
	kadrovik v kadrovske službi	1	1,38 %
	delo v prodaji	1	1,38 %
	customer service	1	1,38 %
	kadrovnica	1	1,38 %
	učitelj	1	1,38 %
	spletna prodaja	1	1,38 %
	učiteljica v oš	1	1,38 %
	prodajalec	1	1,38 %
	delovni oddelek	1	1,38 %
Veljavni	Skupaj	72	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 7: Vprašanje 6

Q6	Koliko delovne dobe imate?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Manj kot eno leto)	18	17,30 %
	2 (Od enega leta do manj kot 5 let)	15	14,42 %
	3 (Od 5 let do manj kot 10 let)	13	12,50 %
	4 (Od 10 let do manj kot 15 let)	12	11,54 %
	5 (Od 15 let do manj kot 20 let)	3	2,88 %
	6 (Od 20 let do manj kot 25 let)	8	7,70 %
	7 (Od 25 let do manj kot 30 let)	7	6,73 %
	8 (Od 30 let do manj kot 35 let)	3	2,88 %
	9 (Od 35 let do manj kot 40 let)	9	8,65 %
	10 (Več kot 40 let)	16	15,38 %
Veljavni	Skupaj	104	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 8: Vprašanje 7

Q7	Ocenite na lestvici od 1-5, koliko se strinjate s spodnjimi trditvami: Želim delati od doma. (1 pomeni, da se ne strinjate, 2 pomeni, da se deloma ne strinjate, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da se deloma strinjate in 5 pomeni, da se strinjate).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	15	14,71 %
	2	10	9,80 %
	3	25	24,51 %
	4	24	23,53 %
	5	28	27,45 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 9: Vprašanje 8

Q8	Delo od doma bi izboljšalo mojo kakovost življenja. (1 pomeni, da se ne strinjate, 2 pomeni, da se deloma ne strinjate, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da se deloma strinjate in 5 pomeni, da se strinjate).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	19	18,80 %
	2	10	9,90 %
	3	22	21,80 %
	4	21	20,80 %
	5	29	28,70 %
Veljavni	Skupaj	101	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 10: Vprašanje 9

Q9	Pomembno mi je, da podjetje ponuja delo od doma. (1 pomeni, da se ne strinjate, 2 pomeni, da se deloma ne strinjate, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da se deloma strinjate in 5 pomeni, da se strinjate).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	21	20,60 %
	2	10	9,80 %
	3	20	19,61 %
	4	18	17,64 %
	5	33	32,35 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 11: Vprašanje 10

Q10	Kdaj ste začeli delati od doma (občasno ali redno)?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Pred letom 2020 - pred pandemijo COVID-19)	12	20,00 %
	2 (Leta 2020 - med pandemijo COVID-19)	27	45,00 %
	3 (Leta 2021 - med pandemijo COVID-19)	11	18,33 %
	4 (Leta 2022 - po pandemiji COVID-19)	7	11,67 %
	5 (Leta 2023 ali kasneje)	3	5,00 %
Veljavni	Skupaj	60	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 12: Vprašanje 11

Q11	Kolikokrat na teden v povprečju delate od doma?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Občasno (1-krat na teden ali manj))	28	45,89 %
	2 (1-2 dni na teden)	13	21,31 %
	3 (3-4 dni na teden)	15	24,60 %
	4 (Vsak dan)	5	8,20 %
Veljavni	Skupaj	61	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 6: Vprašanje 12

Q12	Kako bi ocenili svojo produktivnost pri delu od doma?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1 (Zelo nizka produktivnost, bistveno slabša kot na delovnem mestu)	2	3,17 %
	2 (Nižja produktivnost kot na delovnem mestu)	5	7,94 %
	3 (Enaka produktivnost kot na delovnem mestu)	20	31,75 %
	4 (Višja produktivnost kot na delovnem mestu)	26	41,27 %
	5 (Zelo visoka produktivnost, bistveno višja kot na delovnem mestu)	10	15,87 %
Veljavni	Skupaj	63	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 14: Vprašanje 13

Q13	Kako pomembne se vam zdijo naslednje prednosti dela od doma za zaposlenega? Ocenite na lestvici od 1-5. (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno). <u>Fleksibilen delovni čas oziroma boljša organizacija časa.</u>		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	5	4,90 %
	2	7	6,86 %
	3	14	13,73%
	4	29	28,43 %
	5	47	46,08 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 15: Vprašanje 14

Q14	Manj zapravljenega časa in denarja za prevoz (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	6	5,83 %
	2	1	0,97 %
	3	16	15,53 %
	4	25	24,27 %
	5	55	53,39 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 16: Vprašanje 15

Q15	Pridobivanje novih znanj (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	13	12,62 %
	2	17	16,50 %
	3	23	22,33 %
	4	33	32,04 %
	5	16	15,53 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 17: Vprašanje 16

Q16	Manjši stres saj lahko delaš v lastnem okolju (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	6	5,82 %
	2	9	8,73 %
	3	20	19,42 %
	4	35	33,98 %
	5	33	32,04 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 18: Vprašanje 17

Q17	Povečana motivacija in zadovoljstvo zaposlenih (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	5	4,85 %
	2	14	13,59 %
	3	25	24,27 %
	4	25	24,27 %
	5	34	33,00 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 19: Vprašanje 18

Q18	Izboljšano zdravje, počutje in manj bolniških odsotnosti (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	7	6,80 %
	2	12	11,65 %
	3	16	15,53 %
	4	34	33,00 %
	5	34	33,00 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 20: Vprašanje 19

Q19	Boljše ravnoesje med zasebnim in poklicnim življenjem (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	7	6,80 %
	2	13	12,62 %
	3	17	16,50 %
	4	27	26,21 %
	5	39	37,86 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 21: Vprašanje 20

Q20	Večja koncentracija pri delu (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	10	9,80 %
	2	10	9,80 %
	3	14	13,73 %
	4	27	26,47 %
	5	41	40,20 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 22: Vprašanje 2

Q21	Druge prednosti za zaposlenega?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	/	2	18,18 %
	stik z družino	1	9,09 %
	manj motenj pri delu; telefoni, sodelavci ...	1	9,09 %
	v šolstvu ni bistvenih prednosti, ker je poudarek na neposredni vzgoji in izobraževanju učenca.	1	9,09 %
	odsotnost sodelavcev, ki me motijo oz. so mi neprijetni	1	9,09 %
	manj stresa	1	9,09 %
	odgovori se nanašajo do leta 2010; sem v pokoju	1	9,09 %
	iskreno, manj slalomiranja med odnosi, več direktnosti komunikacije, posledično manj anksioznosti	1	9,09 %
	boljša koncentracija zaradi mirnejšega delovnega okolja.	1	9,09 %
	mirno, urejeno okolje	1	9,09 %
Veljavni	Skupaj	11	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 23: Vprašanje 22

Q22	Kako pomembne se vam zdijo naslednje prednosti dela od doma za delodajalca? Ocenite na lestvici od 1 do 5. (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtravno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno). Nižji stroški (npr. prihranek pri prevozu, pisarniški material ...).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	9	8,82 %
	2	6	5,89 %
	3	12	11,76 %
	4	33	32,35 %
	5	42	41,18 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 24: Vprašanje 23

Q23	Enostavno spremljanje učinkovitosti dela zaposlenih (če ima delodajalec primerna orodja za nadzor) - 1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtravno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno.		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	9	8,73 %
	2	7	6,80 %
	3	25	24,27 %
	4	31	30,10 %
	5	31	30,10 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 25: Vprašanje 24

Q24	Lažje zadržanje zaposlenih, saj delo od doma omogoča fleksibilnost (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtravno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	5	4,86 %
	2	11	10,68 %
	3	19	18,44 %
	4	42	40,78 %
	5	26	25,24 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 26: Vprašanje 25

Q25	Manj bolniških odsotnosti (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	6	5,83 %
	2	16	15,69 %
	3	17	16,50 %
	4	28	27,18 %
	5	36	34,80 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 27: Vprašanje 26

Q26	Lažja motivacija zaposlenih (bonusi, dodatki in razne stimulacije); (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	10	9,81 %
	2	8	7,84 %
	3	21	20,59 %
	4	35	34,31 %
	5	28	27,45 %
Veljavni	Skupaj	102	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 28: Vprašanje 27

Q27	Druge prednosti za delodajalca?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	/	2	33,32 %
	manjši stroški	1	16,67 %
	najem manjših prostorov - prihranek	1	16,67 %
	boljša produktivnost	1	16,67 %
	boljša motivacija zaradi lažje organizacije dela.	1	16,67 %
Veljavni	Skupaj	6	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 29: Vprašanje 28

Q28	Kako pomembne se vam zdijo naslednje slabosti dela od doma za zaposlenega? Ocenite na lestvici od 1 do 5. (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno). Izbrisana meja med zasebnim in poklicnim življenjem		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	11	10,68 %
	2	15	14,56 %
	3	20	19,42 %
	4	28	27,18 %
	5	29	28,16 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 30: Vprašanje 29

Q29	Vse delovne naloge niso primerne za delo od doma (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	9	8,74 %
	2	2	1,94 %
	3	13	12,62 %
	4	34	33,00 %
	5	45	43,69 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 31: Vprašanje 30

Q30	Pomanjkanje komunikacije med zaposlenimi (sodelavci si lahko vzamejo več časa za odgovore na vprašanja, saj komunikacija poteka preko spleta); (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	5	4,90 %
	2	8	7,80 %
	3	14	13,59 %
	4	37	35,92 %
	5	39	37,79 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 32: Vprašanje 31

Q31	Pomanjkanje druženja in socialnih stikov s sodelavci (ni skupnih malic, odmorov ...); (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	7	6,80 %
	2	12	11,65 %
	3	15	14,56 %
	4	35	33,98 %
	5	34	33,00 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 33: Vprašanje 32

Q32	Motnje v domačem okolju (drugi družinski člani, hišni ljubljenci ...); (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	6	5,83 %
	2	15	14,57 %
	3	17	16,50 %
	4	34	33,00 %
	5	31	30,10 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 34: Vprašanje 33

Q33	Manjša motivacija za delo (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	8	7,77 %
	2	17	16,50 %
	3	20	19,42 %
	4	33	32,03 %
	5	25	24,27 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 35: Vprašanje 34

Q34	Neprimerno delovno okolje (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	12	11,65 %
	2	17	16,50 %
	3	26	25,24 %
	4	28	27,18 %
	5	20	19,43 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 36: Vprašanje 35

Q35	Težave s poznavanjem tehnologije (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	10	9,71 %
	2	7	6,80 %
	3	21	20,39 %
	4	32	31,07 %
	5	33	32,03 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 37: Vprašanje 36

Q36	Ni pravega stika z avtoriteto (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	25	24,27 %
	2	14	13,59 %
	3	27	26,21 %
	4	23	22,33 %
	5	14	13,59 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 38: Vprašanje 37

Q37	Druge slabosti za zaposlenega?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	/	3	75,00 %
	slabše definiran delovni čas	1	25,00 %
Veljavni	Skupaj	4	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 39: Vprašanje 38

Q38	Kako pomembne se vam zdijo naslednje slabosti dela od doma za delodajalca? Ocenite na lestvici od 1 do 5. (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno). Izbrisana meja med zasebnim in poklicnim življenjem.		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	14	13,59 %
	2	17	16,50 %
	3	29	28,16 %
	4	29	28,16 %
	5	14	13,59 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 40: Vprašanje 39

Q39	Tveganje razkritja občutljivih podatkov (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	12	11,65 %
	2	13	12,62 %
	3	24	23,30 %
	4	30	29,13 %
	5	24	23,30 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 41: Vprašanje 40

Q40	Slabši nadzor (če delodajalec nima primernih orodij za nadzor dela zaposlenih)(1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	12	11,65 %
	2	17	16,50 %
	3	19	18,50 %
	4	31	30,10 %
	5	24	23,25 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 42: Vprašanje 41

Q41	Visoki stroški opreme za delo od doma (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	11	10,70 %
	2	9	8,74 %
	3	17	16,50 %
	4	34	33,00 %
	5	32	31,07 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 43: Vprašanje 42

Q42	Motiviranje zaposlenih je lahko težje na daljavo (1 pomeni popolnoma nepomembno, 2 pomeni nepomembno, 3 pomeni nevtrarno, 4 pomeni pomembno in 5 pomeni zelo pomembno).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	10	9,71 %
	2	14	13,59 %
	3	16	15,53 %
	4	31	30,10 %
	5	32	31,07 %
Veljavni	Skupaj	103	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 44: Vprašanje 43

Q43	Druge slabosti za delodajalca?		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	/	3	60,00 %
	težji nadzor	1	20,00 %
	ni nadzora, prirejanje in goljufanje v smislu, da delavec nič ne dela, a si piše poročila, kot da dela	1	20,00 %
Veljavni	Skupaj	5	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 45: Vprašanje 44

Q44	V kakšni meri menite, da je (občasno) delo od doma primerno za posamezno generacijo? Ocenite na lestvici od 1 do 5. (1 pomeni, da delo od doma ni primerno za podano generacijo, 2 pomeni, da je delo od doma deloma neprimerno za podano generacijo, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da je delo od doma deloma primerno za podano generacijo in 5 pomeni, da je delo od doma primerno za podano generacijo). Generacija otrok blaginje – Babyboom (1945-1964).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	40	39,60 %
	2	20	19,80 %
	3	20	19,80 %
	4	11	10,89 %
	5	10	9,90 %
Veljavni	Skupaj	101	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 46: Vprašanje 45

Q45	Generacija X (1965-1980) (1 pomeni, da delo od doma ni primerno za podano generacijo, 2 pomeni, da je delo od doma deloma neprimerno za podano generacijo, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da je delo od doma deloma primerno za podano generacijo in 5 pomeni, da je delo od doma primerno za podano generacijo).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	13	12,87 %
	2	26	25,74 %
	3	27	26,73 %
	4	26	25,74 %
	5	9	8,92 %
Veljavni	Skupaj	101	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 47: Vprašanje 46

Q46	Generacija Y – Milenijci (1981-1996)(1 pomeni, da delo od doma ni primerno za podano generacijo, 2 pomeni, da je delo od doma deloma neprimerno za podano generacijo, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da je delo od doma deloma primerno za podano generacijo in 5 pomeni, da je delo od doma primerno za podano generacijo).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	6	6,00 %
	2	9	9,00 %
	3	22	21,00 %
	4	37	37,00 %
	5	26	26,00 %
Veljavni	Skupaj	100	100,00 %

Vir: lastno delo.

Tabela 48: Vprašanje 47

Q47	Generacija Z (1997-2013)(1 pomeni, da delo od doma ni primerno za podano generacijo, 2 pomeni, da je delo od doma deloma neprimerno za podano generacijo, 3 pomeni, da ste nevtralni, 4 pomeni, da je delo od doma deloma primerno za podano generacijo in 5 pomeni, da je delo od doma primerno za podano generacijo).		
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek
	1	10	10,00 %
	2	9	9,00 %
	3	12	12,00 %
	4	24	24,00 %
	5	45	45,00 %
Veljavni	Skupaj	100	100,00 %

Vir: lastno delo.

Priloga 3: Intervju s PJ

V katero generacijo spadate?

Spadam v generacijo Y, rojena sem leta 1981.

Kakšno je vaše delovno mesto in kakšen je vaš tipični delovni dan, ko delate v službi?

Moje delovno mesto je administrator. Moj delovni dan se začne ob 7:00. Najprej pregledam pošto in preverim e-maile. Po pregledu pošte, poknjižim bančne izpiske in izdam račune. Potem sledi pregled dobavnic, dobavnice pregledam zaradi podpisov. Vse dobavnice morajo stranke nujno podpisati. Potem sledi izterjava strank, če kakšna česa ni plačala. Poravnam tudi naše zapadle račune. Veliko dela imam z dobropisi in kompenzacijami. Največ sodelujem z direktorjem in računovodstvom. Direktorju vsako jutro skuham čaj in sem njegova desna roka. Moj dan se zaključi ob 15:00, ko odidem domov.

Ali ste kdaj delali od doma? Kdaj ste začeli z delom od doma in koliko časa ste delali od doma?

Sem delala od doma. Od doma sem začela delati, ko se je začela pandemija. V službi so mi odobrili delo od doma zaradi staršev in hčerke, ker so vsi trije spadali v ogroženo kategorijo. Od doma sem delala vse skupaj približno eno leto.

Kakšna je razlika med delovnim dnem, ko delate od doma?

Ko sem delala od doma, sem vsak dan vstala prej, kot če bi se vozila v službo. Prej sem vstajala zaradi hčerke, ki je bila takrat stara 5 let. Prej sem vstala tudi zato, ker sem imela veliko dela in ker sem se morala ukvarjati še z njo. Najprej sem poskrbela za račune in bančne izpiske, nato sem odgovorila na e-maile, poskrbela sem še za dobavnice. Največja razlika je bila to, da sem veliko več časa preživela na telefonu, kot bi ga po navadi. Morala sem se še več zanašati na sodelavce. Veliko več je bilo tudi sodelovanja med drugimi delavci v podjetju in mano. Vsak dan ob približno 15.00 so mi sodelavci domov vozili fakture. Velika težava je bila, da sem se morala prilagajati sodelavcem, saj so imeli vsi svoje delo in veliko jih je delalo od doma. Poleg stalne komunikacije prek telefona, sem morala vsak večer okoli 18.00 peljati fakture v službo.

Ali menite, da ste bolj produktivni, ko delo opravljate doma ali na delovnem mestu? Zakaj?

Mislim, da sem v službi veliko bolj produktivna, saj nimam toliko motilcev, kot jih imam doma. In tudi delo si lepo porazdelim na 8 ur, ne na cel dan. Ko sem delala od doma, sem delala cel dan, vendar sem na koncu naredila manj, kot bi v službi v 8 urah.

Kaj se vam zdi, da so največje prednosti dela od doma za zaposlenega?

Mislim, da delo od doma nima veliko prednosti za zaposlenega, saj si lahko zaposleni delo porazdelijo po celem dnevu, vsaj pri meni je bilo tako. Mislim, da ima delo od doma več slabosti, vsaj za delavce, ki delajo enako službo kot jaz in ki jim je lažje delo opravljati tako, da ima več komunikacije s sodelavci. Edina prednost, ki jo vidim je ta, da lahko narediš več stvari zase, če si cel dan doma.

Kaj pa za delodajalca?

Delodajalec ima vsekakor več prednosti, ker ne rabi plačati prevoza, vse stroške si krijemo sami. Sama sem plačevala elektriko, vodo, papir in printer. Za delodajalca je tudi boljše to, da lahko delavca pokliče kadar koli želi in da lahko delavec odpiše na e-mail tekom dneva.

Kaj se vam zdi, da so največje slabosti za zaposlenega?

Največja slabost za zaposlenega so stroški. Na koncu, ko preračunaš ima zaposleni veliko več stroškov, saj si sam plačuje vse stroške doma in poje veliko več hrane. Slabost je tudi, da se ne družijo s sodelavci in da nima tistega pristnega stika z njimi, ker vsa komunikacija poteka prek telefona. Slabost je tudi to, da se moraš vedno zanašati na telefon in čakati, da bodo imeli drugi sodelavci čas, da ti odgovorijo.

Kaj pa za delodajalca?

Menim, da ima delodajalec več prednosti kot zaposleni. Edina slabost, ki mislim, da jo ima delodajalec, da ne vidi, kako se zaposleni počutijo v podjetju. Mislim, da nima pregleda nad zaposlenimi, in da veliko težje vzdržuje moralo v podjetju.

Kako vidite delo od doma v prihodnosti?

Mislim, da bo veliko več dela od doma. Mislim tudi, da se bodo zaposleni težje prilagodili na to, sploh tisti, ki so do zdaj delali v pisarnah. In sicer, ker podjetje rastejo, vedno več je zaposlenih in v bistvu nimajo prostora za nove zaposlene.

Kaj bo to pomenilo za zaposlene, kako bi vi delali, če bi lahko sami izbrali? Ali bi občasno delali od doma ali samo v pisarni?

Nič, zaposleni se bodo morali prilagoditi in se navaditi tudi na delo od doma. Mislim, da se bodo sodelavci vedno manj družili. Vem, da delo od doma ni neka dobra rešitev. Sama bi delala od doma 2 dni na teden, za te 2 dni na teden bi si pustila lažje delo, tisto ki ga lahko brez problema opraviš od doma. Zdaj, ko je hčerka v šoli, bi bilo delo od doma mogoče lažje, saj bi jo zjutraj peljala v šolo in bi imela potem mir, ampak ne vem, meni je všeč druženje s sodelavci, saj se med sabo dobro razumemo.

Kaj za podjetje? Ali bo več dela od doma?

Za podjetja mislim, da bo to velik plus, ker bodo imeli manj stroškov. Edini problem, ki bo, bo težje nadzorovanje zaposlenih. Opazila sem, da veliko podjetij vedno bolj prakticira delo od doma in da zaposleni niti nimajo več izbire ali bi delali od doma ali ne.

Priloga 4: Intervju z AM.

V katero generacijo spadate?

Spadam pod generacijo X (1965-1980).

Kakšno je vaše delovno mesto in kakšen je vaš tipični delovni dan, ko delate v službi?

Sploh ne vem, kje bi začela, torej moj delovni dan se začne doma, ko spijem kavo in se pripravim na delo, nato se odpravim v službo. Ko pridem v službo takoj začnem delati, saj ne rada zapravljam čas. Torej vodim prodajo po Sloveniji oziroma delam za slovenski trg. Najprej, ko pridem v službo se ustavim pri referentkah in se pozanimam, kako je z naročili in koliko jih imamo. Nato grem v svojo pisarno, pregledam naročila in začnem z delom. Velikokrat se zgodi, da se moramo uskladiti s strankami, torej prek telefona ali prek maila. Delam od približno 7.00 do 15.00, kakšen dan malo več, saj se moram poleg same prodaje ukvarjati še z referentkami.

Ali ste kdaj delali od doma?

Od doma sem delala 3 do 4 tedne, takrat ko se je začel covid.

Kakšna je razlika med delovnim dnem, ko delate od doma? Ali menite, da ste bolj produktivni, ko delo opravljate doma ali na delovnem mestu? Zakaj?

Meni delo od doma ni všeč, tako da nerada delam od doma. Ko sem delala doma, se mi zdi, da sem postorila bistveno več kot bi v službi. Moj dan se ni prav veliko razlikoval, edino, kar je bilo drugače, je to, da sem imela med delom od doma bistveno več telefonov in več zoom sestankov. Od doma sem bolj produktivna, to pa zato, ker imam vedno odprta vrata svoje pisarne. Odprta vrata pisarne so problem, ker vsak, ki pride mimo misli, da te lahko zmoti pri delu, vendar v bistvu ni tako. Ko sem delala od doma sem imela mir, saj so moji otroci vsi dovolj stari, da hodijo v šolo ali službo in me ne motijo med mojim delom.

Kaj se vam zdi, da so največje prednosti dela od doma za zaposlenega?

Tudi če ne maram dela od doma, menim, da ima kar veliko prednosti. Ena glavnih prednosti je ta, da se zjutraj ne rabiš urejati. Če ti ni do pogovora se sodelavci, se ne rabiš pogovarjati in prihranjena je tudi vožnja do službe.

Kaj pa za delodajalca?

Edino področje, kjer vidim prednost za delodajalca, je finančno področje. Mislim, da je velik plus to, da ne rabi najemati pisarn. Delodajalec prav tako ne krije stroškov prevoza. Tudi lažji nadzor je lahko prednost, v našem podjetju sicer pri nadzoru prihaja do nezaupanja, saj nimamo primernih kriterijev za ocenjevanje produktivnosti.

Kaj se vam zdi, da so največje slabosti za zaposlenega?

Slabost za zaposlenega je ta, da ima manjšo plačo zaradi prevoza. Zaposleni se tudi težje sporazumevajo med sabo in tako delo ni narejeno, tako kot je treba. Vsak zaposleni se težje sporazumeva z nekom, ki ga ne vidi, saj ne ve, kaj si drugi misli in tudi zoom ni dovolj efektiven način sporazumevanja po mojem mnenju. Druženja med sodelavci je vedno manj, kar bi nekateri opredelili pod prednost, ampak jaz bi rekla, da je socialni stik pomemben in zato menim, da je to slabost. Vedno bolj opažam, da se vedno manj sodelavcev med sabo družijo in nihče ni več v prijateljskih odnosih. To pomanjkanje druženja vedno bolj opažam pri mladih.

Kaj pa za delodajalca?

Slabost za delodajalca bi rekla, da je nadzor. Sama sem opazila, da veliko težje »nadziraš« svoje podrejene, saj niste fizično skupaj. V našem podjetju tudi nimamo programov, ki bi omogočali bolj konkreten nadzor. Omenila bi še eno slabost, in sicer vodenje zaposlenih in ekipni duh med zaposlenimi. Mislim, da delodajalec težje spremlja, kaj delajo zaposleni med delovnim časom in kako se počutijo.

Kako vidite delo od doma v prihodnosti? Kaj bo to pomenilo za zaposlene? Kaj za podjetje?

Delo od doma se bo v prihodnosti definitivno še bolj razvilo, to pa zato, ker je po covidu delo od doma prikazalo odlične rezultate za tiste, ki delajo v pisarnah. Menim, da bodo zaposleni še bolj oddaljeni drug od drugega in se bodo še manj družili. Mislim, da bodo tudi službo jemali manj resno, saj jih ne bo nihče redno opazoval. Ampak po drugi strani pa delo od doma zaposlenemu daje neko svobodo in tako bo mogoče raje delal in več časa posvetil službi. Za delodajalca se bodo definitivno zmanjšali stroški, vendar bo več časa vložil v skupne sestanke in zunanje odnose med sodelavci. Njegov finančna vloga se bo razbremenila. Mislim, da je delo od doma super rešitev za tiste, ki so bolj antisocialni, za tiste, ki raje več časa preživijo sami in za tiste zaposlene, ki raje svoj čas uporabijo bolj koristno, kot če bi se vozili vsak dan.

Priloga 5: Intervju z NU.

V katero generacijo spadate?

Spadam v generacijo Z, rodila sem se januarja 2001.

Kakšno je vaše delovno mesto in kakšen je vaš tipični delovni dan, ko delate v službi? Ali ste kdaj delali od doma?

Sem delala od doma, lani poleti. Moje delovno mesto je obsegalo anketiranje strank preko telefona za razne raziskave. Tipičen delovni dan se je začel ob 14.00, zaključil pa ob 21.00. Ves dan sem anketirala stranke.

Kakšna je razlika med delovnim dnem, ko delate od doma?

Služba, kjer sem lahko delala od doma, se je od mojih drugih študentskih del razlikovala predvsem pri tem, da se je moj delovnik začel veliko pozneje, kot če bi morala priti na delovno mesto, prav tako nisem rabila hoditi na avtobus.

Ali menite, da ste bolj produktivni, ko delo opravljate doma ali na delovnem mestu? Zakaj?

Menim, da če bi študentsko delo, ki sem ga opravljala od doma, opravljala na delovnem mestu, bilo bolj produktivno. Ne morem čisto reči, da ko sem delo opravljala od doma, ni bilo produktivno in dobro izvedeno, ampak je bilo bolj sproščeno in lažje, saj sem bila v prostoru, kjer preživim večino svojega časa in mi je beseda delo izgubila pomen. Poleg tega sem ves čas govorila z ljudmi prek telefona, kar mi je bilo zabavno in zanimivo, saj ima vsak posameznik drugačen karakter in drugačna prepričanja.

Kaj se vam zdi, da so največje prednosti dela od doma za zaposlenega?

Po mojem mnenju so največje prednosti dela od doma to, da ne potrebuješ prej oditi od doma, da bi pravočasno prišel na delovno mesto. Ogromne prednosti dela od doma so tudi, da ni nekih konstantnih motenj v prostoru, da te pri delu nihče ne moti, da imaš pavzo, ko sam želiš, da ne rabiš delati celih osem ur, če delo slučajno opraviš prej ... Poleg tega ne rabiš prej vstajati, lahko delaš v pižami ali trenerki, lahko delaš tudi na dopustu ...

Kaj pa za delodajalca?

Prednosti za delodajalca so, da lažje in hitreje najde zaposlene, saj bi se na delovno mesto lahko prijavile tudi osebe, ki živijo dlje od delovnega mesta (recimo posameznik iz Kopra bi se lahko prijavil na delovno mesto v Domžalah).

Kaj se vam zdi, da so največje slabosti za zaposlenega?

Mogoče bi bila največja slabost za zaposlenega, da nima nobenih stikov s sodelavci. Menim, da vsak izmed nas potrebuje človeški stik. Poleg tega v primeru, da gre kaj narobe oziroma če zaposleni potrebuje pomoč sodelavca, je pomoč veliko lažje in hitreje dobiti, če smo na delovnem mestu in ne doma. Delo do doma lahko tudi zelo hitro postane dolgočasno sploh, če živimo sami, saj ko smo na delovnem mestu, gremo na malico s sodelavci in imamo neko interakcijo.

Kaj pa za delodajalca?

Slabost za delodajalca je to, da človeka ne spozna osebno, ki ga kasneje zaposli. Velika razlika je ali delodajalec izvaja intervjuje s potencialnimi kandidati preko računalnika ali v živo. Ker je pri iskanju oziroma zaposlovanju posameznikov najbolj pomemben prvi vtis, ta pa je pristen le, ko osebo spoznaš v živo.

Kako vidite delo od doma v prihodnosti? Kaj bo to pomenilo za zaposlene? Kaj za podjetje?

Menim, da bo iz leta v leto veliko več podjetij želelo delati na daljavo. Že zdaj imamo veliko služb, kjer lahko ves čas delaš od doma, poleg tega imamo tudi veliko služb, kjer je delovnik razdeljen na pol (recimo tri dni delaš na delovnem mestu, dva dni pa delo opravljaš od doma). Menim, da bi bilo v prihodnosti najboljše, da bo večina služb (seveda tiste službe, kjer je to možno) imela možnost, da bo posameznik sam izbral ali bo delal od doma ali na delovnem mestu ali pa tri dni na delovnem mestu in dva dni od doma. Menim tudi, da bo sčasoma vsa dela, kjer se ne potrebuje človeški stik, zamenjala robotizacija.

Za zaposlene bo to dobro, saj se bodo lahko sami odločili, kako bi jim bilo najboljše delati. Na drugi strani lahko nastane problem, da bi se posamezniki ves čas izmišljevali, kako oziroma kje bodo delali. Na eni strani bi delo od doma prineslo veliko prednosti za podjetje, ker podjetje ne bi rabilo kapacitet, ne bi rabili plačevati elektrike, vode ... Seveda tukaj mislim to le, če bi vsi zaposleni (tudi direktor itd.) delali od doma. Ogromna slabost bi po mojem mnenju bila to, da podjetje ne bi delovalo tako dobro, kot če bi vsaj del posameznikov delal na delovnem mestu. Ne glede na vse prednosti, ki jih ponuja delo od doma, menim, da ne more zamenjati dela na delovnem mestu čisto v celoti.

Priloga 6: Intervju z NZ

V katero generacijo spadate?

Spadam v generacijo otrok blaginje. Rojena sem leta 1953, lani sem praznovala sedemdeset let.

Kakšno je vaše delovno mesto in kakšen je bil vaš tipični delovni dan, ko ste delali v službi? Ali ste kdaj delali od doma?

Trenutno sem upokojena, ampak sem tekom mojega življenja delala veliko različnih služb, zato sem imela veliko različnih delovnih dni. V času, ko sem se učila na faksu, je delo od doma potekalo preko maila. Vse, kar sem delala od doma, je bilo odgovarjanje na vprašanja študentov preko maila in pomoč pri pregledu diplomskih nalog. Ko sem delala v gostinstvu in v različnih hotelih, si dela od doma nisem mogla privoščiti. Trenutno pa oddajam apartmaje in veliko delam z ljudmi in lahko bi rekli tudi, da delam od doma.

Kakšna je razlika med delovnim dnem, ko ste delali od doma?

Ko sem delala od doma, sem imela več časa zase, kot takrat, ko sem delala v šoli. Bolj mi je bil všeč pristen kontakt s študenti, saj sem lahko videla, kako so se odzvali na razne pogovore. Če bi gledali v turizmu, pa je delo veliko bolj razgibano, saj po samem pospravljanju veliko več časa le čakam goste in tako mi delo vzame cel dan.

Ali menite, da ste bili bolj produktivni, ko ste delo opravljali doma ali na delovnem mestu? Zakaj?

Bolj sem bila produktivna, ko sem delala od doma, to pa zato, ker nisem imela nobenih motilcev. Moji otroci so bili takrat že dovolj stari in me pri delu niso motili. Če sem diplome popravljala v prostorih fakultete, so me motili študentje in drugi profesorji, s tem, da so mi hodili v kabinet. Ampak produktivnost tako ali tako ni merljiva le po tem, saj sem po drugi strani v šolstvu, potrebovala veliko kontakta s študenti in drugimi profesorji.

Kaj se vam zdi, da so največje prednosti dela od doma za zaposlenega?

Mislim, da je največja prednost dela od doma za zaposlene mir. Veliko več imaš miru doma kot v šoli ali kabinetu. Nihče te ne moti in nihče ti ne udara v zasebni prostor. Prednost je tudi ta, da imaš več časa zase, saj te nihče ne nadzoruje in nihče ti ne gleda v ekran, vsaj pri nas je bilo tako.

Kaj pa za delodajalca?

Mislim, da ima delo od doma v bistvu manj prednosti in več slabosti. Za delodajalca je zagotovo največja prednost to, da ima manj stroškov. Če vsi zaposleni delajo od doma, potem delodajalec zgradbe sploh ne potrebuje. In lažje nadzoruje zaposlene in lahko od zaposlenih pričakuje več oziroma da bodo postorili več, kot bi postorili v službi.

Kaj se vam zdi, da so največje slabosti za zaposlenega?

Delo od doma za zaposlenega definitivno predstavlja več slabosti, največja slabost je zagotovo pomanjkanje druženja in socialnih stikov z drugimi zaposlenimi. V mojem primeru bi primanjkovalo stika s študenti in tudi težje bi razbrala, kaj si študenti mislijo in kaj jih v bistvu zanima. Tudi stroški so lahko velika slabost za zaposlene, saj bi si morali sami plačevali elektriko in vodo. Na te stroške v bistvu sploh ne pomisliš, saj so samoumevni, ampak na koncu, če delaš od doma, porabiš več elektrike in več vode.

Kaj pa za delodajalca?

Ne vem, kakšne bi bile slabosti za delodajalca, razen tega, da ne ve, kaj delajo zaposleni in koliko v bistvu naredijo. Slabost je tudi, da bi moral organizirati več sestankov, saj bi bila komunikacija med zaposlenimi manjša in tako bi lahko prihajalo do več težav.

Kako vidite delo od doma v prihodnosti?

Delo od doma se bo zagotovo razvilo v dejavnostih, ki so primerne za to vrsto dela. Delo od doma seveda ni primerno za vse dejavnosti, v gostinstvu zagotovo ni primerno. Katerakoli služba, kjer delaš z ljudmi prav tako ne bo primerna za delo od doma. Najbolj primerne službe za delo doma bodo dela v terciarni dejavnosti. Mislim, da bo delo v pisarni, delo v administraciji in delo v računovodstvu zelo primerno za delo od doma. Prav tako šolstvo, opažam od svojih kolegic, da vedno več delajo od doma in mislim, da je to čisto super rešitev sploh zaradi finančne situacije in zaradi cen infrastrukture.

Kaj bo to pomenilo za zaposlene?

Mislim, da bo delo od doma prineslo več negativnih lastnosti kot pozitivnih to pa zato, ker bodo mladi izgubili stik z drugimi zaposlenimi v podjetju. Mislim, da bo to slaba stvar za mlade, ker so že tako ali tako preveč na telefonu in internetu. Vedno bolj bodo odvisni od interneta in drugih elektronskih naprav. Po drugi strani je delo od doma boljše za tiste, ki nimajo družine in so samski, saj nimajo doma motilcev in se bodo na delo od doma lažje prilagodili. Za tiste, ki imajo družine in otroke, bo delo od doma težje, saj jih lahko otroci motijo in potemtakem bo delo težje, kot bi bilo v službi.

Kaj za podjetje?

Podjetju bi delo od doma predstavljalo neko rešitev, saj podjetja ne bi potrebovala stavb, mislim, da tudi prevozov ne bi plačevalo in tako bi si podjetje zmanjšalo stroške. Za podjetje bo edino težje to, da bodo več časa in truda vložili v stik s sodelavci in zaposlenimi, ampak mislim, da bo delo od doma kar popularno sploh v podjetjih, kjer je veliko zaposlenih.