

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Neža Ceglar

**Kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu starejših občanov
Ilirska Bistrica**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2018

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Neža Ceglar

Naslov: Kakovost delovnega življenja v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica

Kraj: Ljubljana

Leto: 2018

Število strani: 73 **Število tabel:** 2 **Število grafov:** 38

Mentor: doc. dr. Bojana Mesec

Povzetek:

Dandanes ljudje vse več časa preživljajo na delovnem mestu. Pogosto delo prinašamo tudi domov, kar lahko vpliva na naše vsakdanje življenje. V svoji diplomski nalogi sem najprej predstavila že znane teorije o kakovosti delovnega življenja. Če je kakovost dobra, bo delo posledično učinkovitejše in produktivnejše. Svojo raziskavo sem izvajala v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica. Iz nje bo organizacija dobila povratno informacijo, kje delajo dobro in kje so morda potrebne spremembe. Izbrala sem metodo anketiranje, vključila sem vse zaposlene v domu (zaposlenih je 115). Rezultati so pokazali, da je kakovost delovnega življenja dobra (povprečna ocena 3,8). Kot najboljši element so zaposleni ocenili delovni čas, kot najslabšega pa plačo. Po rezultatih sodeč, na kakovost delovnega življenja vplivajo področja dela in dolžina zaposlitve. Področje dela vpliva predvsem na delovni čas, plačo, izziv vsebine dela, nadzorovanje delavcev, usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja ter na avtonomijo delavcev. Najslabša kakovost delovnega življenja je bila ocenjena pri zdravstveni negi in službi prehrane. Najboljša kakovost delovnega življenja je bila ocenjena pri finančno-računovodski službi ter strokovnih službah. Dolžina zaposlitve vpliva na zaposlitveno varnost, pošteno obravnavanje delavcev, obveščenost delavcev, delovni čas, plačo in varstvo pri delu. Najboljša kakovost delovnega življenja je bila ocenjena pri zaposlenih nad 25 let in zaposlenih od 5 do 14 let. V diplomski nalogi sem podala tudi predloge za izboljšanje nekaterih elementov.

Ključni pojmi: kakovost delovnega življenja, zaposleni, Dom starejših občanov Ilirska Bistrica, elementi delovnega življenja

Title: Quality of work of employees in Nursing home Ilirska Bistrica

Abstract:

Nowadays, people spend a lot of time at their workplace. It often happens that they involve work into their personal lives, that can get affected. In my graduation thesis I presented already known facts about quality of work, in which employees are the key element. If the quality is good, work will consequently be more effective and more productive. Research was carried out at the Nursing home Ilirska Bistrica. From the research the organization can receive important information about their work. My method of choice was survey, the population were all the nursing home employees. Quality was assessed as average (average mark was 3,8). The results have showed that the best elements are work hours, annual holiday and absence and the worst element is payment. According to the results, the duration of employment and work field influence the quality of work. The field influences the work hours, annual holiday and absence, payment, challenge of work content, control over the employees, coordination of family and career and autonomy of the employees. Health care and nourishment services field have the best quality. The duration of employment has influence on employment security, fair treatment of employees, worker information, work time, annual holiday and absence and safety at work. The best work quality have employees that have been employed for over 25 years and between 5 and 14 years. In my thesis I introduced suggestions to improve the quality of work life.

Key words: quality of work life, employees, Nursing home Ilirska Bistrica, elements of work life

Univerza v Ljubljani
Fakulteta za socialno delo

Neža Ceglar

**Kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu starejših občanov Ilirska
Bistrica**

Diplomsko delo

mentor: doc. dr. Bojana Mesec

Ljubljana, 2018

. "Poleg ostalih prednosti delo skrajšuje čas in podaljšuje življenje."

(Denis Diderot)

PREDGOVOR

Kakovost delovnega življenja je pomemben element življenja nasploh. Zaposleni preživljajo vse več časa v delovnem okolju, počutje na delovnem mestu pa se lahko prenaša tudi v zasebno življenje. Zato je pomembno, da raziščemo kakovost delovnega življenja in ugotovimo, kje ga lahko še izboljšamo.

Kakovost delovnega življenja vpliva tudi na uspešnost in učinkovitost podjetja. Večja kot je kakovost delovnega življenja, rajši zaposleni delajo in njihovo delo je opravljeno dobro. H kakovosti delovnega življenja štejemo različne dejavnike. V diplomski nalogi sem izpostavila delovni čas, dopust in odsotnost, plačo, zaposlitveno varnost, obveščenost o dogajanju v organizaciji, avtonomijo pri delu in možnost odločanja, pošteno obravnavanje delavcev, izziv vsebine dela, varstvo in zdravje pri delu, nadzorovanje delavcev in usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja.

Namen in cilj diplomske naloge je, da raziskati že obstoječo teorijo o kakovosti delovnega življenja ter jo povezati z lastno raziskavo. Izvedla sem jo v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica.

Za dom starejših občanov sem se odločila, ker se mi je zdelo zanimivo raziskati posamezne vidike kakovosti delovnega življenja v tako raznoliki organizaciji. Zelo zanimivi dejavniki so različna področja dela, starost, delovna doba. Vplivajo na kakovost delovnega življenja. Dom v Ilirski Bistrici pa sem izbrala tudi zato, ker je blizu mojega domačega kraja in sem v njen opravljal triletno prakso. Vodstvo in zaposleni v domu so me pri tem podprli, kar mi je olajšalo izvajanje ankete.

Diplomsko delo je sestavljeno iz osmih poglavij. Prvo poglavje se nanaša na teoretično podlago o kakovosti delovnega življenja. Predstavila sem menedžment človeških virov, ki je osnova KDŽ, različne teorije KDŽ, podrobneje opisala posamezne elemente KDŽ ter predstavila Dom starejših občanov Ilirska Bistrica. Drugo poglavje je opis problemske situacije, ključnih pojmov, postavila sem raziskovalna vprašanja in hipoteze. Tretje poglavje je opis metodologije: vrste raziskave, metode anketiranja, populacije, načina zbiranja podatkov in načina obdelave podatkov. V četrtem poglavju je časovno-terminski načrt. V petem poglavju so predstavljeni rezultati, po posameznih elementih kakovosti delovnega življenja (za boljšo preglednost, sem izdelala še grafe) ter oblikovala sklepe. V šestem poglavju so predstavljeni predlogi. V predzadnjem poglavju je navedena uporabljena literatura, v zadnjem pa anketni vprašalnik, ki sem ga uporabila v raziskavi.

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Bojani Mesec za sprejeto mentorstvo in vso pomoč ter podporo.

Zahvaljujem se socialni delavki v DSO ILB Urši Abram za res veliko pomoč pri izvedbi raziskave ter vsem zaposlenim, ki so mi pomagali uresničiti diplomsko nalogo.

Hvala tudi mami in očetu, fantu Martinu in preostali družini za spodbujanje na moji celotni študijski poti.

Kazalo

1. PREGLED PROBLEMATIKE	1
1.1. Menedžment človeških virov	1
1.1.1. Človeški kapital.....	3
1.1.2. Strukturni kapital.....	3
1.2. Opredelitev kakovosti delovnega življenja	4
1.3. Pomeni kakovosti delovnega življenja.....	6
1.4. Motiviranje zaposlenih.....	7
1.4.1. Postopek motivacije	7
1.4.2. Organizacijsko-tehnične spremembe	8
1.5. Elementi kakovosti delovnega življenja.....	8
1.5.1. Delovni čas, dopust in odsotnost.....	8
1.5.2. Osebni dohodek.....	10
1.5.3. Zaposlitvena varnost	12
1.5.4. Obveščenost o dogajanju v organizaciji.....	12
1.5.5. Avtonomija pri delu in možnost odločanja	13
1.5.6. Pošteno obravnavanje delavcev.....	13
1.5.7. Izziv vsebine dela	14
1.5.8. Varstvo in zdravje pri delu	14
1.5.9. Nadzorovanje delavcev	16
1.5.10. Usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja	16
1.6. Predstavitev Doma starejših občanov Ilirska Bistrica.....	19
1.6.1. Zaposleni v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica.....	20
1.5.2. Ukrepi v okviru certifikata družini prijazno podjetje v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica	21
2. FORMULACIJA PROBLEMA	25
2.1. Formulacija problema	25
2.2. Vprašanja	25
2.3. Ključni pojmi	26
2.4. Hipoteze	26
3. NAČRT METODOLOGIJE.....	27
3.1. Vrsta raziskave	27
3.2. Spremenljivke	27
3.3. Merski instrumenti in viri podatkov.....	29

3.4.	Populacija.....	29
3.5.	Načrt zbiranja podatkov oz. empiričnega gradiva.....	29
3.6.	Načrt obdelave podatkov.....	30
4.	ČASOVNO TERMINSKI NAČRT.....	31
5.	REZULTATI IN RAZPRAVA	32
5.1.	Splošni podatki o anketirancih	32
5.1.1.	Spol.....	32
5.1.2.	Starost	33
5.1.3.	Področje dela	34
5.1.4.	Dolžina zaposlitve	35
5.1.5.	Izobrazba	35
5.2.	Rezultati kazalnikov kakovosti delovnega življenja	36
5.2.1.	Delovni čas, dopust, odsotnost	40
5.2.2.	Plača	42
5.2.3.	Zaposlitvena varnost.....	44
5.2.4.	Obveščenost o dogajanju v organizaciji	46
5.2.5.	Avtonomija in možnost odločanja.....	48
5.2.6.	Pošteno obravnavanje delavcev.....	50
5.2.7.	Izziv vsebine dela	52
5.2.8.	Varstvo in zdravje pri delu	54
5.2.9.	Nadzorovanje delavcev.....	56
5.2.10.	Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja.....	58
5.3.	Razprava in sklepi	60
6.	PREDLOGI	62
7.	UPORABLJENA LITERATURA.....	64
8.	PRILOGE	67
8.1.	Anketni vprašalnik.....	67

KAZALO TABEL

Tabela 1 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi	17
Tabela 2 Spremenljivke	28
Tabela 3 Vrednosti rezultatov	30

KAZALO GRAFOV

Graf 1 Spol	32
Graf 2 Starost	33
Graf 3 Področje dela	34
Graf 4 Dolžina zaposlitve	35
Graf 5 Izobrazba	35
Graf 6 Kazalniki kakovosti delovnega življenja	36
Graf 7 KDŽ po področjih dela	37
Graf 8 KDŽ po dolžini zaposlitve	39
Graf 9 Delovni čas, dopust, odsotnost	40
Graf 10 Delovni čas, dopust, odsotnost po področjih dela	41
Graf 11 Delovni čas, dopust, odsotnost po dolžini zaposlitve	41
Graf 12 Plača	42
Graf 13 Plača po področjih dela	43
Graf 14 Plača po dolžini zaposlitve	44
Graf 15 Zaposlitvena varnost	44
Graf 16 Zaposlitvena varnost po področjih zaposlitve	45
Graf 17 Zaposlitvena varnost po dolžini zaposlitve	46
Graf 18 Obveščenost o dogajanju v organizaciji	46
Graf 19 Obveščenost o dogajanju v organizaciji po področjih zaposlitve	47
Graf 20 Obveščenost o dogajanju v organizaciji po dolžini zaposlitve	48
Graf 21 Avtonomija pri delu in možnost odločanja	48
Graf 22 Avtonomija pri delu in možnost odločanja po področjih dela	49
Graf 23 Avtonomija pri delu in možnost odločanja po dolžini zaposlitve	50
Graf 24 Pošteno obravnavanje delavcev	50
Graf 25 Pošteno obravnavanje delavcev po področjih zaposlitve	51
Graf 26 Pošteno obravnavanje delavcev po dolžini zaposlitve	51
Graf 27 Izziv vsebine dela	52
Graf 28 Izziv vsebine dela po področjih zaposlitve	53
Graf 29 Izziv vsebine dela po dolžini zaposlitve	53
Graf 30 Varstvo in zdravje pri delu	54
Graf 31 Varstvo in zdravje pri delu po področjih zaposlitve	55
Graf 32 Varstvo in zdravje pri delu po dolžini zaposlitve	55
Graf 33 Nadzorovanje delavcev	56
Graf 34 Nadzorovanje delavcev po področjih zaposlitve	57
Graf 35 Nadzorovanje delavcev po dolžini zaposlitve	57
Graf 36 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja	58
Graf 37 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja po področjih zaposlitve	58
Graf 38 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja po dolžini zaposlitve	59

1. PREGLED PROBLEMATIKE

Kakovost delovnega življenja je eden najpomembnejših elementov življenja nasploh, njegov vpliv se kaže tudi izven delovnega časa, v zasebnem življenju. (Svetlik, 1991) Kako organizacija ravna z delavci, se kaže na njeni javni podobi, od česar je odvisna uspešnost organizacije. (Supiot, 1996) Med študijem sem se naučila, da sta organizacija v podjetju ter delo z zaposlenimi zelo pomembna, ker povečujeta produktivnost in uspešnost podjetja. Predvsem je to pomembno pri velikih organizacijah, kjer je zaposleno veliko število delavcev in so ti različnih starosti, izobrazbe, spola itd. Vsakemu izmed delavcev moramo zagotoviti kakovostno delovno življenje. S kakovostnim delovnim življenjem spodbujamo k produktivnosti dela, kar pripomore k uspešnosti organizacije. Zato sem se odločila raziskati kakovost delovnega življenja na primeru svoje učne baze, Doma starejših občanov Ilirska Bistrica.

1.1. Menedžment človeških virov

Zaposleni so zelo pomembni za vsako organizacijo, so fundamentalna vrednost organizacije (Mihalič, 2006). Od ravnanja vodstva z zaposlenimi je odvisno, ali bo organizacija uspešna ali ne. Ravnanje z zaposlenimi ima več sinonimov: kadrovski menedžment, menedžment kadrovskih virov, menedžment človeških virov. Pomembno je, da menedžment organizacije ravna s kadrovskimi viri na enak način kot z drugimi poslovnimi področji v organizaciji. Merkač Skok (kot navedeno v Merkač Skok, 2005) v svoji knjigi Kadrovski menedžment opredeljuje kot "strateški, koherentni in razumljiv pristop k menedžmentu in razvoju organizacije, v katerem je vsak vidik tega procesa v celoti integriran s celotnim menedžmentom v organizaciji". Ukvarja se s tem, kako naj se posamezniki integrirajo v strategijo in cilje organizacije, kako je treba z njimi delati in kako se posamezni deli kadrovskega menedžmenta vključujejo v celoto. Kadri so vsi zaposleni, ki kakorkoli sodelujejo v neki obliki organiziranega dela (Svetlik, 2009). Kadrovski menedžment je proces. Aktivnosti so oblikovane tako, da zagotovijo uspešnost delovne sile v organizaciji ter realizacijo zadanih ciljev organizacije. (Merkač Skok, 2005) Z izvajanjem aktivnosti zadovoljujemo naslednje cilje: pridobiti in razvijati ustrezne zmožnosti in doseči čim boljšo uporabo zmožnosti v delovnem procesu. Človeške zmožnosti opredelimo kot znanje, sposobnosti, osebnostne lastnosti, mišljenje

in motivacijo. (Svetlik, 2009)

Raziskave kažejo, da večina podjetij propade zaradi slabega vodenja zaposlenih, ne pa zaradi pomanjkanja kapitala. Vodenje je najbolje takrat, ko želijo zaposleni slediti vodji. Vodja mora biti odkritosrčen, pravičen, inteligenten, praktičen, komunikativen, naraven in ne aroganten. Armstrong navaja, da je ravnanje s človeškimi viri "poslovno usmerjena filozofija, ki se nanaša na menedžerjevo vlogo pri delu z ljudmi, da bi na ta način dosegli konkurenčno prednost". (Merkač Skok, 2005)

Raziskava v Veliki Britaniji je pokazala deset pomembnih področij delovanja v kadrovskem menedžmentu. To so:

- zagotavljanje ljudi z ustreznimi znanji in veščinam,
- izbira in ohranjanje kadrov,
- usposabljanje ljudi,
- razvoj kadrov,
- nagrajevanje dela in uspešnosti,
- reinžiniring organizacije,
- sistemi in organiziranost dela,
- organizacijska kultura,
- fluktuacija,
- odnosi med zaposlenimi.

V zadnjih desetletjih so se zgodile pomembne spremembe na področju poslovanja (večja globalizacija, naraščanje deleža storitvenih dejavnosti, avtomatizacija proizvodnih procesov, hiter napredek informacijske tehnologije...). V organizacijah so začeli prevladovati t.i. intelektualni delavci, ki morajo biti obravnavani kot dragoceno sredstvo. Zaposleni so del intelektualnega kapitala, ki ga delimo na človeški kapital in strukturni kapital. Strukturni kapital je v lasti podjetja, na drugi strani pa je človeški kapital v rokah posameznika, ki po svoji svobodni presoji prispeva k razvoju podjetja. Zaradi tega je osrednja naloga kadrovskega menedžmenta vrednotenje človeškega kapitala.

1.1.1. Človeški kapital

Stern in Shiely (kot navedeno v Merkač Skok, 2005) navajata, da človeški kapital sestavljajo tri elementi: kompetence, odnos in intelektualna spretnost. Kompetence so formalno znanje in praktične veščine (spretnosti, talenti...). Odnos opredeljuje posameznikovo vedenje, motivacijo in moralne vrednote. Organizacije na odnos lahko le malo vpliva. Intelektualna spretnost je mišljena kot zmožnost uporabe znanja v različnih situacijah. Te vire lahko sistematično in načrtno analiziramo, organiziramo, vodimo in nadzorujemo z namenom, da se v praksi čim bolj uspešno in učinkovito integrirajo, tako da je organizaciji dodana nova vrednost. Tu postanejo človeški viri človeški kapital, saj z njimi ustvarjamo vrednost. Pri tem je ključnega pomena, da zaposlene izobražujemo in učimo o opravljanju njihovih nalog in del na delovnem mestu. Človeški kapital so torej samo tisti zaposleni, ki podjetju prispevajo novo vrednost in so zato tudi usposobljeni. (Mihalič, 2006)

Številni avtorji definirajo človeški kapital kot priložnost približevanja zaposlenim in bolj humanemu ravnanju z njimi. Zaposleni kot viri človeškega kapitala prinašajo v organizacijo znanje, izkušnje, zmožnosti, sposobnosti, ki ustvarjajo vrednost organizacije. Vendar moramo za to človeški kapital integrirati v procese, modele, sisteme, relacije in koncepte organizacije. Najprej moramo načrtovati, pridobivati, razvijati, organizirati in zadržati človeški kapital in ga nato integrirati v procese, sisteme in naloge. Če to uspešno naredimo, se kaže v konkurenčnosti in profitabilnosti podjetja. (Mihalič, 2006)

1.1.2. Strukturni kapital

Pavčič (kot navedeno v Merkač Skok, 2005) navaja tri elemente strukturnega kapitala: povezave, organizacijo, obnovo ter razvoj. Ti elementi so v lasti podjetja. Organizacijo sestavljajo infrastruktura, procesi in kultura. Infrastruktura so patenti, tržne znamke podjetja. Procesni so povezani z infrastrukturo, saj nam povedo, kako narediti posamezne stvari. Kultura organizacije predstavlja vrsto obredov, simbolov in norm, ki so značilni za organizacijo. Nastaja v interakciji med zaposlenimi in je bistven element, saj vpliva na slog vodenja ter motivira zaposlene za boljše delo v organizaciji.

1.2. Opredelitev kakovosti delovnega življenja

Kakovost delovnega življenja je v literaturi različno opredeljena. V raziskavi Inštituta za sociologijo o kakovosti delovnega življenja je opredeljeno kot »določen način življenja, ki je strukturno pogojen s socio-ekonomskim statusom posameznika, skupine ali sloja« (v Kavar Vidmar, 1998).

Delamotte in Takezawa (Delamotte in Takezawa, 1984) razumeta kakovost delovnega življenja kot reševanje vprašanj povezanih z delom, ki bistveno vplivajo na zadovoljstvo delavcev pri delu in njihovo produktivnost.

Kot elemente delovnega življenja navajata:

- tradicionalne vidike (osebni dohodek, trajanje delovnega časa, varstvo zaposlitve...),
- pošteno obravnavanje delavcev.
- vpliv na odločitve (avtonomija pri delu in možnost odločanja),
- izziv vsebine dela,
- delovno življenje (obveščenost o dogajanju v organizaciji...).

Allardt (kot navedeno v Jurovič, 2009) kakovost delovnega življenja opredeljuje kot rezultat zadovoljevanja potreb biti, imeti (potreba po varnosti) in ljubiti. Z delom si zaposleni pridobivajo sredstva za preživetje in se vključujejo v družbeno življenje.

POTREBE IMETI

To so materialne potrebe.

Indeksi ocenjevanja so:

- mesečna plača,
- ugodnosti oz. dodatki k plači,
- dnevna razporeditev delovnega časa.

POTREBA PO VARNOSTI

To potrebo prištevamo k temeljnim potrebam. Delavci jih lahko zadovoljujejo predvsem z

varnim in zdravim delom, raznimi oblikami zdravstvenega in socialnega zavarovanja ter stalnostjo zaposlitve.

Indeksi ocenjevanja so:

- verjetnost poškodb pri delu,
- fizične delovne pogoje,
- fizični napor pri delu,
- socialno varnost,
- varnost zaposlitve.

POTREBE LJUBITI

To so potrebe po pripadnosti. Zadovoljene so, če se posameznik čuti sprejetega pri sodelavcih, če ga upoštevajo, mu izkazujejo ustrezno priznanje za njegovo delo, mu pomagajo... S tem priznavajo določeni status, sam pa s svojim delovanjem vpliva na ravnanje.

Indeksi ocenjevanja so:

- individualizacija dela,
- kontrola,
- konflikt na delovnem mestu,
- psihični napor.

POTREBE BITI

To so osebne potrebe posameznika, da lahko v delovnem okolju uporabi svoje znanje in pridobiva novo. S tem osebno raste in doživlja samopotrditve.

Indeksi ocenjevanja so:

- avtonomija med delovnim časom,
- avtonomija glede dela,
- vključenost v odločanje,
- učenje in uporaba znanja pri delu.

1.3. Pomeni kakovosti delovnega življenja

Posameznikovo delovno življenje ima velik vpliv na kakovost celotnega življenja. Pri tem je najprej pomembno posameznikovo mesto na področju dela: ali je brezposeln ali zaposlen. Če je posameznik zaposlen, na njegovo življenje pomembno vplivajo njegove delovne razmere. »Kakovost delovnega življenja daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika« (Svetlik, 1991, str. 19). Delovno življenje se ne izraža samo v delovnem okolju, ampak se odraža tudi v osebnem življenju posameznika.

Težko izmerimo vpliv kakovosti delovnega življenja na uspešnost organizacije. Je pa uspešnost organizacije odvisna tudi od tega, kako organizacija ravna z delavci, saj se to odraža na njeni javni podobi. Pomoč zaposlenim pri reševanju njihovih težav in pri razvoju njihovih sposobnosti prispeva k uspešnosti podjetja in h kakovosti življenja zaposlenih.

Dessler (kot navedeno v Svetlik, 2009) navaja, da je kakovost delovnega življenja v organizaciji določena z :

- pravičnim, enakopravnim in spodbujevalnim obravnavanjem zaposlenih,
- možnostjo, da vsi zaposleni uporabijo svoje sposobnosti in dosežejo največjo mero samouresnitve,
- odkritim in zaupljivim komuniciranjem vseh zaposlenih,
- z dejavno vlogo vseh zaposlenih pri sprejemanju pomembnih odločitev,
- ustreznim in pravičnim nagrajevanjem,
- varnim in zdravim delovnim okoljem.

Pravni položaj zaposlenega je bistvenega pomena za kakovost delovnega življenja. Bistvena značilnost delovnega razmerja s pravnega vidika je, da delovno življenje posega v posameznikovo zasebno življenje. Delovno pravo si prizadeva, da so ti posegi v zasebno življenje čim manjši. To je urejeno s kolektivnimi pravicami delavcev in s pogodbo o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi je delodajalčev vpliv določen z njeno vsebino. (Supiot, 1996)

1.4. Motiviranje zaposlenih

Pomemben element, ki bistveno doprinese k uspešnejšemu in produktivnejšemu delu je motiviranje zaposlenih. Teorija značilnosti dela (Svetlik, 2009) navaja, da delavci dobro delajo, če so zadovoljni pri delu. Zadovoljni pa so samo takrat, kadar jih delo bogati, če v njem najdejo smisel in neposredno ugotovijo kaj so s svojim delom dosegli. Delo mora biti oblikovano tako, da lahko delavec uporabi različne sposobnosti in znanja. Tu je mišljena raznolikost delovnih nalog, orodij, strojev in naprav. Delo mora biti čim bolj celovito, da zaposleni opravi nalogo od začetka do konca. Zaposlenim mora biti jasno prikazan pomen njihovega dela, ki ga razumejo tudi sodelavci in ljudje iz zunanjega okolja. Zaposlenim naj bo omogočena čim večja samostojnost. O svojem delu morajo dobiti čim bolj jasne informacije o rezultatih.

To teorijo dopolnjuje Singer, ki poudarja, da nekateri zaposleni svojemu delu ne pripisujejo velike notranje vrednosti. Za njih je pomemben samo mesečni dohodek. Zato je pomembno upoštevati še naslednje moderatorje: obseg znanja, potrebo po rasti in razvoju ter druge vzroke zadovoljstva. (Svetlik, 2009) Dorsey (kot navedeno v Merkač Skok, 2005) navaja, da lahko zaposlene motiviramo z jezo, strahom, pohlepom, vendar ti motivatorji sčasoma uničijo zaposlene. Namesto tega uporabimo zaupanje in navduševanje.

Veliko vlogo pri motiviranju zaposlenih ima vodja. Vodja mora biti zaposlenim za zgled in oporo pri njihovem delu. Posameznikova motivacija izhaja iz njegovih najglobljih potreb in vrednot. Dober vodja pomaga zaposlenemu pri zadovoljevanju teh potreb v »želje po osebnih dosežkih pri delu, z občutkom, da prispevajo k skupnemu doseganju zastavljenih ciljev«. Zaposleni morajo imeti občutek, da jim je delo izziv, ki od njih zahteva najboljše in največ. (Merkač Skok, 2005)

1.4.1. Postopek motivacije

Nadrejeni je (kot navedeno v Grubiša, 2001):

- predstavnik ciljne skupine,
- obvlada delovni proces,
- ve, kako pristopiti v kritičnih situacijah,
- svoje znanje predaja naprej.

Skupaj z zaposlenimi izpolni nek način dela ter ga razširi na celotno organizacijo. S tem zaposleni dobijo zaupanje in motivacijo, da se dela sploh lotijo in dobijo dober rezultat.

Vodja ne sme imeti lastnosti, kot so: nerganje, slaba volja, nepripravljenost na pomoč... S tem zaposlene demotiviramo in se rajši kot z vodjo posvetujejo s sodelavci. Posledično je vodstvo razočarano. (Grubiša, 2001)

1.4.2. Organizacijsko-tehnične spremembe

Delo lahko spreminjamo na naslednje načine. Delo naj bo poenostavljeno. Če imajo delavci preveč dela oz. imajo preveč nalog naenkrat, lahko občutijo nezadovoljstvo. Posledično je njihova učinkovitost nizka. Delovne naloge izločimo ali jih razdelimo na dve delovni mesti. Zaposlenim zagotovimo kroženje med delovnimi nalogami. S tem načinom zamenjujejo svoje delovne naloge, s čimer se razbije monotonost dela. Pri tem se ne dolgočasijo, kar poveča predvsem element izziva vsebine dela. Druga možnost je, da se delavcu doda oz. razširi naloge. S tem mu povečamo avtonomijo in razširjamo sposobnosti. Lahko jim omogočimo alternativne razporeditve delovnega časa. Delavec si lahko sam izbere začetek in konec delavnika, obseg delovnih nalog v dogovoru z nadrejenim, omogočimo lahko drseči urnik, delavec lahko dela poljubno število ur dnevno, delo lahko opravljajo tudi zunaj delovnega mesta (npr. doma). (Svetlik, 2009)

1.5. Elementi kakovosti delovnega življenja

Zgoraj sem navedla različne opredelitve kakovosti delovnega življenja. Elementi različnih opredelitev se med seboj prepletajo. Sama se bom oprla predvsem na opredelitev avtorice Kavar Vidmar (1998) in podrobneje opisala elemente kakovosti delovnega življenja.

1.5.1. Delovni čas, dopust in odsotnost

Delovni čas je eden najpomembnejših elementov delovnega življenja. Neposredno vpliva na zasebno življenje, saj nam določa, kako si bomo razporejali prosti čas. V skladu z zakonom opredelimo delovni čas kot efektivni čas, preživet na delu, čas odmora in čas

upravičenih odsotnosti z dela. Delovni čas se določi v skladu s kolektivno pogodbo oz. Splošnim aktom delodajalca. Zakon (ZDR – 1) navaja, da polni delovni čas delavca ne sme preseči 40 ur tedensko. V obdobju enega tedna ima delavec pravico do 24-urnega počitka. Če mora delavec delati na dan tedenskega počitka, se mu zagotovi drugi prosti dan v tednu. Delavec mora biti najmanj enkrat mesečno prost v soboto in nedeljo skupaj. Prav tako ima delavec pravico do počitka v obdobju 24 ur, ki mora trajati nepretrgoma vsaj 12 ur. Znotraj dnevnega delavnika imajo delavci pravico do 30-minutnega počitka. Poln delovni čas se lahko poveča tudi z nadurnim delom. V gospodarsko razvitih državah je praviloma omejen z zakonodajo in kolektivnimi pogodbami. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

Delovni čas je treba razporejati glede na naravo dela. V nekaterih državah je razširjeno delo z nepolnim delovnim časom. Obstaja horizontalni nepolni delovni čas in vertikalni nepolni delovni čas. Pri prvemu gre za delovni čas, ki dnevno traja manj kot običajni delovni čas, pri drugem pa gre za delo, ko delavci delajo samo določene dneve, tedne ali mesece v letu. Delovna zakonodaja dopušča dokaj fleksibilno razporejanje delovnega časa, a mora delodajalec spoštovati določbe o odmorih oz. počitkih. Delovni čas, se prerazporeja v časovnih obdobjih, ki ne smejo biti daljša od enega leta. Možno je izmensko delo in nočno delo. Nočno delo je za delavce posebej neugodno. Potrebno je zlasti v predelovalni industriji, kjer je oprema draga in naj bi se čim prej amortizirala. Od tega je odvisna konkurenčnost na trgu ter dostopnost uslug in dobrin ob vsakem času, s čimer opravičujejo škodljive vplive (tudi na zdravje) nočnega dela na zaposlene. V nekaterih državah škodljivost nočnega dela zmanjšujejo s krajšimi nočnimi izmenami in daljšim prostim časom (Delamotte, Takezawa 1984). V Sloveniji imajo delavci, ki opravljajo nočno delo, pravico do posebnega varstva pri delu.

Zaradi narave poklicev oz. različnih potreb organizacij, kar sem opisovala v prejšnjem odstavku, se delovni čas lahko razporeja kot:

- delo v izmenah (dvo ali triizmensko delo),
- delo v dežurstvu in stalni pripravljenosti (delavec mora biti dosegljiv ob vsakem času, v primeru izvajanja nujnih storitev). (Kavar Vidmar 1998)

Vsak delavec je upravičen tudi do letnega dopusta. Minimalni letni dopust znaša 18 dni, maksimalni pa 45 delovnih dni. Minimalni letni dopust ni odvisen od tega, ali delavec dela poln ali krajši delovni čas. Dnevi letnega dopusta se štejejo kot delovni dnevi.

Dolžina letnega dopusta je odvisna od dobe v efektivnem trajanju, zahtevnosti delovnega mesta, delovnih pogojev, psihofizičnih obremenitev, socialnih in zdravstvenih razmer in starosti. Vsak delavec ima pravico do upravičene odsotnosti z dela, s pravico do nadomestila plače. Pogoji za to so: nega ožjega družinske člana (do 7 dni), sklenitev zakonske zveze, rojstvo otroka, smrt ožjega družinskega člana ali staršev, selitev (3 dni), poroka otroka (2 dni), smrt bližnjega sorodnika (1 dan), medicinsko programiran oddih (10 dni). Delavec je lahko odsoten z dela brez nadomestila plače do 30 dni, če njegova/njena odsotnost ne bo bistveno motila delovnega procesa. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

1.5.2. Osebni dohodek

Plača je glavni vir preživljanja za večino ljudi. Velikokrat se zgodi, da je višina plače glavni dejavnik, ali se bo posameznik odločil za sprejetje delovnega mesta ali ne. Ni pa plača edini dejavnik, ki vpliva na to, ali bomo na nekem delovnem mestu vztrajali ali ne. Plača ima torej učinek, da je povezana z znanji, sposobnostmi in uspešnostjo posameznika. (Mihalič, 2008) Višina plače je odvisna od: od ekonomske in socialne politike v državi, mednarodne konkurence, ponudbe in povpraševanja po delovni sili, organiziranosti in moči delojemalcev oziroma delodajalcev, tradicije, stališč o »pravičnih« razmerjih med plačami... Plača se nato določi s pogajanjem med delodajalcem in delavcem. To je urejeno z različnimi predpisi, večinoma s kolektivnimi pogodbami. V Sloveniji so določene izhodiščne plače za 9 tarifnih razredov. Ti ustrezajo stopnjam zahtevnosti dela oz. zahtevane izobrazbe. V tarifnih razredih so nato določeni plačilni razredi. Pomembno in aktualno vprašanje je minimalna plača. Nizka plača in brezposelnost ovirata dostop do socialne varnosti tistim, ki bi jo najbolj potrebovali. (Zakon o delovnih razmerjih, 2013)

Sestava plače v Sloveniji je:

- osnovna plača,
- dodatki za posebne obremenitve (neugodni vplivi okolja, nevarnosti pri delu, manj ugoden deloven čas...),
- dodatek za delovno dobo,
- ugodnosti (pokojninsko, zdravstveno in socialno zavarovanje),

- bonitete,
- nadomestila za čas, ko delavec ne dela,
- plačilo za delovno uspešnost,
- plačilo za uspešnost poslovanja,
- nagrade za posebne dosežke,
- drugi osebni prejemki,
- povračila stroškov v zvezi z delom,
- druge ugodnosti po presoji delodajalca. (Svetlik, 2009)

Po Vroomovi teoriji motivacije (kot navedeno v Kavar Vidmar, 1998) je denar spodbuda za delo. Iz tega lahko sklepamo, da je plača posameznika tudi motivacija za delo. Motivacijski učinek je odvisen od tega, koliko mu plača zadošča za izpolnitev njegovih ciljev.

Porter in Lawler (kot navedeno v Kavar Vidmar, 1998) postavljata štiri načela/pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je plačilo resnična spodbuda:

1. Plačilo mora biti odvisno od učinka/storitve dela.
2. Biti mora vidno, da je plačilo odvisno od učinka.
3. Zaposleni morajo vedeti, kako se določa njihovo plačilo in vsa povišanja.
4. Na voljo mora biti dovolj informacij, da lahko posameznik primerja svojo plačo s plačami kolegov.

Poleg osebnega dohodka lahko delodajalec delavcu izplača tudi razne ugodnosti. Te temeljijo na predpisih delovnega prava in socialne varnosti (npr. plačan letni dopust, odsotnost z dela z nadomestilom, nadomestilo za čas bolezni...). Med ugodnosti spadajo tudi dnevnice in kilometrine, čeprav so v resnici za pokrivanje nastalih dodatnih stroškov, ki jih ima delavec. Zelo je pomembno, da so nagrajevanja jasna, objektivna in nedvoumna. Nagrade morajo temeljiti zgolj na uspešnosti vsakega posameznika. (Mihalič, 2006)

Z ustreznim načinom nagrajevanja lahko dosežemo večjo učinkovitost delavcev. Lahko poveča obseg in kakovost sposobnosti delavcev v organizaciji, vpliva na zavzetost zaposlenih, učinkovito nadzira stroške dela s pomočjo plačilnega sistema. (Svetlik, 2006)

1.5.3. Zaposlitvena varnost

Delamotte in Takezawa (Delamotte, Takezawa, 1984) navajata zaposlitveno varnost kot enega pomembnejših elementov kakovosti delovnega življenja, tako vrednotno in gmotno dobroto. Stalnost zaposlitve zagotovi materialno varnost in določen položaj v družbi. Tako za delodajalce kot za delojemalce je pomembno trajanje zaposlitve. Redna zaposlitev za polni delovni čas je podlaga za pridobivanje pravic iz delovnega razmerja in socialne varnosti. Dandanes je veliko fleksibilnega zaposlovanja. Gre za različne oblike tako imenovanega atipičnega dela. Taka oblika dela je za delodajalce bolj ugodna in manj ugodna za delojemalce. Delodajalec z atipičnimi oblikami dela prihrani pri stroških delojemalca, po drugi strani pa delojemalec ni upravičen do vseh dodatkov, ki bi mu pripadale pri delu s polnim delovnim časom oz. rednim delovnim razmerjem. Čeprav je za delojemalce to neugodno, ga sprejmejo, ker nimajo druge možnosti (npr. ne dobijo zaposlitve za polni delovni čas). Bolje kot o stalnosti zaposlitve je govoriti o varnosti in nepretrganosti zaposlitve, kar pomeni, da se delo oz. delovno mesto spreminja. Delovno razmerje/status delavca v isti ali drugi organizaciji pa se nadaljuje. (Kavar Vidmar, 1998)

1.5.4. Obveščenost o dogajanju v organizaciji

Kolektivna pogodba predvideva, da naj bi bili delavci obveščeni o:

- položaju zavoda, razvojnih ciljih zavoda,
- spremembi dejavnosti,
- organizacijskih spremembah,
- letnem obračunu,
- letnih programih dela in poslovanja.

Z obveščenostjo delavcem omogočimo občutek pripadnosti, pomembnosti in enakopravnosti. S tem tudi zmanjšamo možnost za nesoglasja in konflikte v organizaciji. (Kavar Vidmar, 1998)

1.5.5. Avtonomija pri delu in možnost odločanja

Avtonomijo pri delu opredeljuje Svetlik (Svetlik, 1996) kot možnost odločanja delavcev o tem, kaj bodo delali in kako bodo delali. V sodobnem svetu postaja delavec najpomembnejši faktor uspeha, če lahko razvije svoje zmožnosti. Človeška bitja imamo potrebo po tem, da imamo vpliv na svoj položaj, na svoje delo. Vključenost delavcev pri odločanju ima dobre humane in ekonomske vidike. Vendar je podrejenost še vedno ena od bistvenih značilnosti delovnega razmerja. Novejše oblike omogočajo vpliv delavcev na odločitve v podjetju brez posredništva sindikatov. Gre za načine sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij in drugih organizacij, ki vključujejo vse delavce, ne glede na njihovo sindikalno organiziranost.

K avtonomiji dela sodi poleg sodelovanja pri odločanju tudi avtonomija pri razporejanju delovnega časa. V sodobnih podjetjih lahko delavci sami razpolagajo s svojim delovnim časom in svojimi odločitvami vplivajo na delo, ki ga opravljajo. Od njih se pričakuje veliko dobrih idej in predlogov, ki so pomembni za učinkovitost celotnega podjetja (Treven, Kajzer, 1996). Za naše razmere Svetlik ugotavlja, da je avtonomija pri delu, torej pri odločanju posameznika o tem, kaj in kako bo delal, nizka (Svetlik, 1996).

1.5.6. Pošteno obravnavanje delavcev

Pošteno ravnanje z delavci je pomemben element kakovosti delovnega življenja, za dobro klimo v podjetju in dobre sodelavske odnose. Razlikujemo pošteno ravnanje s posameznim delavcem in pošteno ravnanje s skupinami delavcev. Pri prvem gre za varstvo zoper neupravičen odpust in splošneje za varstvo zoper vsako samovoljno, neupravičeno ravnanje delodajalca oziroma menedžmenta v odnosu do posameznikov. Tu mora biti zagotovljeno pravno varstvo.

Pri poštenem ravnanju s skupinami delavcev gre za preprečevanje diskriminacije določenih skupin prebivalstva, npr. ženske, pripadniki etičnih manjšin...

Kljub temu prihaja do kršenja pravic posameznikom. Primeri nepoštenega ravnanja nastopajo npr. pri razporeditvah na manj ugodno delovno mesto, pri odrejanju nadurnega in nočnega dela, razporejanju delovnega časa, izobraževanju ipd. V sedanjem času je zlasti pogosta diskriminacija zaradi rase, barve in nacionalnega porekla (npr.: zaradi brezposelnosti so diskriminirani starejši delavci in hendikepirani delavci, ženske...).

(Kavar Vidmar, 1998)

1.5.7. Izziv vsebine dela

Največji izziv vsebine dela je veselje ob ustvarjanju, razumljeno v najširšem smislu. Sama vsebina dela je izziv za delavce in organizacijo. Če so delavci na svojem položaju zadovoljni in je delo primerno njihovim zmožnostim, je tudi uspešnost podjetja boljša. Če so pri svojem delu inovativni in ustvarjalni, to doprinese k produktivnosti organizacije. Pri tem je pomembno spodbujanje zaposlenih, kar lahko dosežemo z raznimi nagradami, ki so lahko denarne ali nedenarne. S tem zaposlene še bolj motivirajo k inovativnosti in ustvarjalnosti. (Mihalič, 2006)

1.5.8. Varstvo in zdravje pri delu

Varnost pri delu je eden najpomembnejših elementov kakovosti delovnega življenja. Uspeh organizacije je odvisen od sposobnosti in učinkovitosti zaposlenih. Če so zaposleni bolni, poškodovani, ne morejo dosegati uspešnih in dobrih rezultatov. Med drugim so tudi stroški, ki nastanejo zaradi bolezni in poškodb, lahko zelo visoki. Pomanjkanje tega elementa lahko ogrozi temeljno pravico človeka – pravico do življenja. Organizacija mora zaposlenim zagotoviti varnost in zdravje pri delu, saj s tem preprečuje negativno stanje zaposlenih, obenem pa tudi ustvarja pozitivno stanje zaposlenih (tako fizično kot mentalno). (Kavar Vidmar, 1998)

To področje pokriva poseben zakon – Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD – 1). Zakon je bil sprejet leta 2011, država je sprejela nacionalni program za določitev strategije razvoja področja varnosti in zdravja pri delu. Njegov namen je varovanje življenja, zdravja in delovne zmožnosti delavca, preprečevanje nezgod pri delu, poklicnih bolezni in bolezni, povezanih z delom. (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, 2011) delodajalec je dolžan zagotoviti preventivne ukrepe za preprečevanje poškodb in bolezni pri delu, preventivne zdravstvene ukrepe, preventivna zdravljenja in prvo pomoč v primeru poškodb. (Kavar Vidmar, 1998)

Pomembno je tudi delovno okolje. Izraz se nanaša na kraj, kjer se delo opravlja. Neposredno delovno okolje je pomembno za dobro počutje in uspešno delo (npr. estetski videz prostorov, oprema...). Neustrezno delovno okolje vključuje: stroje in orodja, strupene snovi, gnečo, vibracije, vlago, slabo temperaturo, slabo razsvetljavo, smrad, hrup. (Kavar Vidmar, 1998)

Sodoben način dela ima za posledico tudi stres. Stres je neskladje med dojemanjem zahtev na eni in sposobnostjo za obvladovanje le-teh na drugi strani. Razmerje med dojemanjem zahtev in oceno sposobnosti za spoprijemanje s temi pritiski odločilno vpliva na doživljanje stresa – tako škodljivega kot prijaznega. (Looker in Gregson, 1993)

VIRI DELOVNEGA STRESA

Individualni stresorji so: osebnostne značilnosti posameznika, njegove prednosti in slabosti, zmožnosti, da se spopade s situacijami, ki mu predstavljajo grožnjo.

Družbeni stresorji nastanejo zaradi ekonomskih, političnih, socialnih in tehnoloških sprememb.

Za organizacijski stresorji so vzrok naslednje organizacijske značilnosti:

- organizacijska kultura: vrednote, norme, kot merilo za presojo svojega ravnanja, tipični vzorci vedenja, vzori, običaji in obred,
- delovne zahteve: delovno okolje (temperatura, hrup...), delovne obremenitve in delovni čas,
- vloga v organizaciji: nejasnost vloge, odgovornost za druge, nezadostnost vloge in konfliktnost vlog,
- odnosi v organizaciji in socialna opora: šikaniranje na delovnem mestu (pomembna je komunikacija),
- kariera in spremembe v organizaciji: spremembe urnikov, načinov dela, kadrovske strukture,
- svoboda odločanja in kulture: dela, ki omejujejo svobodo in delavca silijo, da porabi več časa in napora za nepomembne stvari,
- konflikt med delom in družinskim življenjem.

1.5.9. Nadzorovanje delavcev

Namen nadzorovanja delavcev je kontrola učinkovitosti/storilnosti delavcev. Nadzor lahko poteka na različne načine: neposredno vizualno opazovanje, računalniško opazovanje, kontrola s telefonskimi klici/videokamerami, s preiskavami itd. V nekaterih državah je podrobno uzakonjeno, pod katerimi pogoji lahko delodajalec nadzoruje delavca. Splošen pogoj je, da mora biti delavec seznanjen s načinom nadzora. (Kavar Vidmar, 1998)

Prevelik nadzor lahko pri delavcih sproži nizko samozavest, stres, občutek nezaupanja, omejenosti. Zato je priporočljivo izvajati t. i. omejeni nadzor. To pomeni, da zaposlenega diskretno nadzorujemo, ter mora biti seznanjen z načinom nadzora. (Mihalič, 2008)

1.5.10. Usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja

V današnjem času delo zahteva vedno več časa. Zaposleni se srečujejo s problemom, kako uskladiti profesionalno in družinsko življenje. Zaradi napredka tehnologije velik del naše službe poteka preko računalnikov. Veliko komuniciranja poteka prek e-pošte in telefonov. To pomeni, da se zaposleni lahko poveže z delom kjerkoli, doma, na dopustu, v tujini... Če nima ločenega službenega in privatnega telefona, je lahko na vezi s sodelavci oz. službenimi partnerji 24 ur na dan. Tu se poraja vprašanje, kje je meja in kdaj se popolnoma odklopimo od službe. »Ker je meja vedno bolj zabrisana, ne preseneča, da so nekatera podjetja in organizacije v tujini že prepovedale komuniciranje z zaposlenimi izven delovnega časa, vključno s pošiljanjem nenujne e-pošte oziroma nenujnimi klici po končanem službenem času.« (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, b.d.) Gre za problem porabe in delitve časa, za uveljavljanje enakih možnosti spolov, za upoštevanje družinskih potreb v profesionalni sferi in za usklajevanje družinskega življenja in starševske odgovornosti s poklicnimi aktivnostmi staršev. V Sloveniji se tu še vedno kaže neenakost med spoloma, saj ženske družinskim obveznostim namenijo skoraj dvakrat več časa kot moški. Podatki kažejo, da več žensk koristi dopust za nego in varstvo otrok, delo s krajšim delovnim časom do tretjega leta starosti otrok in odsotnost z dela zaradi nege družinskega člana oziroma članice. (Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja, b.d.)

1.5.10.1. Certifikat družini prijazno podjetje

Slovenija je leta 2015 začela s izvajanjem certifikata Družini prijazno podjetje. To je »družbeno odgovoren princip sodelovanja z zaposlenimi«. Je edini tovrstni certifikat pri nas. Od leta 2007 pa do danes se je v postopek certificiranja vključilo preko 240 slovenskih podjetij in organizacij, ki zaposlujejo okoli 80.000 zaposlenih. (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi b.d.)

Podjetje lahko naredi za usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja:

- ozavešča zaposlene o njihovih pravicah, povezanih z možnostmi usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja,
- ustvarja organizacijsko kulturo in živi vrednote, ki omogočajo zaposlenim nesankcionirano (formalno in socialno) koriščenje obstoječih pravic,
- uvaja dobre prakse in omogoča koriščenje ugodnosti vsem zaposlenim,
- izobražuje menedžment, da podpira usklajevanje med delom in družino,
- preko konkretnih vzgledov spodbuja pozitivne spremembe. (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, b.d.)

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

Tabela 1 Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi

(Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, b.d.)

Prednosti tega programa so:

- sporočilo zaposlenim, da so za podjetje pomembni ter da vodilnim ni vseeno za njihovo počutje na delu,
 - poveča se zadovoljstvo zaposlenih,
 - zaposleni lažje usklajujejo poklicno in zasebno življenje,
 - povečanje motivacije in produktivnosti zaposlenih ,
 - zmanjšuje se absentizem,
 - boljša je organizacija dela in zmanjšajo se stroški ,
 - povezani s fluktacijo zaposlenih,
 - podjetje pridobiva na ugledu med poslovnimi partnerji in v širši javnosti.
- (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi b.d.)

Postopek pridobitve certifikata

V postopek za pridobitev osnovnega certifikata Družini prijazno podjetje se lahko prijavijo pravne osebe v zasebni ali javni lasti, ki izpolnjujejo naslednje pogoje:

- so registrirana in imajo sedež v Republiki Sloveniji,
- imajo najmanj 10 (deset) zaposlenih,
- niso v stečajnem postopku,
- spoštujejo vso veljavno delovno pravno zakonodajo.(Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, b.d.)

Pridobitev certifikata je revizorski postopek. Organizacije se zavežejo, da bodo sprejele določene ukrepe in jih tudi izvajale. Ukrepe morajo formalizirati z zapisom v podjetniške interne akte. Na podlagi notranje ocene dejanskega stanja se s pomočjo zunanjega svetovalca v podjetju odločijo za načrt vpeljave ukrepov. Po pozitivni oceni izbranih ukrepov revizorskega sveta podjetje pridobi osnovni certifikat Družini prijazno podjetje. Po treh letih se oceni, ali so bili ukrepi in cilji doseženi. Če so bili cilji doseženi, podjetje pridobi polni certifikat Družini prijazno podjetje, ki ga ohrani s tem, da izbere nove ukrepe za naslednje triletno obdobje. Skozi celoten postopek njihovo delo na podlagi letnih poročil spremlja ocenjevalec/svetovalec. (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi, b.d.)

Področja ukrepov so:

- delovni čas,
- organizacija dela,
- delovno mesto (prostorska prožnost delovnega mesta),
- politika informiranja in komuniciranja,
- veščine vodstva (strategija/filozofija vodenja),
- razvoj kadrov,
- struktura plačila in nagrajevani dosežki,
- storitve za družine. (Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi b.d.)

1.6. Predstavitev Doma starejših občanov Ilirska Bistrica

Dom starejših občanov Ilirska Bistrica je kombiniran socialnovarstveni zavod, ki sprejema v stalno, začasno in dnevno oskrbo odrasle osebe, ki zaradi starosti, telesne ali duševne prizadetosti ali zaradi drugih okoliščin ne morejo ali ne želijo živeti doma ali v družini. V svojo popolno oskrbo sprejme 231 stanovalcev, organiziran je tudi dnevni center, ki sprejme 15 oseb. V svojo stalno, začasno ali dnevno oskrbo sprejme tako starostnike, stare nad 65 let, za katere je predvideno 178 mest kot odrasle osebe z motnjami v duševnem razvoju, s težavami v duševnem zdravju, s senzornimi motnjami ali motnjami v gibanju, za katere je predvideno 53 mest. Organiziran je tudi varovani oddelek, kjer so nastanjene osebe z najhujšo obliko demence. Stanovalcem so zagotovljeni bivanje v opremljenih, vzdrževanih in ogrevanih sobah, uporaba skupnih prostorov, starosti in zdravstvenemu stanju primerno prehrano, pomoč in postrežbo, zdravstveno nego in rehabilitacijo, organizirano preživljanje prostega časa. Namen Doma starejših občanov Ilirska Bistrica je kakovostno izvajanje storitev, prilagojenih individualnim potrebam in psihofizičnemu stanju stanovalcev. Vizija Doma starejših občanov je ohranitev dostojanstva in dobro počutje stanovalcev. (Dom starejših občanov Ilirska Bistrica – predstavitev, b.d.)

Ustanovitelj Doma starejših občanov Ilirska Bistrica je Republika Slovenija. Temelji na Zakonu o socialnem varstvu, Zakonu o zavodih, Zakonu o duševnem zdravju, Zakonu o družbenem varstvu duševno in telesno prizadetih oseb, Zakonu o zdravstveni dejavnosti,

Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, Pravilniku pri uveljavljanju pravic iz institucionalnega varstva, Kodeksu etičnih načel v socialnem varstvu, Aktu o ustanovitvi ter Statutu Doma starejših občanov Ilirska Bistrica. (Urša Abram, , Dom starejših občanov Ilirska Bistrica, osebna komunikacija, 26.3.2018)

1.6.1. Zaposleni v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica

V zavodu je zaposlenih 115 delavcev, ki skrbi za potrebe in želje stanovalcev. (Urša Abram, , Dom starejših občanov Ilirska Bistrica, osebna komunikacija, 26.3.2018)

- **direktor**
- **strokovni vodja**
- **služba zdravstvene nege in oskrbe**
 - vodja službe zdravstvene nege in oskrbe
 - medicinska sestra – vodja tima
 - srednja medicinska sestra I
 - srednja medicinska sestra II
 - bolničar negovalec
 - gospodinja oskrbovalka
 - oskrbovalka
 - delovni inštruktor
 - varuhinja II
 - strežnica II (I)
 - strežnica II (II)
- **integrirana enota varstva oseb s posebnimi potrebami**
 - skupinski habilitator
 - varuhinja – specialna znanja
- **strokovne službe**
 - socialni delavec
 - fizioterapevt
 - delovni terapevt
- **finančno-računovodska služba**
 - vodja finančno računovodske službe
 - finančno računovodski delavec
 - finančnik VI
- **služba prehrane**
 - vodja službe prehrane
 - dietni kuhar
 - pomočnik dietnega kuharja

- natakar – servirka
- kurir (razvoz kosil)
- **splošno tehnična služba**
- strokovni delavec za javna naročila
- poslovni sekretar VI
- vzdrževalec iv (vodja pralnice)
- vzdrževalec perila III
- šivilja
- vzdrževalec tehnik V
- telefonist/receptor

1.5.2. Ukrepi v okviru certifikata družini prijazno podjetje v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica

Dom starejših občanov ima certifikat Družini prijazno podjetje'. V okviru tega so sestavili 16 ukrepov, ki zaposlenim pomagajo pri usklajevanju zasebnega in profesionalnega življenja. (Urša Abram, , Dom starejših občanov Ilirska Bistrica, osebna komunikacija, 26.3.2018)

1. Izmensko delo

Zaposleni, katerih partner dela izmensko, imajo možnost, da v dogovoru z nadrejenim, uskladijo izmeno glede na izmene partnerja. To velja tudi za organizacijo nočnega dežurstva. Za koriščenje tega ukrepa zaposleni izpolnijo obrazec, ki ga dobijo pri vodji ali v tajništvu ter ga oddajo vodji v odobritev.

2. Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti

Če ima zaposleni potrebo po skrajšanem delovnem času, tudi po poteku zakonskega roka, lahko sklenejo individualni dogovor z organizacijo. Za koriščenje tega ukrepa zaposleni izpolnijo obrazec, ki ga dobijo pri vodji ali v tajništvu ter sklenejo individualni dogovor.

3. Otroški časovni bonus

Zaposlenim se omogoča koriščenje viška ur ali dopusta za:

- prvi šolski dan v prvih treh razredih osnovne šole,
- informativni dan srednješolcev,
- v tednu, ko se otrok uvaja v vrtec, se zaposlenemu omogoči fleksibilni delavnik z zmanjšano časovno prisotnostjo.

Dodatna pravila so:

- Če sta oba starša zaposlena v organizaciji, se koriščenje ur omogoči vsaj enemu.
- Če ima zaposleni dvojčke, koristi ukrep kot za enega otroka.

Zaposleni za koriščenje prvega šolskega dneva ali informativnega dneva o tem seznani vodjo. Za koriščenje uvajanja v vrtec pa izpolni obrazec in ga preda vodji v podpis.

4. Fleksibilni delovni odmori

Odmori med delovnim časom so lahko poljubno dolgi in kadarkoli, vendar se mora zaposleni pred tem dogovoriti s sodelavci in vodjo. Ta čas odsotnosti mora potem ustrezno nadomestiti. Nadomeščajo se iz fonda preseženih ur ali letnega dopusta ali nadur. Za nadomeščanje ur z delom preko delovnega časa je potrebno izpolniti obrazec in ga dati vodji v odobritev.

5. Tim za usklajevanje poklicnega in družinskega življenja

Ustanovi se skupina, katere cilj je, da člani zbirajo, obravnavajo in uvajajo nove, boljše metode dela, ki so usmerjene v usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. To nalogo prevzame projektni tim DPP, ki je zaposlenim na razpolago za tolmačenje ukrepov, in pomaga pri usklajevanju, če pride do težav pri koriščenju ukrepa ter zbira predloge zaposlenih. Člani projektne skupine so zaposleni v domu.

6. Nadomeščanje

Ta ukrep omogoča zaposlenim, da lahko v primeru nujnih družinskih obveznosti. Za krajši čas zapustijo delovno mesto. Zaposleni lahko obveznosti opravijo brez hitenja in stresa, saj jih nadomešča sodelavec. Zaposleni manjkajoče ure nadomesti iz fonda viška ur, letnega dopusta ali z nadurami. zaposleni za koriščenje tega ukrepa izpolni obrazec, ki ga dobi pri vodji ali v tajništvu in ga da vodji v odobritev.

7. Ukrepi za varovanje zdravja

Zaposleni so izpostavljeni določenim obremenitvam na delovnem mestu. Organizacija je pripravila ponudbo ukrepov za njihovo zmanjšanje. Pri načrtovanju aktivnosti upoštevajo družinsko situacijo zaposlenih in ponudijo možnost sodelovanja družinskih članov, ko je to mogoče.

Možnosti koriščenja imajo za:

- medicinsko-tehničnih pripomočkov,
- telovadba,
- aerobika,
- fitnes,

- preventivne zdravstvene meritve,
- pohode,
- ekskurzije.

8. Komuniciranje z zaposlenimi

V organizaciji se redno na oglasni deski in internetu objavljajo novice s področja DPP, ki informirajo zaposlene o možnostih koriščenja ukrepov. Enkrat letno dobijo zaposleni tudi dobili informacijo o izvajanju ukrepov.

9. Komuniciranje z zunanjo javnostjo

Logotip organizacije je objavljen na spletni strani, domskem glasilu, na oglasih za zaposlitev, lokalni televiziji, na infotabli v avli, na ponatisih dopisov, kuvert, map in brošur. Javnost se obvesti o prejemu certifikata. O projektu se poroča v letnih poročilih. V občinskem glasilu se v članku predstavi DPP.

10. Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

Enkrat v triletnem obdobju se izvede ankete o zadovoljstvu zaposlenih z ukrepi DPP.

11. Delovna srečanja/zbori zaposlenih

Ukrepi in način njihovega izvajanja se objavi na: oglasni tabli, brošuri, internetu, zbori sodelavcev, oddelčnih sestankih.

12. Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

Organizacija organizira osnovno izobraževanje za vodje, na katerih se opredeli pomen pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter informira o sprejetih ukrepih družini prijazne politike.

13. Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore

V letne razgovore se vključuje tudi vidike usklajevanja poklica in zasebnega življenja. Pripravi se vprašanje na to temo, obravnava teme in dogovori so na kratko pojasnjeni v zapisu vsakega pogovora.

14. Obdaritev novorojenca

Vsakega novorojenca zaposlenega se obdari s simboličnim darilom.

15. Ponudba za prosti čas

Zaposleni in njihovi svojci imajo prost dostop ali dostop s popustom do športnih ali prostočasnih aktivnosti, ki se izvajajo v organizaciji ali jih organizira organizacija za zaposlene in svojce izven sedeža organizacije (fitnes, telovadba, aerobika, pilates, pohodi, ekskurzije).

16. Novoletno obdarovanje

Organizacija organizira novoletno obdarovanje otrok (do 10 leta starosti) zaposlenih. Poudarek je na srečanju otrok zaposlenih. Vsako leto se pripravi program tega srečanja. Program lahko izvajajo tudi zaposleni.

2. FORMULACIJA PROBLEMA

2.1. Formulacija problema

V svoji diplomski nalogi bom raziskovala kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica. Kakovost delovnega življenja je eden najpomembnejših elementov življenja nasploh, njegov vpliv se kaže tudi izven delovnega časa, tudi v zasebnem življenju. Zato se mi zdi pomembno raziskati, kakšno je delovno življenje zaposlenih v Domu starejših občanov. Za to organizacijo sem se odločila, ker sem tam opravljala triletno prakso in sem opazila, da se delo zaposlenih med seboj zelo razlikuje. Tema je aktualna in zelo zanimiva za raziskovanje. V današnjem času, ko je Slovenija še vedno v gospodarski krizi, v veliko organizacijah primanjkuje kadra. Zaradi tega se pri obstoječem kadru povečujejo zahteve dela in večjo obremenjenost pri delu. V Domu starejših občanov je zaposlenih 115 delavcev, ki skrbijo za 231 stanovalcev. Namen diplomskega dela je raziskati, kakšna je kakovost posamezne skupine delavcev ter kakšna je povezava med kakovostjo in dolžino zaposlitve ter posameznimi službami v organizaciji. Prav tako me zanima, koliko je posamezni element kakovosti delovnega življenja izražen v organizaciji. Raziskava je uporabna tudi za Dom starejših občanov Il. Bistrica, saj jo bodo lahko uporabili kot smernice, kje dobro delajo in kje bi lahko kaj spremenili. Predvsem v velikih organizacijah se dela zelo razlikujejo, saj zahtevajo različne stopnje izobrazbe, različne zahtevnosti dela, psihično naporna dela, fizično naporna dela, različen delovnik,...

2.2. Vprašanja

1. Kateri element delovnega življenja je ocenjen z najvišjo stopnjo in kateri element je ocenjen z najnižjo stopnjo?
2. Kakšna je povezava med dolžino zaposlitve in kakovostjo delovnega življenja?
3. Kakšna je povezava med službo v organizaciji ter kakovostjo delovnega življenja?

2.3. Ključni pojmi

Kakovost delovnega življenja: rezultat sumarnih vrednosti vseh 7 elementov delovnega življenja, ki po definiciji Delamotteja in Takezawe (Delamotte, Takezawa, 1984) odločilno vplivajo na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo delovno storilnost (delovni čas, dopust, odsotnost, osebni dohodek, zaposlitvena varnost, obveščenost o dogajanju v organizaciji, avtonomija pri delu in možnost odločanja, pošteno obravnavanje delavcev, izziv vsebine dela).

Zaposleni: 115 zaposlenih delavcev, organiziranih v zdravstveni negi in oskrbi, prehrambni in tehnični enoti, računovodstvu, tajništvu, kadrovske službi, vodstvu, socialni službi, fizioterapiji, delovni terapiji in drugi strokovni delavci.

2.4. Hipoteze

H1: Najvišje ocenjen element je obveščenost o dogajanju v organizaciji.

H2: Najnižje ocenjen element je osebni dohodek oz. plača.

H3: Najvišjo kakovost delovnega življenja imajo zaposleni z dolžino zaposlitve nad 15 let.

H4: Najnižjo kakovost delovnega življenja imajo zaposleni iz zdravstveno/negovalne enote.

3. NAČRT METODOLOGIJE

3.1. Vrsta raziskave

Raziskava je deskriptivna, ker sem raziskovala posamezne elemente kakovosti delovnega življenja ter povezavo z drugimi neodvisnimi spremenljivkami (dolžina zaposlitve, služba v organizaciji...). Prav tako je raziskava kvantitativna, ker me zanima kolikšna je kakovost delovnega življenja. Vprašanja so zaprtega tipa. Hipoteze so deskriptivnega značaja, saj vsebujejo le trditve, ne pa tudi razlogov.

3.2. Spremenljivke

Spremenljivka	Indikator	modaliteta
Spol	Anketni vprašalnik (1. vprašanje)	- moški, - ženski
Starost	Anketni vprašalnik (2. vprašanje)	- do 30 let - od 31 do 40 let - od 41 do 50 let - nad 50 let
Služba v organizaciji	Anketni vprašalnik (3. vprašanje)	- socialna služba, fizioterapija, delovna terapija in drugi strokovni delavci - zdravstvena nega in oskrba - tehnične službe: čiščenje, pralnica, recepcija, hišnik... - računovodstvo, tajništvo, kadrovska služba, vodstvo
Dolžina zaposlitve	Anketni vprašalnik (4. vprašanje)	- manj kot 5 let

		- od 5 do 14 let - od 15 do 24 let - od 25 do 34 let - nad 35 let
Izobrazba	Anketni vprašalnik (5. vprašanje)	- osnovna šola - srednja šola - višja/visoka šola - univerzitetna izobrazba (diploma, magister, doktor)
Kakovost delovnega življenja	Anketni vprašalnik (6.–38. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5 oz. DA, NE
Delovni čas, dopust, odsotnost	Anketni vprašalnik (6.–9. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Plača (osebni dohodek)	Anketni vprašalnik (10.–13. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Zaposlitvena varnost	Anketni vprašalnik (14.–16. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5 oz. DA, NE
Obveščenost v organizaciji	Anketni vprašalnik (17., 18. a, b, c, č, d, e vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Avtonomija pri delu in možnost soodločanja	Anketni vprašalnik (19.–21. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Pošteno obravnavanje delavcev	Anketni vprašalnik (22.–25. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Izziv vsebine dela	Anketni vprašalnik (26.–28. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Varstvo in zdravje pri delu	Anketni vprašalnik (29.–33. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5 oz. DA, NE
Nadzorovanje delavcev	Anketni vprašalnik (34.–36. vprašanja)	1, 2, 3, 4, 5
Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja	Anketni vprašalnik (37.–38. vprašanja) Dokumentacija o certifikatu družini prijazno podjetje	1, 2, 3, 4, 5

Tabela 2 Spremenljivke

3.3. Merski instrumenti in viri podatkov

Merski instrument je strukturiran vprašalnik zaprtega tipa, ki sem ga sestavila sama. Vprašalnik je sestavljen iz zaprtih vprašanj, odgovori so izraženi s številčno lestvico, pri katerem so vprašanja zaprtega tipa. Ima 38 vprašanj. Prvih pet vprašanj se navezuje na splošne podatke anketirancev (spol, starost...), naslednjih 33 vprašanj je iz sklopa sedmih elementov kakovosti delovnega življenja. Vprašanja sem naredila na podlagi prej pregledane literature. Rezultati služijo zgolj potrebam raziskave, kar sem pred začetkom anketiranja tudi povedala in napisala na anketnem vprašalniku. Poudarila sem tudi, da sodelovanje pri anketi ni obvezno in ga lahko zavrnejo. Pred začetkom anketiranja sem vprašalnik pregledala s pomočjo strokovne delavke v DSO ILB. Strukturiran vprašalnik, ki sem ga uporabila, prilagam v prilogi.

3.4. Populacija

Populacijo v raziskavi sestavljajo vsi zaposleni v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica. Zaposlenih delavcev je 115. Pričakovala sem osip, kar se je uresničilo. V anketi je sodelovalo 62 vseh zaposlenih, kar predstavlja 54 % celotne populacije. Vse ankete so bile popolno izpolnjene.

3.5. Načrt zbiranja podatkov oz. empiričnega gradiva

Podatke sem zbiral s pomočjo metode anketiranja. Anketiranje je potekalo od 1. aprila do 5. Maja. Najprej sem vzpostavila kontakt s socialno delavko v domu Uršo Abram in se v soglasju z direktorico doma dogovorila za sodelovanje in datum začetka anketiranja. Vprašalnice sem s pomočjo socialne delavke Urše Abram razdelila med zaposlene, ki so bili na dan anketiranja prisotni na delu. Za tiste, ki so bili odsotni, sem se v Domu dogovorila, da so vprašalniki za izpolnjevanje še na voljo v za to določeni skrinji, ki je bila na recepciji. Ko sem prišla po vprašalnike, je bilo izpolnjenih samo 29. Ker je to predstavljalo samo 25 % populacije, sem osebno šla do zdravstveno negovalne enote in službe prehrane ter jih prosila, če mi izpolnijo vprašalnike. Nato sem jih dobila še 33, kar

znaša 62 vprašalnikov.

3.6. Načrt obdelave podatkov

Najprej sem zbrala vse vprašalnike. Nato sem jih pregledala in uredila. Podatke sem obdelala kvantitativno. Iskala sem povezavo med službo v organizaciji in kakovostjo delovnega življenja ter dobo zaposlitve in kakovostjo delovnega življenja. Prav tako sem preverila, kakšna je kakovost delovnega življenja za vsak posamezni element. Določila sem vrednosti rezultatov s pomočjo knjige Romane Mihalič. Predstavljeni so spodaj v tabeli.

Najprej sem izračunala sumarne vrednosti posameznega sklopa vseh pravilno izpolnjenih vprašalnikov (za vseh 7 elementov kakovosti delovnega življenja). S tem sem dobila odgovor na prvo raziskovalno vprašanje (kateri element delovnega življenja je ocenjen z najvišjo stopnjo in kateri element je ocenjen z najnižjo stopnjo). Nato sem vprašalnike razdelila glede na vrsto službe ter dolžino zaposlitve. Izračunala sem sumarno vrednost vseh 7 elementov vsakega vprašalnika. Sumarne vrednosti sem primerjala med seboj glede na področje dela v organizaciji in dolžini zaposlitve. S tem sem dobila odgovore na 2. in 3. vprašanje (kakšna je povezava med dolžino zaposlitve in kakovostjo delovnega življenja in kakšna je povezava med službo v organizaciji ter kakovostjo delovnega življenja). Pri izdelavi tabel in grafov sem si pomagala z Microsoft Excel.

Slaba KDŽ	Zadovoljiva KDŽ	Dobra KDŽ
1–2,4	2,5–3,6	3,7–5

Tabela 3 Vrednosti rezultatov

4. ČASOVNO TERMINSKI NAČRT

Najprej sem začela izbirati naslov oz. temo diplomske naloge. Razmišljala sem približno teden dni, dokler nisem bila prepričana, da je kakovost delovnega življenja v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica dobra tema. Po izbranem naslovu sem začela zbirati gradivo. Pregledala in izločila sem ga sproti. Naredila sem si tudi osnutek teoretičnega dela ter si shranila vse vire, ki sem jih nameravala uporabiti.

Nato sem se posvetila načrtovanju in kasneje izvedbi raziskovalnega dela diplomske naloge.

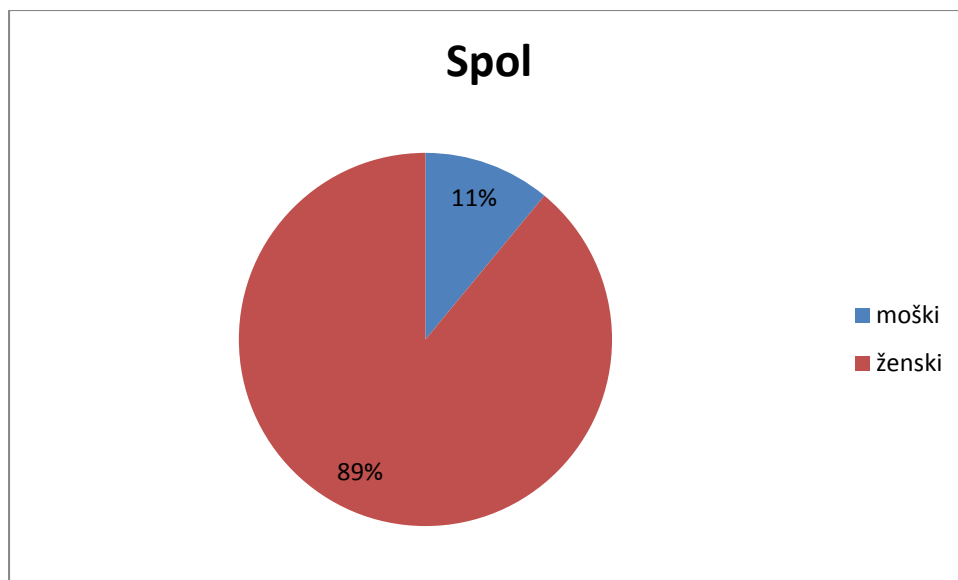
Načrtovanje je potekalo po naslednjih korakih:

- Pregled problematike: v pregledu problematike sem opisala, zakaj sem se odločila za to temo ter razložila nekaj o problematiki, ki jo bom raziskovala;
 - Formulacija problema: ugotovila sem, zakaj se mi zdi ta raziskava uporabna, določila vprašanja, v raziskavi zanimala, opisala ključnih pojmov ter hipoteze;
 - Standardiziran vprašalnik: sestavila sem osnutek osnutka vprašalnikov, ki sem jih uporabila pri raziskavi;
 - Načrt metodologije: Definirala sem vrsto raziskave in navedla merske instrumente, ki sem jih uporabila. Nato sem naredila tabelo s spremenljivkami, indikatorji in modalitete. Ko je vse bilo opravljeno, sem se posvetila še vzorčenju, načrtu zbiranja podatkov in načrtu obdelave gradiva;
 - Zaključek: V njem sem opisala časovno terminski načrt, navedla uporabljene vire in dodala podpisano izjavo o avtorstvu.
-
- Za zbiranje podatkov sem porabila mesec dni.
 - Analiza mi je vzela dodatna dva tedna časa. Raziskavo sem izvedla s pomočjo socialne delavke, ki je zaposlena v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica.
 - Ko sem vse opravila, sem si vzela čas še za poročilo (približno 5 dni časa) in ga posredovala Domu starejših občanov Ilirska Bistrica.

5. REZULTATI IN RAZPRAVA

5.1. Splošni podatki o anketirancih

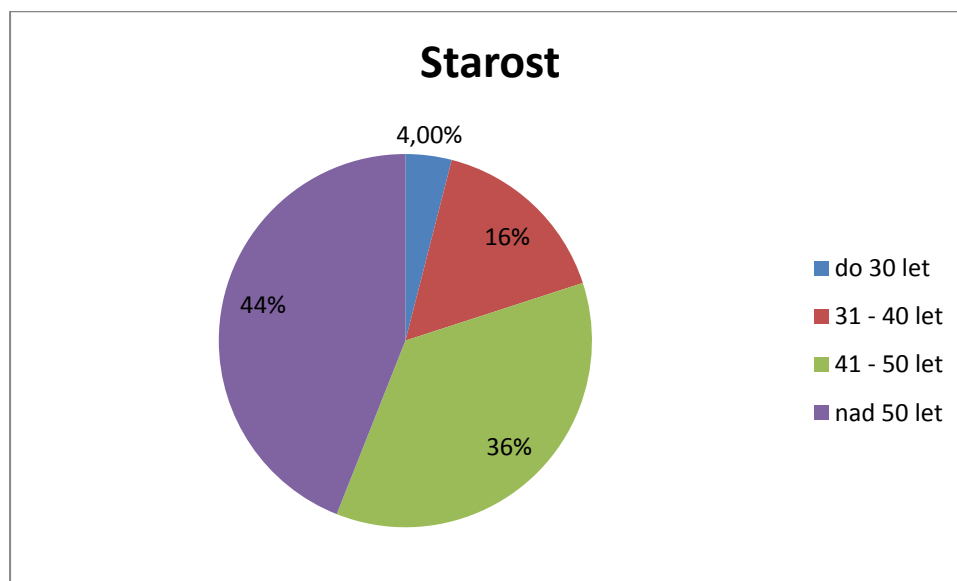
5.1.1. Spol



Graf 1 Spol

Anketo je rešilo 62 vseh zaposlenih v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica. Iz grafa je razvidno, da je delež ženskega spola 89 % (ankete je rešilo 55 žensk), delež moškega spola pa je 11 % (ankete je rešilo 7 moških). Med zaposlenimi prevladujejo ženske, delež moških je zelo majhen. Kar je zanimivo, vendar tudi pričakovano, saj je v Domu zaposlenih več žensk kot moških.

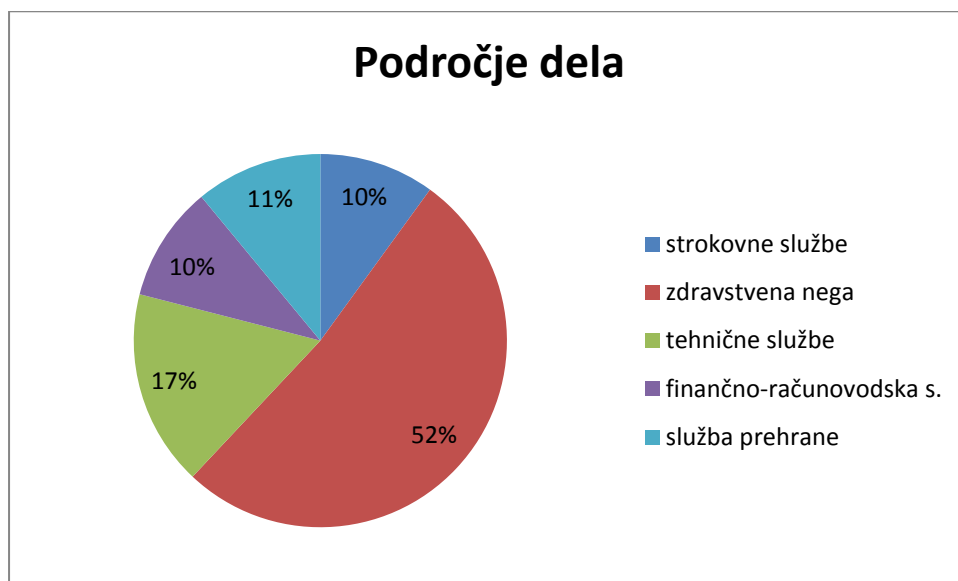
5.1.2. Starost



Graf 2 Starost

Največ anketirancev je starih nad 50 let (44 %). Malo manj je starostne skupine od 41 do 50 let (36 %). Skupaj predstavljajo večino vseh anketirancev (80 %). Od 31 do 40 let je starih 16 %, zaposleni do 30 let predstavljajo le 4 %. Podatek, da zaposleni nad 41 let starosti predstavljajo kar 80% se mi zdi zelo pomemben, saj lahko povzamemo, da gre za razmeroma star kolektiv. Menim, da ta podatek lahko vpliva na končni rezultat kakovosti delovnega življenja, saj je delo v domu starejših naporno tako fizično kot psihično.

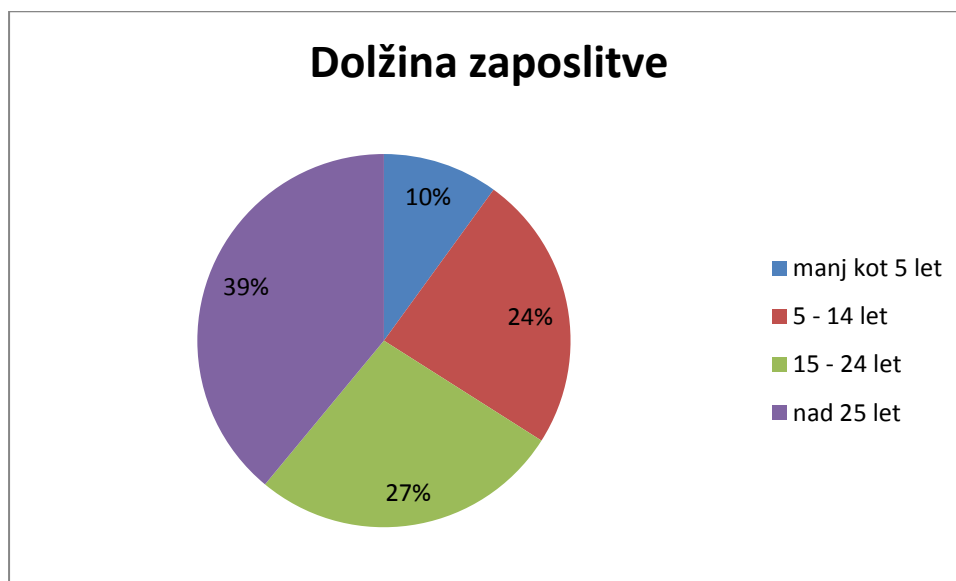
5.1.3. Področje dela



Graf 3 Področje dela

Največ anketirancev je delavcev s področja zdravstvene nege in oskrbe (51%). Ta podatek je pričakovan, saj je največ zaposlenih v zdravstveni oskrbi. Dobro psihofizično stanje stanovalcev je tudi vizija in glavna skrb DSO ILB. 17 % anketirancev je zaposlenih v tehničnih službah, 11 % je zaposlenih v službi prehrane, 9 % je zaposlenih v računovodstvu, tajništvu, kadrovski službi, vodstvu ter socialni službi, fizioterapiji, delovni terapiji in drugih strokovnih službah.

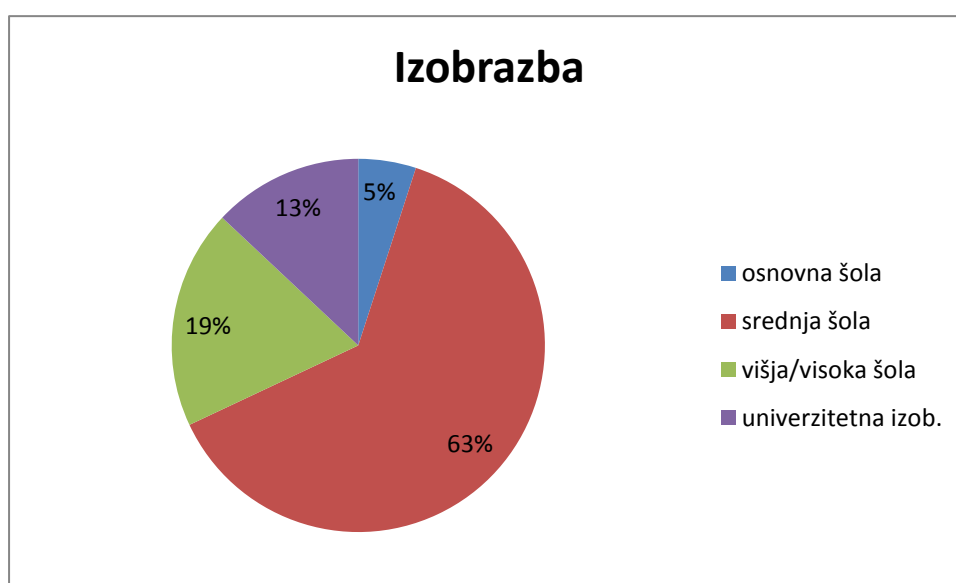
5.1.4. Dolžina zaposlitve



Graf 4 Dolžina zaposlitve

Največ anketirancev je v Domu zaposlenih nad 25 let (37 %). Nekoliko manj je zaposlenih od 15 do 24 let (27 %). Anketirancev, ki so zaposleni od 5 do 14 let, je 24 %. Najmanj je zaposlenih manj kot 5 let, in sicer le 10 %. Ta podatek je zanimiv v primerjavi s podatki o starosti, saj je tam zelo velik delež starih nad 50 let. Vendar organizacija še ni tako dolgo ustanovljena, da bi bila dolžina zaposlitve lahko daljša.

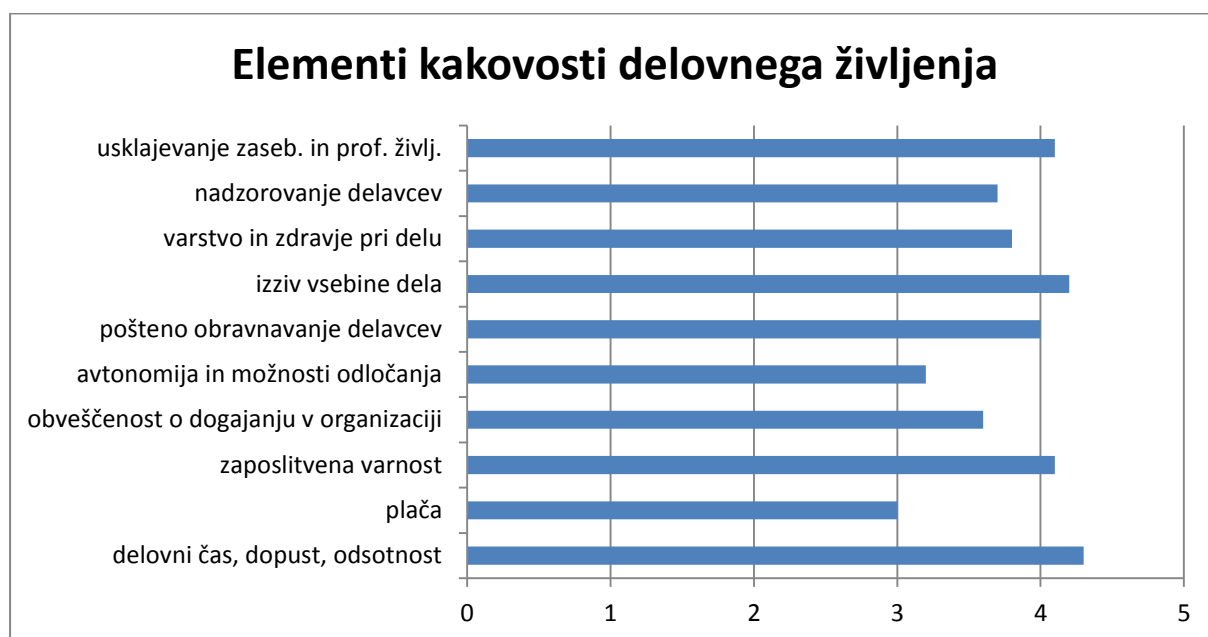
5.1.5. Izobrazba



Graf 5 Izobrazba

Največji delež anketirancev ima srednjo šolo (63 %). 19% ima višjo ali visoko šolo, nekoliko manj (13 %) pa ima univerzitetno izobrazbo. Dokončano osnovno šolo ima le 5 % vseh anketirancev. Menim, da je delež s srednjo šolo tako velik, ker v zavodih, kot je dom starejših občanov, potrebujejo največ kadra s srednješolsko izobrazbo (predvsem v zdravstveni negi ter tehničnih službah).

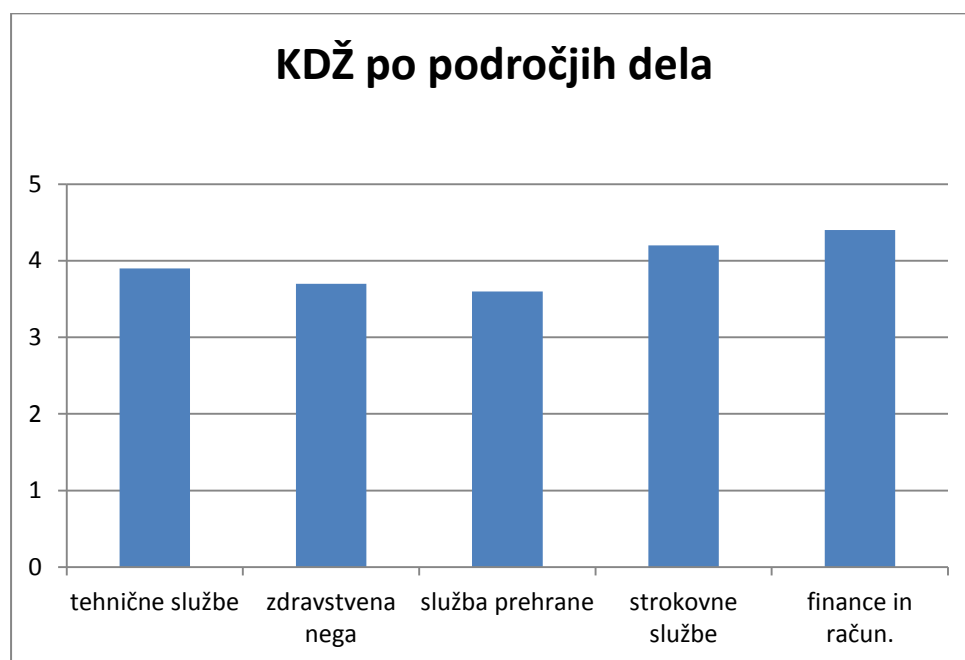
5.2. Rezultati kazalnikov kakovosti delovnega življenja



Graf 6 Kazalniki kakovosti delovnega življenja

Najbolje ocenjen element je delovni čas, dopust in odsotnost (povprečna vrednost 4,3). Sledijo mu elementi zaposlitvena varnost (4,1), usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja (4,1) in izziv vsebine dela (4,2). Vsi elementi so ocenjeni s povprečno vrednostjo nad 4. Pomeni, da so elementi zelo dobri oz. dobri in da večje spremembe na teh področjih niso potrebne. Izpostavila bi samo trditev iz sklopa zaposlitvene varnosti: Zaupam, da če se moje del. mesto ukine, mi bo organizacija našla drugo delovno mesto. Povprečna ocena odgovorov na to trditev je 3,0, kar pomeni, da nimajo vsi anketiranci zaupanja glede delovnega mesta. Sledijo jim elementi nadzorovanje delavcev in varstvo in zdravje pri delu. Oba elementa sta dosegla dobri povprečni vrednosti 3,7 in 3,8. Morda bi organizacija lahko nekaj pozornosti posvetila varstvu pri delu ter zagotovila boljše pogoje dela. Z zadovoljivo vrednostjo je ocenjena tudi obveščenost v organizaciji (3,6). Poudariti moram, da vsi zaposleni ne morejo biti

obveščeni o vseh stvareh, obveščenost je odvisna od posameznikove angažiranosti in zanimanja za dogajanje v domu. Z nekoliko slabšo vrednostjo (3,2) je bila ocenjena avtonomija in možnost odločanja. Najslabša vrednosti je pri plači (3). Ugodnosti/nagrade in primerjava plač s kolegi so najslabše ocenjeni. Z nagradami (npr. božičnico) bi lahko zaposlene bolj motivirali, kar bi prineslo večjo produktivnost in uspešnost dela. V splošnem je kakovost delovnega življenja v organizaciji dobro ocenjena (3,8). To pomeni, da bi bile potrebne manjše spremembe, posebej pri tistih elementih, ki so slabše ocenjeni (plača, avtonomija in možnost odločanja,...). Predlagam, da bi bilo dobro bolj pogosto izvajati ankete o kakovosti delovnega življenja, saj bi s tem dobili smernice, na katerih področjih kakovost ni visoka. Moram pa poudariti, da je v anketi sodelovalo samo 54 % vseh zaposlenih. Najprej bi bilo potrebno zaposlenim predstaviti pozitivne strani anketiranja in kaj z rezultati ankete lahko pridobimo oz. spremenimo.



Graf 7 KDŽ po področjih dela

Najboljšo KDŽ so ocenili zaposleni s področja računovodstvo, kadrovska služba in vodstvo. Vsi elementi so z vrednost nad 4, edino plača ima vrednost 3,6. Torej je njihovo KDŽ dobro, le plača je zadovoljivo ocenjena (pa še ta je na zgornji meji). Najboljše so ocenili delovni čas, usklajevanje družinskega in zasebnega življenja, izziv vsebine dela ter obveščenost v organizaciji. Glede obveščenost v organizaciji je pričakovano, da bo področje dela doseglo najboljšo vrednost, saj imajo zaposleni prost dostop do vse dokumentacije. Njihovo delo večinoma vključuje podatke o delovanju organizacije. Kot sem že omenila je najslabšo povprečno oceno dosegel element plača. Tudi finančno-

računovodska služba ima pri vprašanju o nagradah slabo vrednost (1,7).

Strokovne službe so ocenile KDŽ s povprečno vrednostjo nad 4. Najboljšo vrednost je dosegel element izziv vsebine dela. Takoj za njim sta elementa pošteno obravnavanje delavcev in delovni čas. Menim, da je to zato, ker delajo strokovni delavci, tako kot finančno-računovodska služba večinoma dopoldan, vikendi ter prazniki so prosti. To veliko pripomore k boljšem delovnem času.

Pri tehničnih službah je KDŽ dosegel povprečno vrednost 3,9. To je dobra vrednost. Najboljši element je delovni čas, dopust in odsotnost (4,5). Elementi, ki so bili ocenjeni z vrednostjo pod 4 so nadzorovanje delavcev, avtonomija pri delu ter plača. Vrednost elementa plače je slaba (2,3). Zanimiv je podatek, da imajo vsi anketiranci srednješolsko izobrazbo. Glede na izobrazbo in področje dela, lahko sklepamo da niso tako dobro informirani glede plač in plačilnega sistema kot zaposleni iz strokovnih služb in finančno-računovodske službe, kar vpliva na KDŽ. Izobrazba pomembno vpliva na plačilne razrede in višino plače.

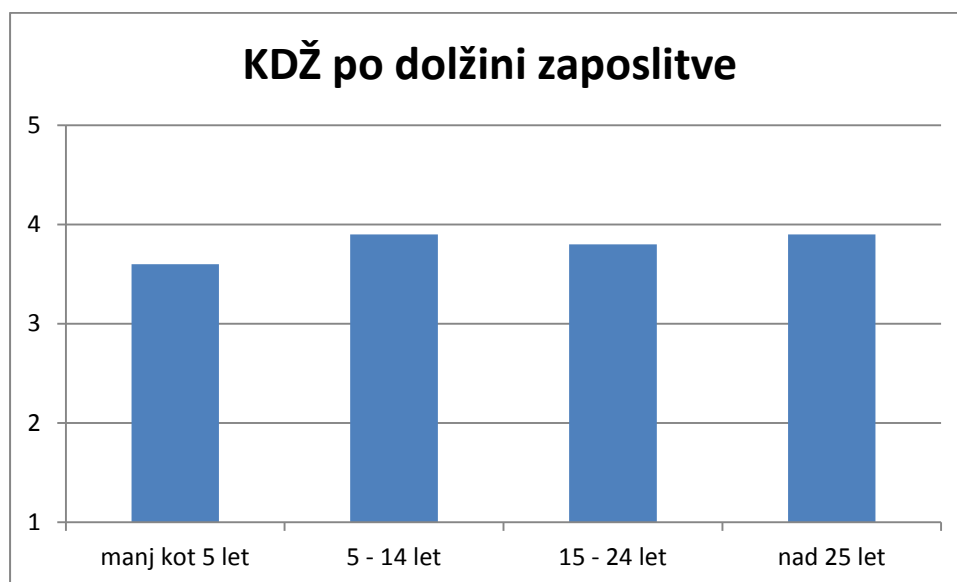
Zdravstvena služba je ocenila KDŽ z vrednostjo 3,7. To je dobra vrednost. Najboljši element je dosegel vrednost 4,1. To me je presenetilo, ker sem, glede na njihove urnike, pričakovala slabšo vrednost. Vrednosti nad 4 imajo še zaposlitvena varnost in pošteno obravnavanje delavcev. Drugi elementi pa so vsi dosegli vrednosti od 3 do 4. Menim, da je KDŽ pri zdravstvenih delavcih slabša, ker težje usklajujejo družinsko in zasebno življenje ter delajo v slabših fizičnih in psihičnih pogojih dela.

Najslabša vrednost KDŽ je pri zaposlenih iz službe prehrane (3,6). Ta vrednost je zadovoljiva. Najvišje ocenjeni so delovni čas, nadzor in varstvo pri delu (vrednost nad 4). Dobro vrednost so dosegli še zaposlitvena varnost in usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja. Vsi drugi elementi so dosegli zadovoljivo vrednost. Plača in avtonomija sta ocenjeni z najslabšo vrednostjo (pod 3). Menim, da je KDŽ pri službi prehrane najslabši, ker sta avtonomija in plača slabše ocenjeni.

Nobeno področje dela nima pri posameznih kritičnih vrednosti. Nekaj prostora za izboljšave je predvsem pri zdravstveni negi ter službi prehrane. Pozornost bi morali usmeriti na tiste elemente, ki so ocenjeni z najnižjimi vrednostmi. Predlagam, da se pri zdravstveni negi poskušajo izboljšati fizični pogoji delovnega mesta, službi prehrane pa zagotoviti večjo avtonomijo pri delu.

Ugotavljam, da področje dela vpliva na KDŽ. Izpostavila bi predvsem zdravstveno nego in službo prehrane, ki sta dosegli slabše rezultate pri delovnem času, plači, izzivu vsebine

dela. Rezultati področja zdravstvene nege so pokazali slabšo vrednost pri nadzorovanju delavcev ter usklajevanju družinskega in profesionalnega življenja. Omenila bi še element avtonomija pri delu in možnosti odločanja, ker tukaj z visoko vrednostjo izstopajo finančno-računovodska služba in strokovne službe. Podrobneje bo razvidno po posameznih elementih.



Graf 8 KDŽ po dolžini zaposlitve

Zaposleni nad 25 so ocenili KDŽ z vrednostjo 3,9. Najboljši element je delovni čas (4,4). Dobro vrednost so dosegli elementi usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja, zaposlitvena varnost, pošteno obravnavanje delavcev, izziv vsebine dela, obveščenost o organizaciji ter nadzorovanje delavcev. Varstvo pri delu, plača in avtonomija so zadovoljivo ocenjene.

Vrednost KDŽ je pri zaposlenih od 5 do 14 let dosegla vrednost 3,9. Najbolje ocenjeni element je zaposlitvena varnost (4,3). Tudi drugi elementi so dobro ocenjeni, razen avtonomije in plače. Ta dva elementa sta dosegla zadovoljive vrednosti (3,2 in 3).

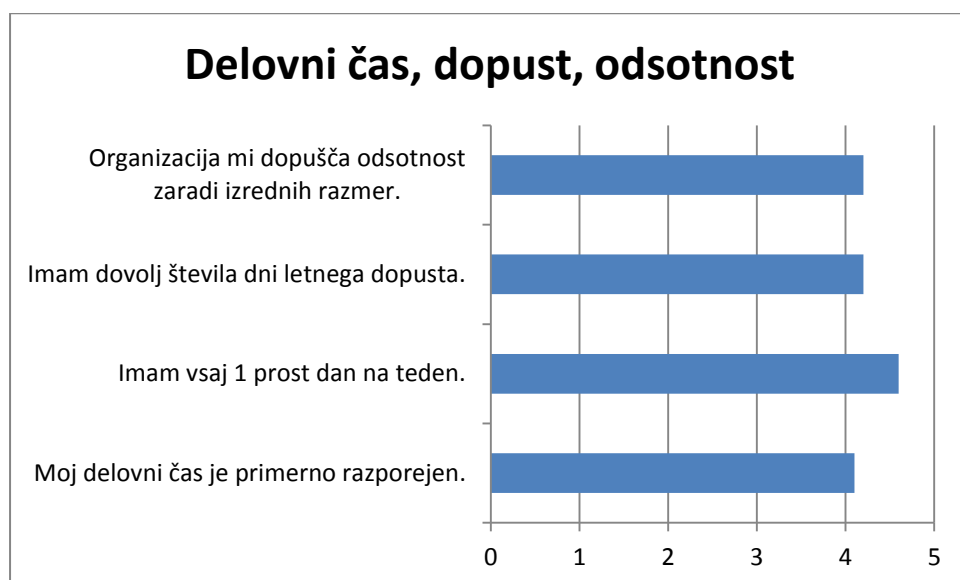
Zaposleni od 15 do 24 let so ocenili vrednost KDŽ s 3,8. Najbolje ocenjeni element je delovni čas (4,3). Vsi drugi elementi so dobri. Zadovoljive vrednosti so dosegli elementi varstvo pri delu (3,6), nadzorovanje delavcev (3,5), avtonomija pri delu (3,1) in plača (2,8).

Zaposleni z manj kot 5 let imajo vrednost KDŽ 3,6. Najbolje ocenjen element je varstvo pri delu (4,1). Dobre vrednosti so dosegli še usklajevanje družinskega in profesionalnega

življenja, izziv vsebine dela, delovni čas in nadzorovanje delavcev. Vsi drugi elementi so zadovoljivi.

Vrednosti se ne razlikujejo veliko in so dobre. Dolžina zaposlitve najbolj vpliva na zaposlitveno varnost, obveščenost, pošteno obravnavanje delavcev. Razlike je mogoče opaziti tudi pri delovnem času in plači. Pri vseh teh elementih so delavci z manjšim zaposlitvenim stažem slabše ocenili elemente. Zanimiv je pa element varstva pri delu. Bolje so element ocenili zaposleni z krajšim stažem zaposlitve. Lahko rečemo, da so zaznani manjši vplivi dolžine zaposlitve.

5.2.1. Delovni čas, dopust, odsotnost

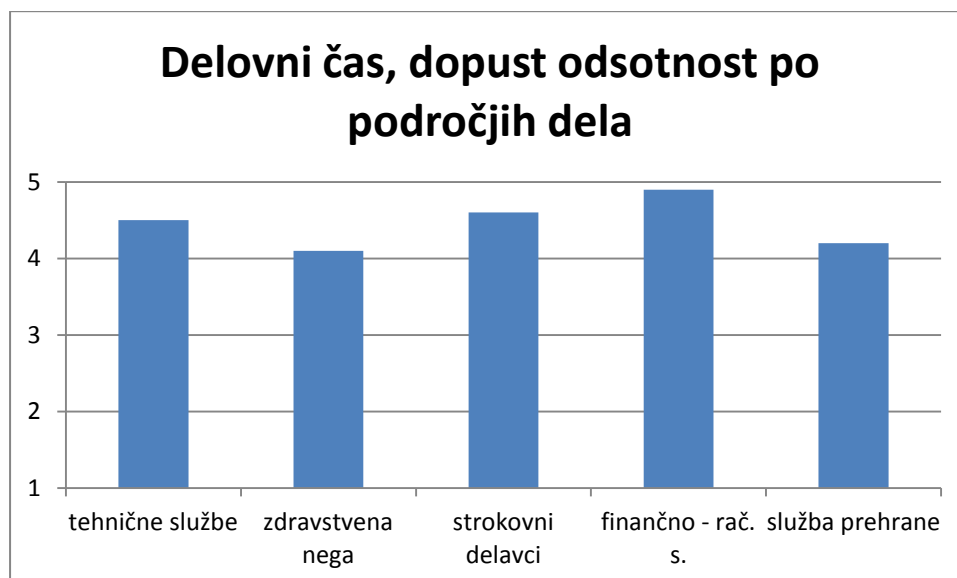


Graf 9 Delovni čas, dopust, odsotnost

Rezultati vseh 62 vprašalnikov so dobri. Zaposleni so ocenili razporejenost delovnega časa s 4,1. To pomeni, da jih večina meni, da je njihov delovni čas zelo dobro razporejen. Velika večina je prosta vsaj en dan na teden (88 %). 11 % zaposlenih je označilo, da nimajo 1 prostega dneva v tednu. Število dni letnega dopusta so ocenili s 4,2, kar pomeni, da ima večina dovolj letnega dopusta. Isti rezultat (4,2) je tudi pri vprašanju o izredni odsotnosti z dela, npr. smrti v družini, nege ožjega družinskega člana, sklenitvi zakonske zveze... To pomeni, da organizacija v večini dopušča izredno odsotnost z dela. Na splošno je element delovnega časa, dopusta in odsotnosti najboljše ocenjen (4,3). Iz povratne informacije vprašalnikov lahko sklepamo, da se organizacija drži zakonov

(zaposlenim dopušča odsotnost zaradi izrednih razmer, imajo vsaj 1 prost dan na teden).

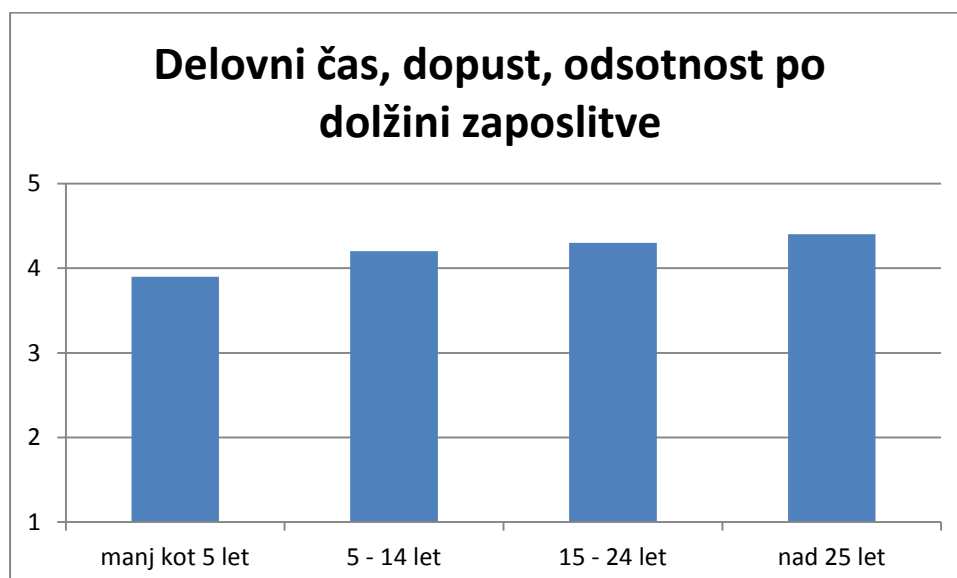
Element je dobro ocenjen, zato večje spremembe niso potrebne.



Graf 10 Delovni čas, dopust, odsotnost po področjih dela

Najboljši delovni čas po področjih dela ima finančno-računovodska služba. Sledijo jim strokovni delavci ter tehnične službe. Zdravstvena nega ter služba prehrane sta delovni čas, dopust in odsotnost ocenili z nekoliko nižjo vrednostjo, a še vedno nad 4.

Ugotavljam, da pri delovnem času niso potrebne spremembe, ker so vrednosti dobre.

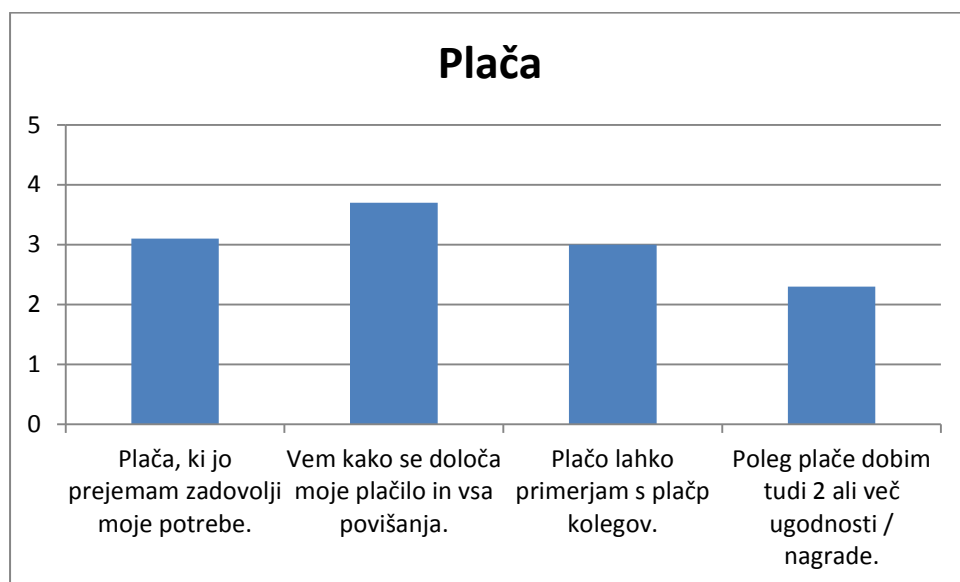


Graf 11 Delovni čas, dopust, odsotnost po dolžini zaposlitve

Najvišjo KDŽ glede na dolžino zaposlitve so ocenili zaposleni nad 25 let (4,4). Pri zaposlenih od 5 do 14 let je povprečna vrednost dosegla oceno 4,3, pri zaposlenih od 15 do 24 pa 4,2. Le zaposleni do 5 let imajo nekoliko nižjo vrednost (3,9). Ugotavljam, da so

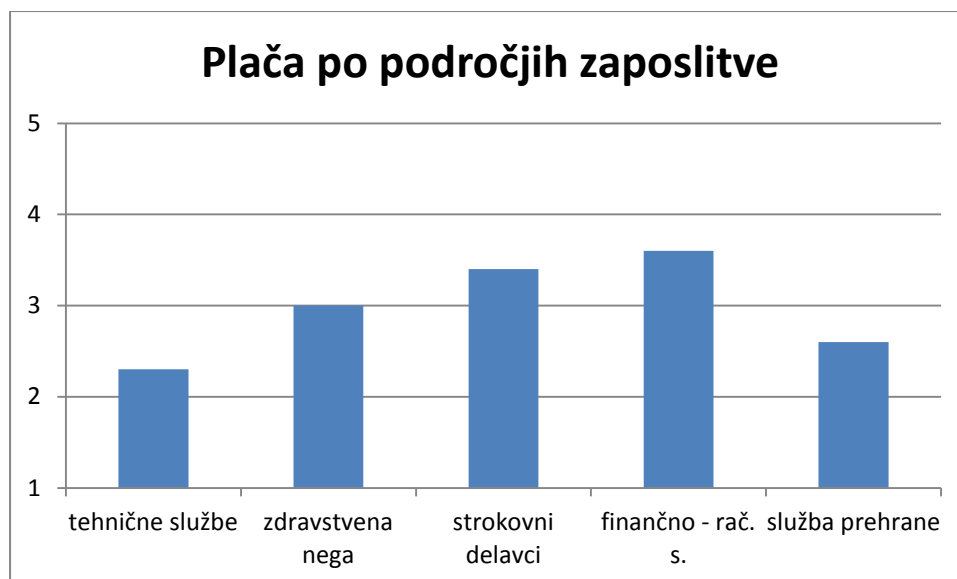
rezultati smiselni, saj si zaposleni z daljšim stažem znajo bolje prilagajati urnik ter imajo več letnega dopusta.

5.2.2. Plača



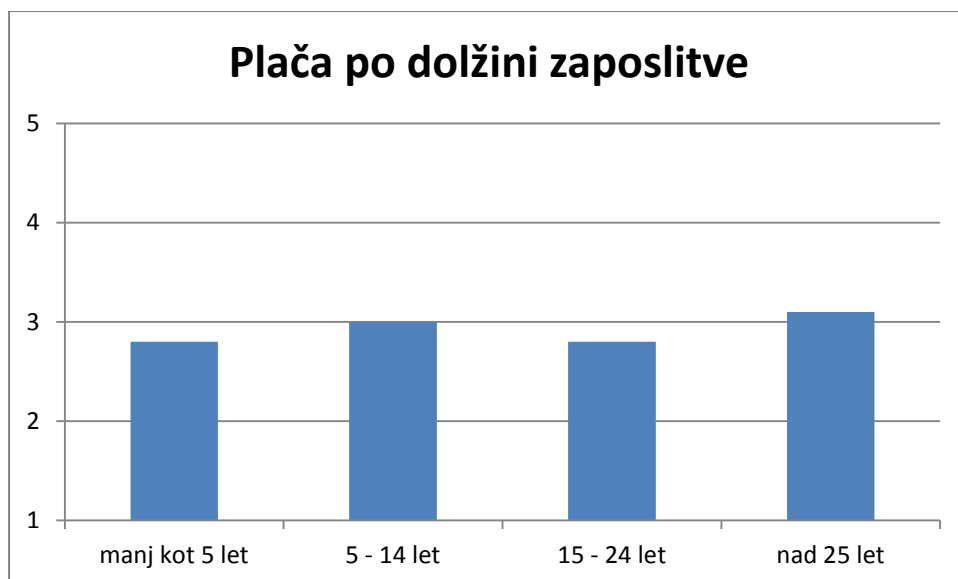
Graf 12 Plača

Kot sem že zgoraj omenila, je plača najslabše ocenjeni element KDŽ. Povprečna vrednost tega elementa je 3. Vsi elementi imajo vrednost pod 4. Zaposlenim plača zadovolji potrebe, a je povprečna ocena srednje vrednosti (3). Znanje zaposlenih o določanju plače je dobro (3,7). Možnost primerjave s sodelavci (3) je nekoliko manjša, kar bi se lahko izboljšalo. Zaposlenim bi se lahko omogočilo vpogled v plače drugih zaposlenih. Seveda bi tu morali paziti na zasebnost podatkov, lahko pa bi organizacija prikazala povprečne plače glede na zaposlitev, stopnjo izobrazbe, starost itd. Moram poudariti, da z ankete ni razvidno ali si zaposleni to želijo oz. potrebujejo. To bi bilo najprej smiselno raziskati. Slabo povprečno vrednost pa ima vprašanje glede ugodnosti in nagrad (2,3) .



Graf 13 Plača po področjih dela

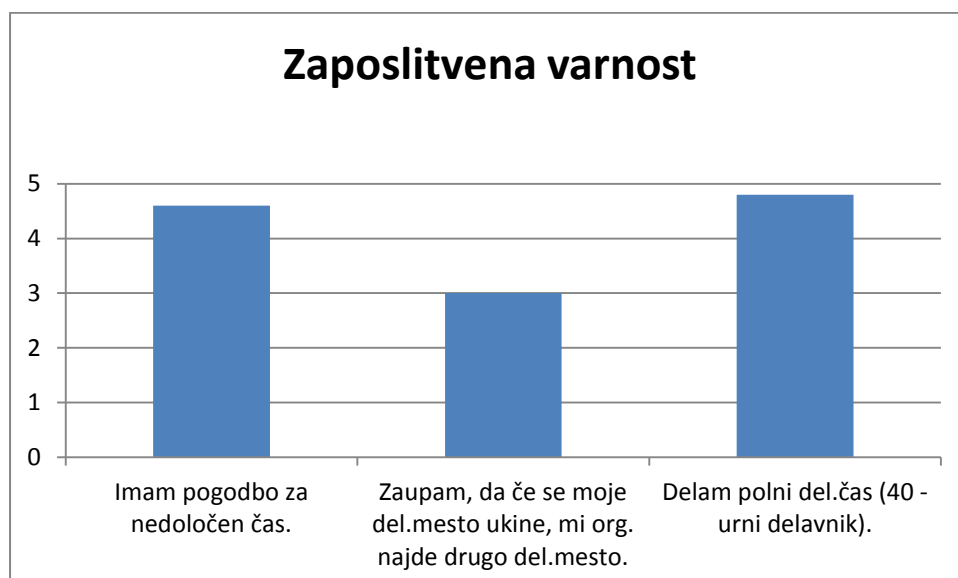
Najnižjo plačo imajo delavci tehničnih služb ter služba prehrane. Kot sem že omenila, je izobrazba na teh dveh področjih dela najnižja, kar vpliva na element plače. Strokovni delavci, ki imajo nekoliko višjo vrednost, imajo višjo izobrazbo. Na vseh področjih dela so plačo kot element najnižje ovrednotili. Menim, da so plačo najnižje ocenili, ker je delo v organizaciji fizično in psihično zahtevno. Ker je organizacija pod vodstvom države, imajo stroge predpise glede delovnih mest in plačilnih razredov. Dom je polno zapolnjen (čez 230 stanovalcev), št. zaposlenih pa ostaja enako. Pomeni, da morajo za enako plačilo delati več. Delo je tudi fizično naporno (tehnične službe, zdravstvena nega in služba prehrane). Plačilni razredi so točno določeni, vodstvo organizacije tu nima veliko maneverskega prostora.



Graf 14 Plača po dolžini zaposlitve

Plača je glede na dolžino zaposlitve nizka. Zaposleni nad 25 let so plačo ocenili s povprečno vrednostjo 3,1. Zaposleni od 5 do 14 let imajo vrednost 3, zaposleni od 15 do 24 let ter manj kot 5 let pa le 2,8. Te vrednosti so še vedno zadovoljive.

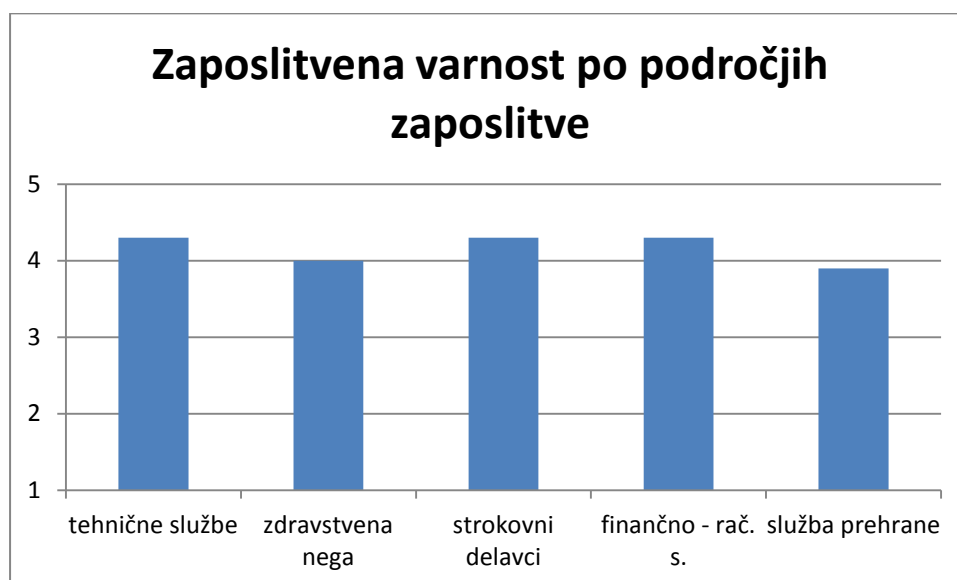
5.2.3. Zaposlitvena varnost



Graf 15 Zaposlitvena varnost

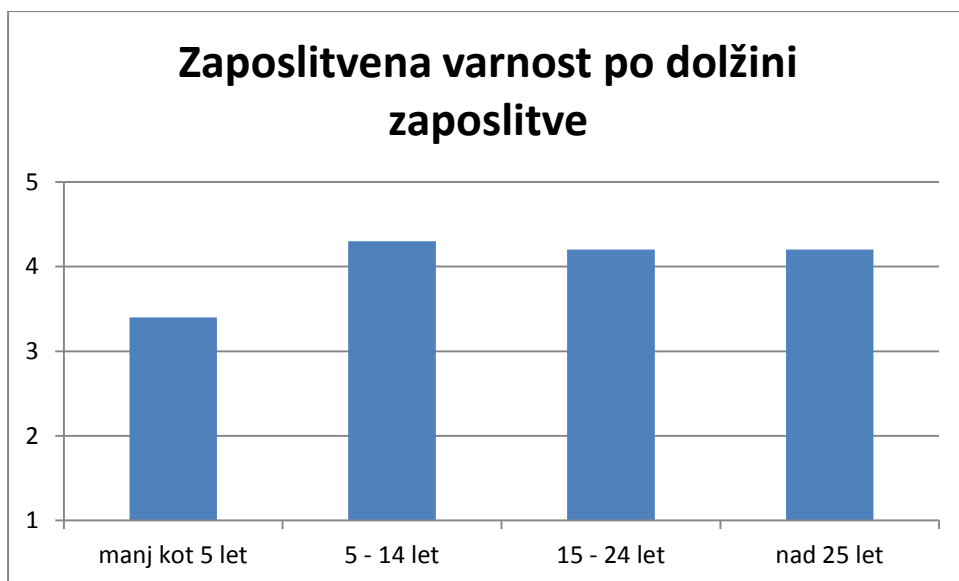
Zaposlitvena varnost je eden od najboljše ocenjenih elementov (4,1). Večina zaposlenih ima pogodbo za nedoločen čas. Pomeni, da imajo zagotovljeno delovno mesto. To znatno

pripomore h kakovosti delovnega življenja, saj se posameznik ne obremenjuje, kaj bo po pretečeni pogodbi. Malce slabše je ocenjeno vprašanje o varnosti "Zaupam, da če se moje del. mesto ukine, mi org. najde drugo del. mesto". Sicer ocenjena vrednost na to vprašanje ni kritična, je pa kar nekaj zaposlenih obkrožilo da sploh ne zaupa/zelo malo zaupa organizaciji glede tega. Povprečna ocenjena vrednost odgovorov je 3, kar 70% anketirancev je označilo vrednosti od 1 do 3. Treba je poudariti, da delovna mesta v javnih zavodih predpisuje Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, zato organizacija težko ustanavlja nova delovna mesta. Zaposlenega lahko le premesti na drugo delovno mesto, kjer je potrebna nova delovna sila. Izpostavila bi, da ne smemo tega rezultata posploševati, da zaposleni organizaciji ne zaupajo. Morda zaposleni nimajo izkušenj glede tega problema, ker se malokrat zgodi, da ustanova išče delovno mesto za odpuščene delavce izven svoje organizacije.



Graf 16 Zaposlitvena varnost po področjih zaposlitve

Zaposlitvena varnost po področjih zaposlitve je dobro ocenjena. Najboljše so zaposlitveno varnost ocenile tehnične službe in finančno-računalniška služba in strokovni delavci (4,3), kar je dobra vrednost. Zdravstvena nega je zaposlitveno varnost ocenila z vrednostjo 4, služba prehrane pa 3,9. Nobena izmed vrednosti ni slabša kot 3,9, kar je zelo dobro. Menim, da pri zaposlitveni varnosti niso potrebne večje spremembe.



Graf 17 Zaposlitvena varnost po dolžini zaposlitve

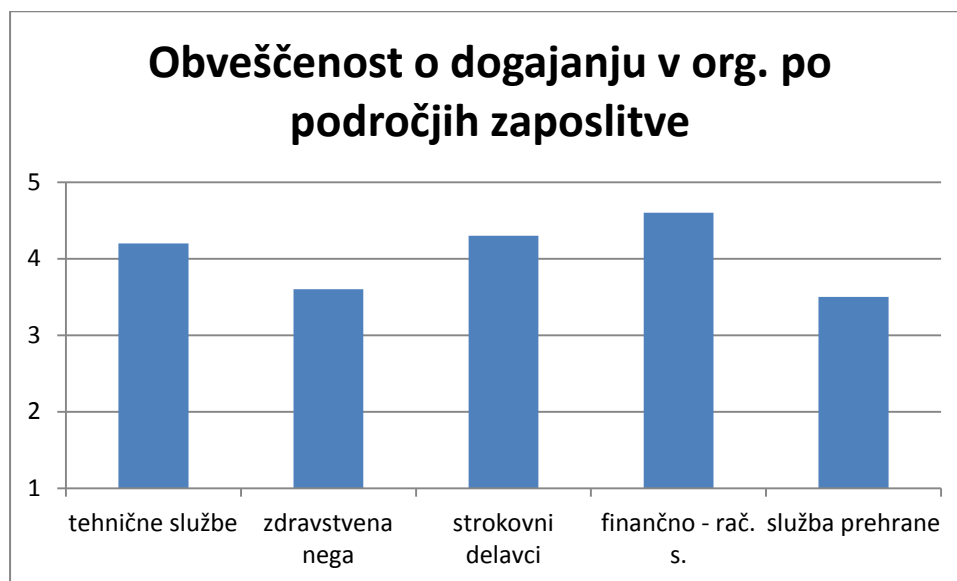
Zaposleni nad 5 let imajo podobne vrednosti (4,2 oz. 4,1). Zaposleni manj kot 5 let so zaposlitveno varnost zadovoljivo ocenili (3,4). Menim, da je to predvsem zato, ker so zaposleni z manjšim stažem pretežno mladi (40% anketirancev v tej skupini je starih manj kot 30 let) in še nimajo pogodb za nedoločen čas oz. ne delajo 40-urnega delavnika.

5.2.4. Obveščenost o dogajanju v organizaciji



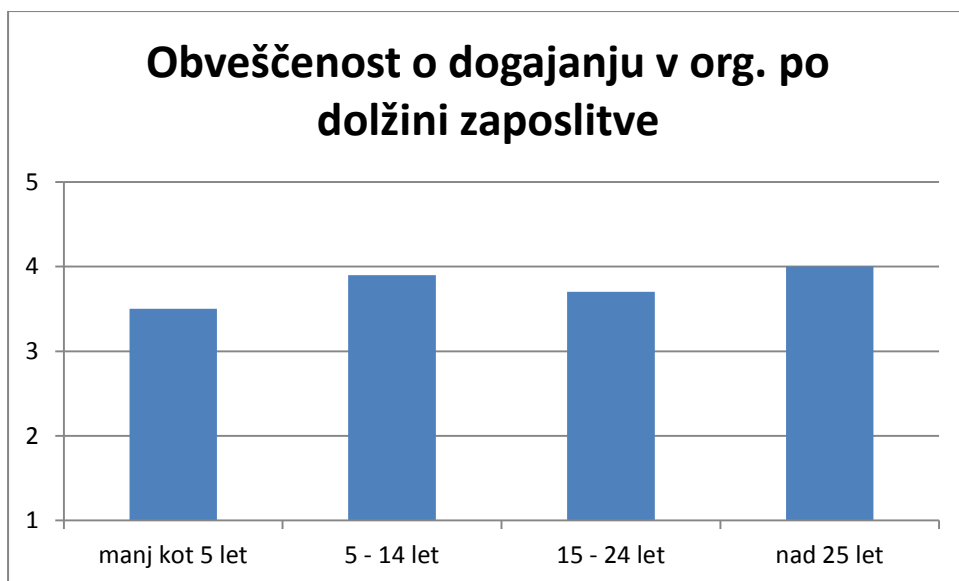
Graf 18 Obveščenost o dogajanju v organizaciji

Na splošno so zaposleni zadovoljivo obveščeni o dogajanju v organizaciji (3,6). Čeprav na prvi pogled izgleda, kot da se zaposleni čutijo premalo obveščene, so naslednje komponente elementa bolje ocenjene. Najboljše so obveščeni o letnih programih dela in poslovanja (4). Dobro so obveščeni tudi o letnem obračunu (3,9), organizacijskih spremembah (3,9), razvojnih ciljih organizacije (3,9) in položaju organizacije (3,8). Nekoliko slabše so ocenili le spremembe v organizaciji (3,2). Povprečna ocena splošne obveščenosti je zadovoljiva (2,6). Ugotavljam, da bi obveščenost lahko še izboljšali.



Graf 19 Obveščenost o dogajanju v organizaciji po področjih zaposlitve

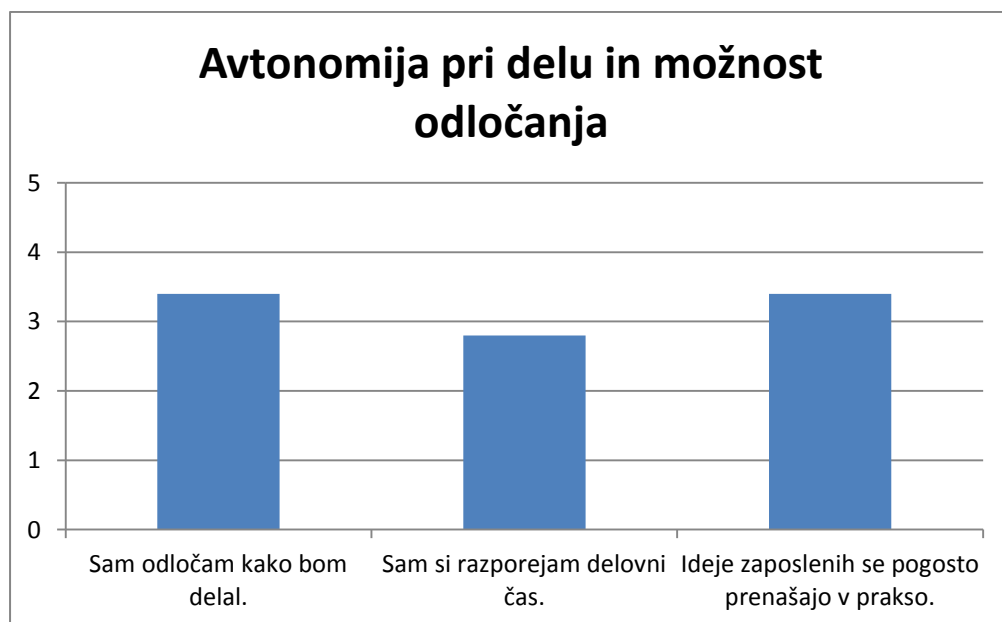
Pri obveščenosti so razlike nekoliko večje. Najvišjo vrednost ima finančno-računovodska služba (4,6). Nad 4 so obveščenost ocenili še strokovni delavci ter tehnične službe, nižjo vrednost pa je dosegla pri zdravstveni negi ter službi prehrane. Menim, da je to povezano z dostopom do dokumentacije ter vsebino dela. Na splošno je obveščenost dobra.



Graf 20 Obveščенost o dogajanju v organizaciji po dolžini zaposlitve

Zaposleni nad 25 let so ocenili obveščенost z vrednostjo 4. Pri zaposlenih od 5 do 14 let je vrednost dosegla 3,9, pri zaposlenih od 15 do 24 let pa vrednost 3,7. Najnižjo vrednost imajo zaposleni z manj kot 5 leti delovne dobe (3,5). Ugotavljam, da so zaposleni nad 5 let delovne dobe dobro obveščeni, zaposleni z manj kot 5 leti delovne dobe pa so obveščенost zadovoljivo ocenili.

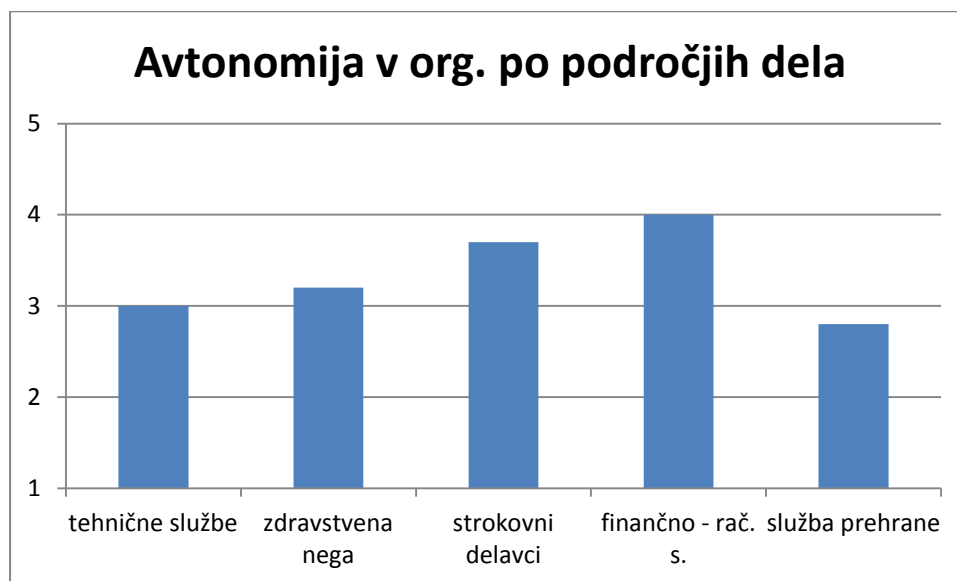
5.2.5. Avtonomija in možnost odločanja



Graf 21 Avtonomija pri delu in možnost odločanja

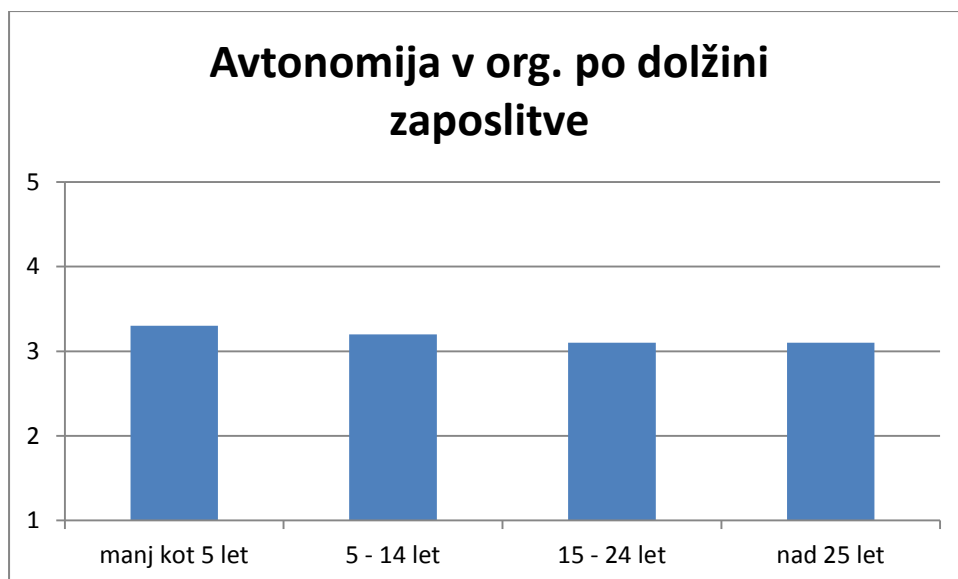
Avtonomija pri delu in možnost odločanja je zadovoljivo ocenjena (3,2). Najslabše je

ocenjeno vprašanje o razporejanju delovnega časa (2,8). Večina anketiranih si delovnega časa ne razporeja samih. Vendar moramo poudariti, da v večini organizacij delovni čas razporejajo nadrejeni. Vprašati se moramo, ali organizacija omogoča prilaganje delovnika glede na družinske in zasebne potrebe, kar sem raziskala v sklopu drugega elementa KDŽ. Nekoliko bolje sta ocenjeni drugi dve vprašanji. Menim, da bi lahko izboljšali prenašanje idej zaposlenih v prakso. Sedaj je povprečna vrednost tega vprašanja 3,4. Element ni kritičen in ne potrebuje večjih sprememb.



Graf 22 Avtonomija pri delu in možnost odločanja po področjih dela

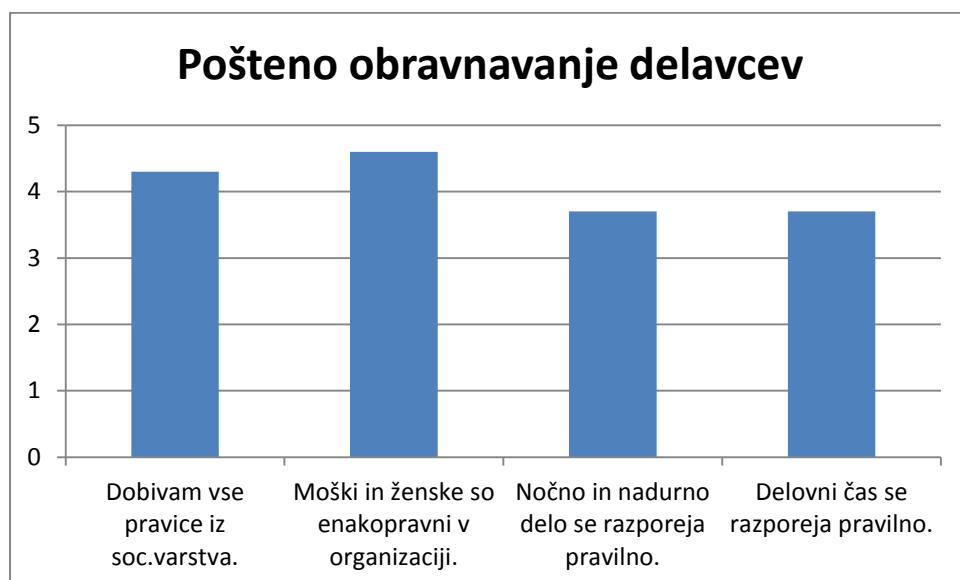
Najvišjo ocenjeno vrednost ima finančno-računovodska služba (4). Vsa druga področja so jo ocenila z vrednostjo pod 4. Dobro vrednost je dosegla še pri strokovnih delavcih (3,7). Tehnične službe, zdravstvena nega in služba prehrane so jo ocenili zadovoljivo. Menim, da je to zato, ker so te skupine večje od preostalih dveh in imajo vodje, ki razporejajo urnike ter določajo, kaj bo kdo delal. Ker so to velike skupine, se morajo zaposleni prilagajati eden drugemu, kar lahko vpliva na avtonomijo in možnost odločanja glede njihovega dela.



Graf 23 Avtonomija pri delu in možnost odločanja po dolžini zaposlitve

Najvišjo avtonomijo so ocenili zaposleni z manj kot 5 leti (3,3). Pri zaposlenih od 5 do 14 let je dosegla vrednost 3,2, pri zaposlenih nad 15 let pa vrednost 3,1. Vse vrednosti so zadovoljive.

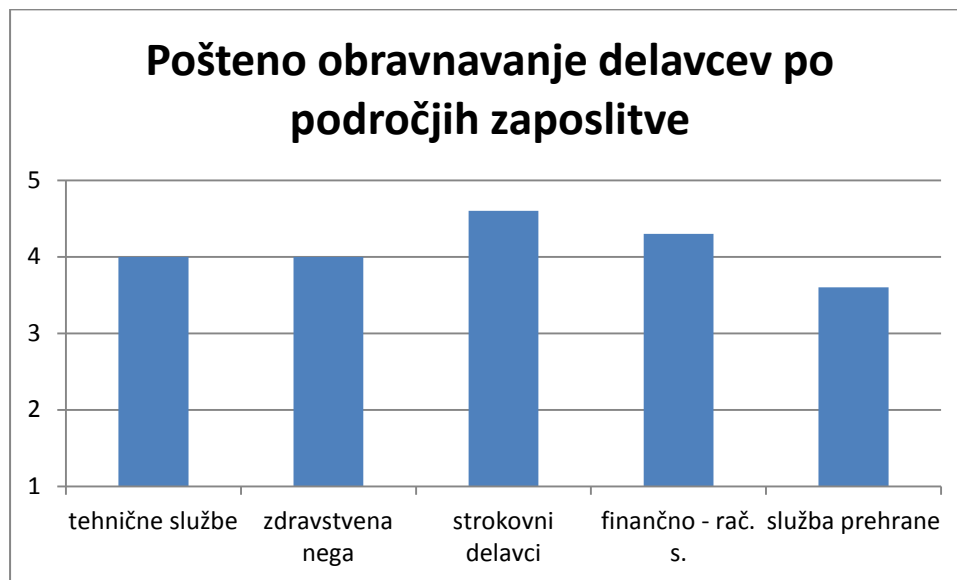
5.2.6. Pošteno obravnavanje delavcev



Graf 24 Pošteno obravnavanje delavcev

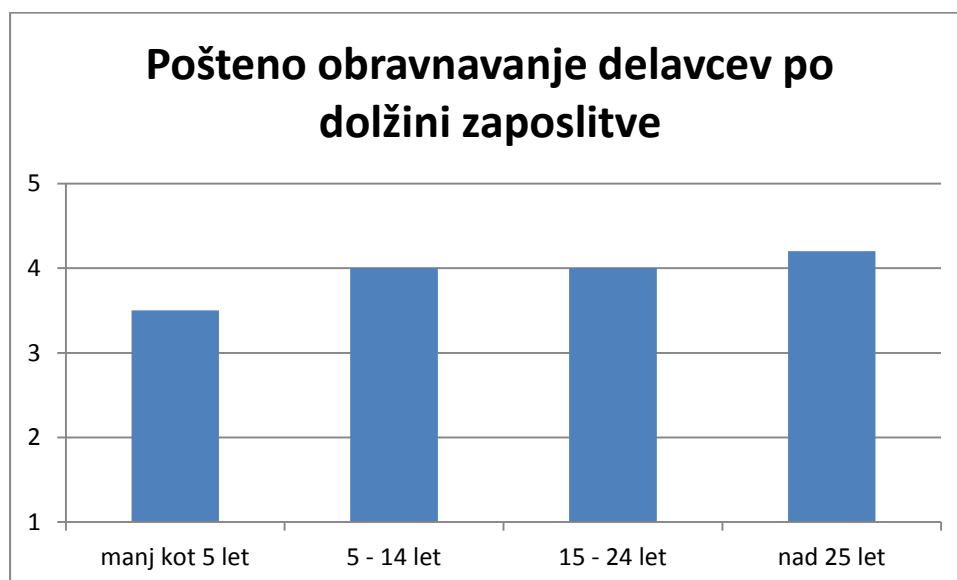
Pošteno obravnavanje delavcev je dobro ocenjen element (4). Nekoliko manj (3,7) je bilo ocenjeno le razporejanje delovnega časa, nočnega dela in nadur. Pri razporejanju

delovnega časa ne morem vedno vsem ugoditi, zato je pričakovano, da zaposleni niso vedno zadovoljni s svojim urnikom. Menim, da pri tem elementu niso potrebne spremembe.



Graf 25 Pošteno obravnavanje delavcev po področjih zaposlitve

Strokovni delavci so pošteno obravnavanje ocenili najvišje, z vrednostjo 4,6. Dobre ocene so še pri tehničnih službah, zdravstveni negi ter finančno-računovodskih službah. Zadovoljivo vrednost ima le služba prehrane (3,6).

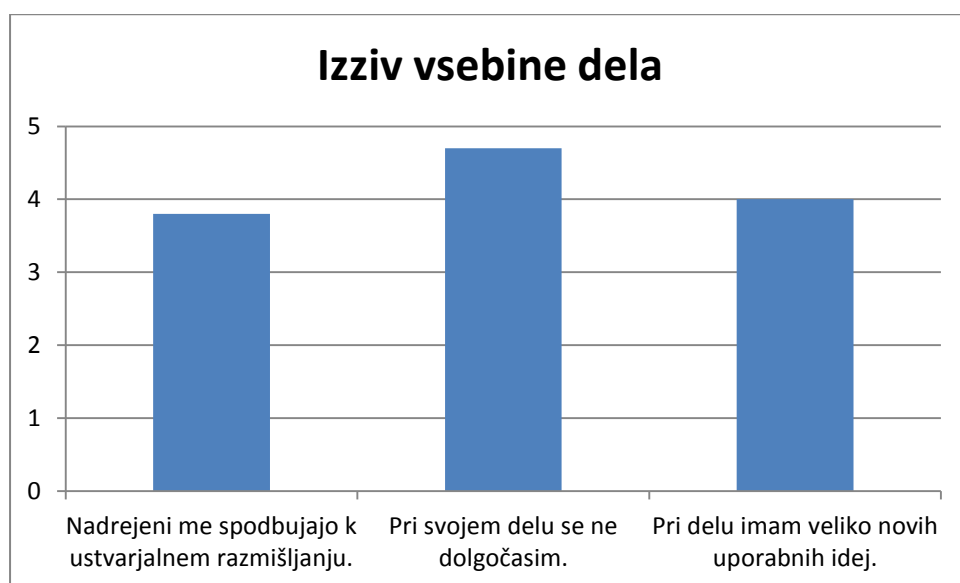


Graf 26 Pošteno obravnavanje delavcev po dolžini zaposlitve

Najbolj pošteno so obravnavani zaposleni nad 25 let (4,2). Zaposleni od 5 do 24 let so enako obravnavani (4). Najmanj pošteno so obravnavani zaposleni z manj kot 5 leti zaposlitve (3,5). To je zadovoljiva vrednost. Zaposleni z manj kot 5 leti so razporejanje

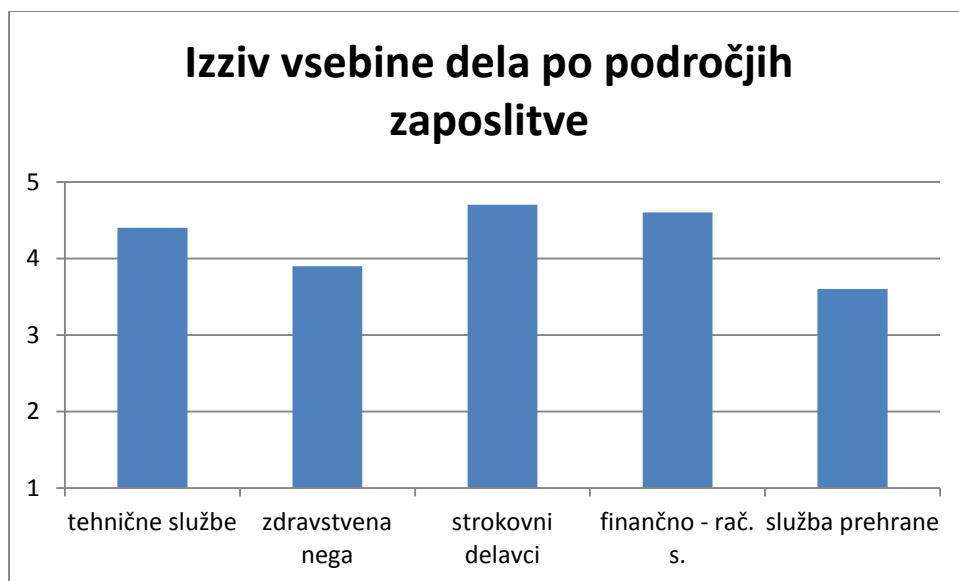
delovnega časa ocenili s srednje zadovoljivo vrednostjo (3). To lahko pomeni, da morajo novi delavci delati na začetku več smen, ki jim ne ustrezajo. Povezano je lahko z usklajevanjem z zasebnim življenjem, saj je imajo mladi (predvsem ženske) majhne otroke in težje usklajujejo družinsko in profesionalno življenje kot drugi.

5.2.7. Izziv vsebine dela



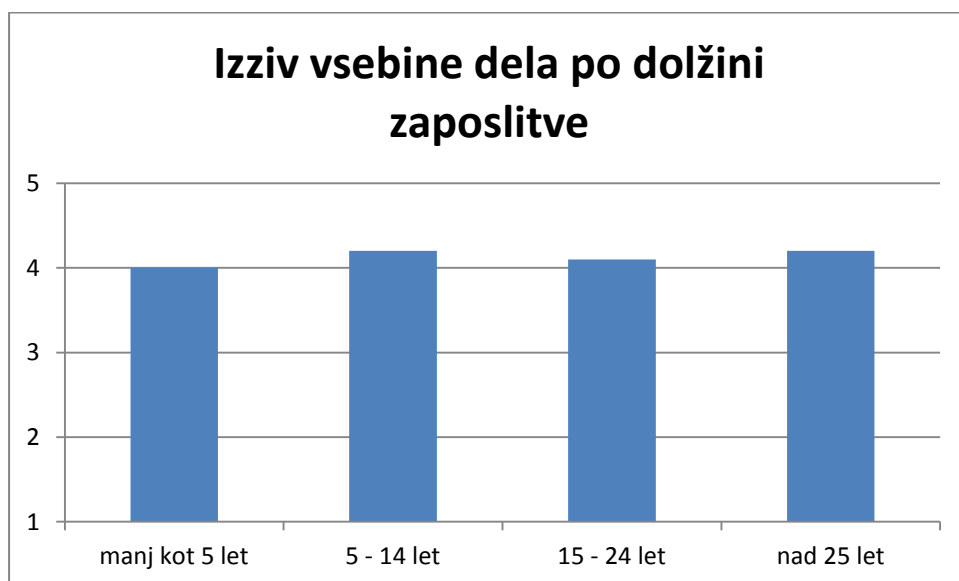
Graf 27 Izziv vsebine dela

Tudi ta element je bil dobro ocenjen (4,2). Zaposleni se pri svojem delu ne dolgočasi (4,7), imajo veliko novih, uporabnih idej (4) in nadrejeni jih spodbujajo k ustvarjalnem razmišljanju (3,8). Vprašanje o novih, uporabnih idejah bi lahko povezali s prejšnjim vprašanjem o prenašanju idej zaposlenih v prakso. Pri teh odgovorih je razvidno, da imajo zaposleni veliko novih, uporabnih idej, ki se morda ne prenašajo v prakso toliko, kot bi si želeli. Zato je pomembno, da organizacija bolj vključi zaposlene v svoje načrtovanje.



Graf 28 Izziv vsebine dela po področjih zaposlitve

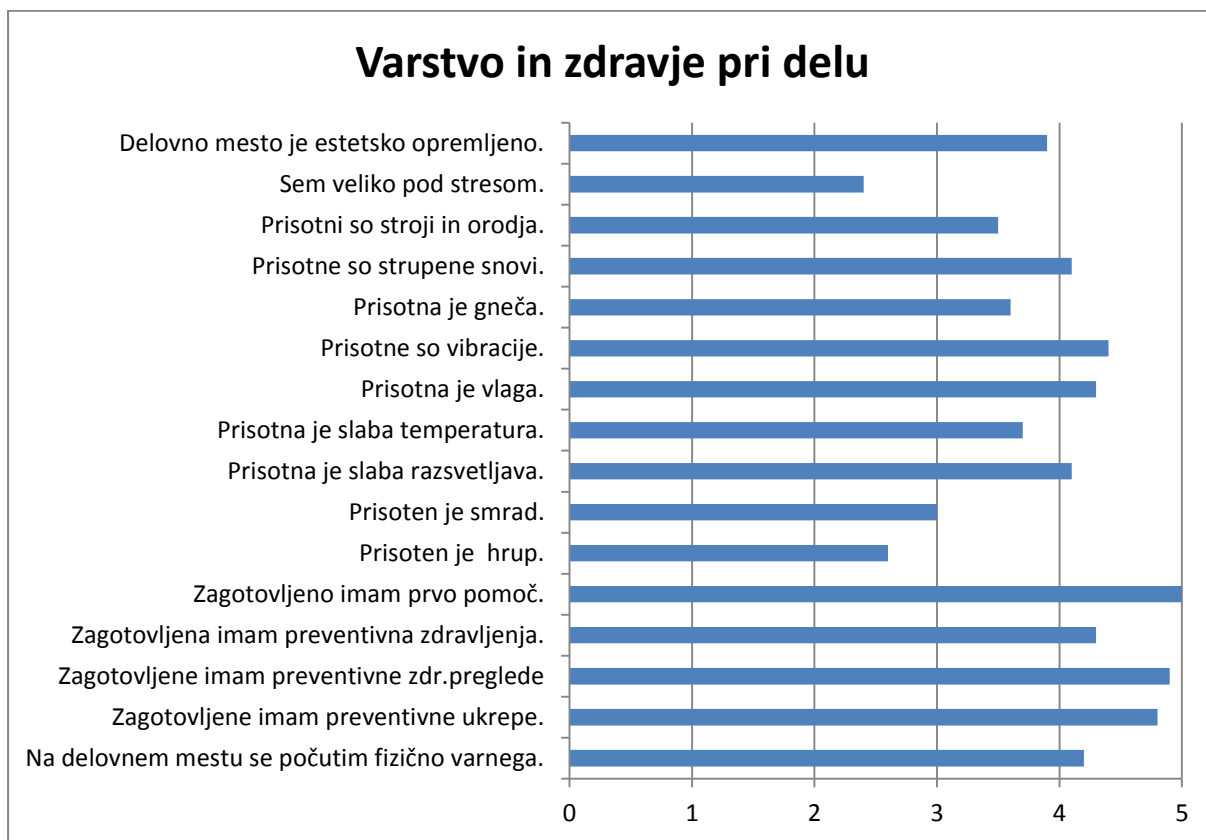
Izziv vsebin dela ima najvišjo vrednost pri strokovnih delavcih in finančno-računovodski službi (4,7 in 4,6). To je pričakovano, ker imajo odgovorna ter razgibana delovna mesta. Zadovoljivo vrednost ima služba prehrane. Njihovo delo je od vseh najbolj monotono, zato je ta podatek pričakovan.



Graf 29 Izziv vsebine dela po dolžini zaposlitve

Zaposleni med 5 in 5 let delovne dobe ter zaposleni nad 25 let so izziv vsebine dela ocenili z vrednostjo 4,2, zaposleni med 15 in 24 let z vrednostjo 4,1, z manj kot 5 let delovne dobe pa imajo vrednostjo 4. Menim, da so si rezultati podobni, ker je izziv vsebine dela bolj odvisen od področja dela kot dolžine zaposlitve.

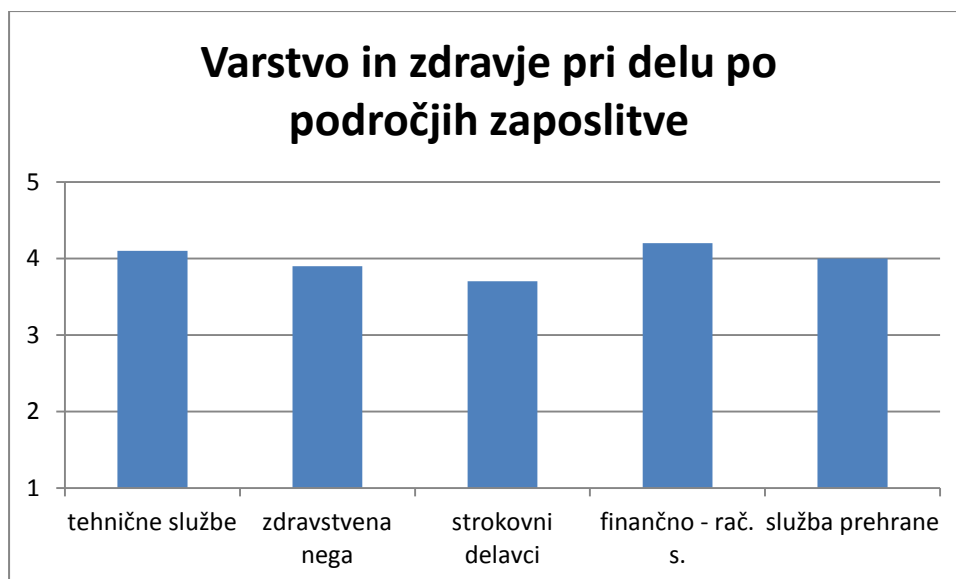
5.2.8. Varstvo in zdravje pri delu



Graf 30 Varstvo in zdravje pri delu

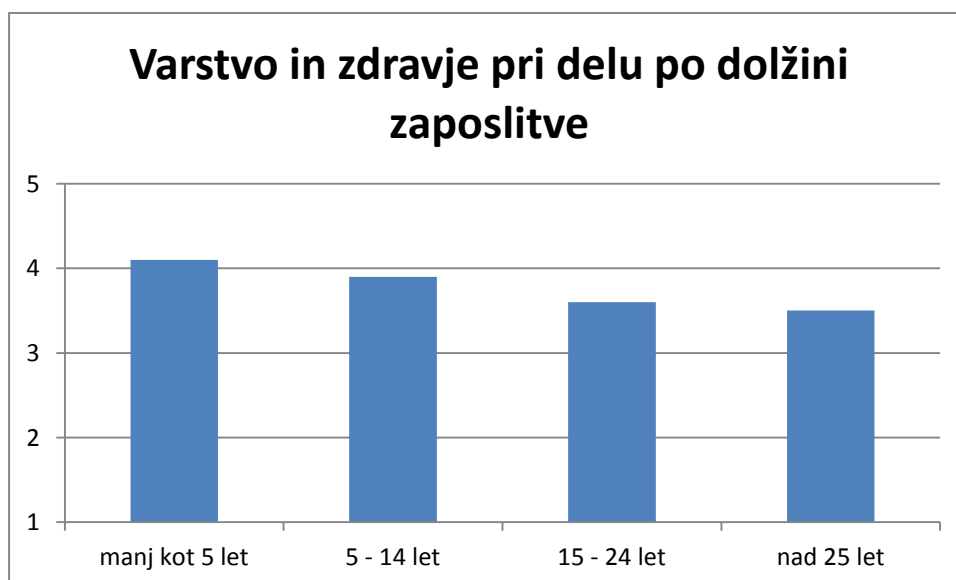
Element je dobro ocenjen (3,8). Zaposleni se na delovnem mestu počutijo fizično varno (4,2) Zelo dober je podatek o zagotovljenosti ukrepov pri izboljšanju varstva pri delu (4,8). Prva pomoč, preventivni zdravstveni ukrepi in preventivni ukrepi v primeru poškodb ter bolezni so vsi skoraj 100 % zagotovljeni. Nekoliko manj so zagotovljeni le ukrepi o preventivnih zdravljenih. Potrebno je poudariti, da so delovna mesta v domu starejših taka, da zdravljenja niso vedno potrebna. Delovna mesta zaposlenih so estetsko opremljena (3,9). Zaposleni so kar veliko pod stresom (2,4). Stres je prisoten v vseh delovnih okoljih.

Rada bi posebej razčlenila fizične pogoje delovnih mest. Najbolj sta prisotna hrup (61%), smrad (66%). Drugi pogoji so manj prisotni (stroji in orodja, strupene snovi, gneča, slaba temperatura, slaba razsvetljava – med 24 % in 38 %). Najmanj sta prisotni vlaga (17 %) in vibracije (14 %). Pomeni, da dom ni potreben temeljite obnove, ampak manjših izboljšav.



Graf 31 Varstvo in zdravje pri delu po področjih zaposlitve

Varstvo pri delu je na vseh petih področjih dobro ocenjeno. Najvišja je vrednost finančno-računovodske službe (4,2). Tehnične službe so dosegle vrednost 4,1, služba prehrane vrednost 4, zdravstvena nega pa vrednost 3,9. Pri strokovnih delavcih znaša vrednost 3,7. Vse vrednosti so dobre. Presenetil me je podatek, da imajo najnižje vrednosti varstva pri delu strokovne službe. Menim, da je povezano predvsem s stresom, saj je delo strokovnih služb v večini stresno delo.

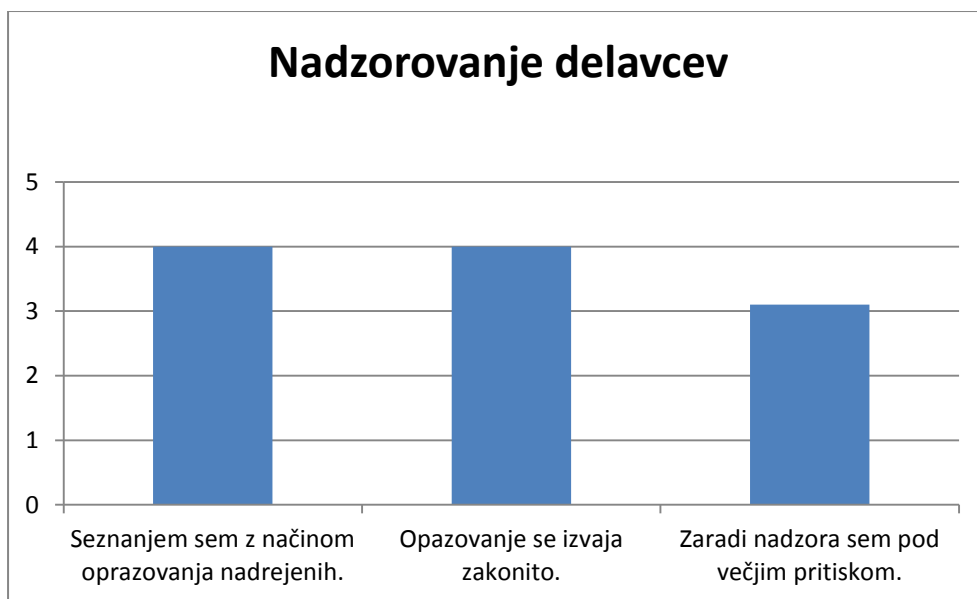


Graf 32 Varstvo in zdravje pri delu po dolžini zaposlitve

Najvišja ocena varstva pri delu glede na dolžino zaposlitve je pri zaposlenih z manj kot 5 leti zaposlitve (4,1). Sledijo jim zaposleni do 14 let (3,9). Zaposleni od 15–24 let so element ocenili z vrednostjo 3,6, zaposleni nad 25 let pa 3,5. Zanimivo je, da ocena

varstva pri delu pada z večanjem delovne dobe. Razlog bi lahko tičal v fizičnih pogojih delovnega mesta, morda zaposleni s krajšim stažem niso tako občutljivi na smrad, hrup, gnečo kot zaposleni z daljšim stažem.

5.2.9. Nadzorovanje delavcev



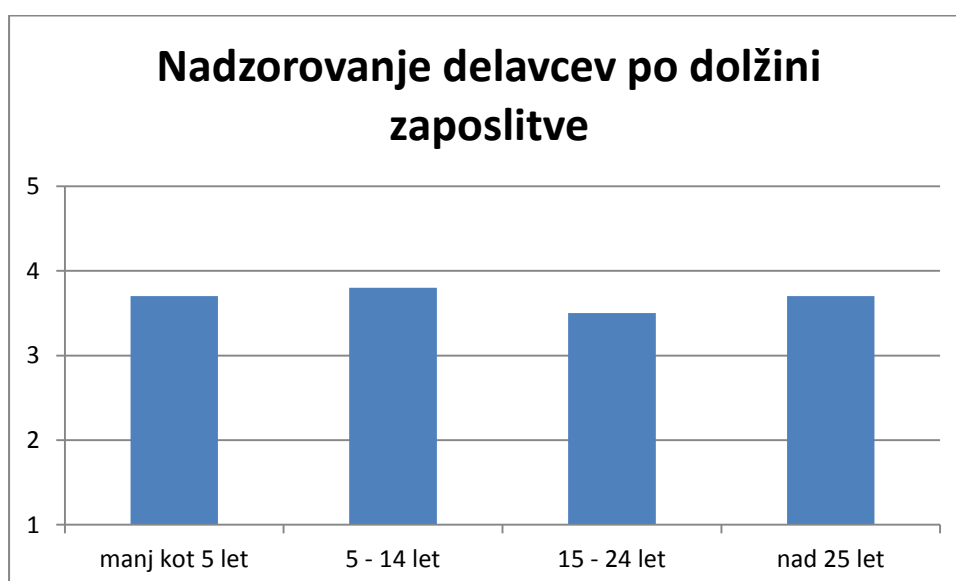
Graf 33 Nadzorovanje delavcev

Nadzorovanje delavcev je dobro ocenjeno (3,7). Zaposleni so z načinom nadzorovanja seznanjeni (4) in organizacija ga izvaja zakonito (4). Zaradi nadzora so pod manjšim pritiskom (3,1). Menim, da pri nadzoru niso potrebne spremembe.



Graf 34 Nadzorovanje delavcev po področjih zaposlitve

Nadzorovanje delavcev po področjih zaposlitve so najvišje ocenili pri finančno-računovodski službi (4,4). Sledijo jim strokovne službe in služba prehrane (4,1). Pri tehničnih službah je vrednost dosegla oceno 3,9. Zadovoljivo so nadzorovanje ocenili le pri zdravstveni negi (3,4).



Graf 35 Nadzorovanje delavcev po dolžini zaposlitve

Zaposleni med 5 in 14 let so ocenili nadzorovanje z vrednostjo 3,8, kar je dobra vrednost. Zaposleni nad 25 in zaposleni z manj kot 5 let z vrednostjo 3,7. Najmanjšo vrednost nadzovanja je pri zaposlenih med 15 in 24 let (3,5), kar je zadovoljiva vrednost.

5.2.10. Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja



Graf 36 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja

Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja je dobro ocenjen (4,1).

Organizacija ima posluh za družinske obveznosti zaposlenih in jim omogoči prilagajanje urnika. Prav tako ima organizacija certifikat družini prijazno podjetje. Na podlagi tega so določili ukrepe za lažje prilaganje dela zasebnemu življenju.



Graf 37 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja po področjih zaposlitve

Usklajevanje profesionalnega in družinskega življenja je najvišje ocenjena vrednost pri finančno-računovodski službi (4,6). Sledijo strokovni delavci (4,4), tehnične službe (4,2).

Nekoliko nižja je vrednost pri negi ter službi prehrane (3,7). Menim, da je taka ocena zaradi urnikov, saj morajo oboji delati tako popoldanske smene ter praznike. To posledično vpliva na težavnost usklajevanja profesionalnega življenja z družinskim.



Graf 38 Usklajevanje družinskega in profesionalnega življenja po dolžini zaposlitve

Zaposleni od 15 do 25 let najboljše usklajujejo družinsko in profesionalno življenje (4,2). Zaposleni od 5 do 14 let so element ocenili z 4,1, zaposleni z manj kot 5 let pa z vrednostjo 4. To je pričakovano, saj imajo mladi ljudje družine z majhnimi otroki in s tem posledično več potreb po odsotnosti. Je pa vrednost usklajevanja D&P vseeno dobra, kar pomeni, da ima organizacija posluh za družine zaposlenih. Tega nisem pričakovala. Menim, da na boljše usklajevanje vpliva certifikat Družini prijazno podjetje.

5.3. Razprava in sklepi

S svojo raziskavo sem zajela vse pomembne elemente kakovosti delovnega življenja. Raziskala sem vsak posamezni element in če področje dela in dolžina zaposlitve vplivata na kakovost delovnega življenja.

V raziskavi je sodelovalo 62 zaposlenih. Vseh zaposlenih je 115, kar pomeni, da delež anketirancev predstavlja 54 % celotne populacije. V anketi je sodelovalo 7 moških (11 %) in 55 žensk (89%). Delež žensk je znatno večji od deleža moških, kar je pričakovano. Dom je skrbstveno-negovalna enota, delo pa se vedno bolj pripisuje ženskam kot moškim. Anketiranci so v povprečju stari nad 41 let, kar pomeni, da je kolektiv razmeroma star. Do 30 let je anketirancev 4 %, od 31 do 40 let 16 %, od 41 do 50 let 36 %. Anketirancev starejših nad 50 let je 44%, kar lahko povežemo z rezultati dolžine zaposlitve, saj je največ anketirancev zaposlenih nad 25 let (38 %). 27 % je v organizaciji zaposlenih med 15 in 24 let, 24 % pa jih je zaposlenih med 5 in 14 let. 9 % je zaposlenih manj kot 5 let. Iz tega lahko sklepamo, da se zaposleni v organizaciji počutijo dobro, saj so v njej dolgo zaposleni.

Rezultati so pokazali, da je največ zaposlenih iz zdravstveno negovalne enote (52 %). To je pričakovano, saj sta nega in skrb za stanovalce glavni nalogi doma. Tehnične službe predstavljajo 17 % vseh anketirancev, služba prehrane pa 11%. Strokovne službe in finančno računovodska služba predstavljajo vsak po 9 % anketirancev.

Anketiranci so v povprečju srednješolsko izobraženi (63%). 19 % ima višješolsko izobrazbo, 13 % univerzitetno, 5 % pa osnovnošolsko izobrazbo.

Rezultati kakovosti delovnega življenja so pokazali dobro vrednost. Skupna ocena KDŽ je 3,8. Najbolj izstopa element plača, ki ima povsod najnižje vrednosti. To pomeni, da zaposleni niso zadovoljni s plačo, da ne vedo kako se plača določa ter ne dobivajo ugodnosti. To lahko povežemo s težkim delom negovalk in zdravstvenega osebja. Zdravstvena enota predstavlja največji delež anketirancev, obenem pa ima tudi eno najtežjih del v organizaciji. Lahko sklepamo, da je zdravstveno osebje preobremenjeno in za svoje delo ne prejema zadovoljivega plačila. Ker je organizacija pod vodstvom ministrstva oz. države, nima veliko manevrskega prostora. Vendar pa bi nagrade oz. bonusi dodatno motivirali zaposlene in doprinesli k učinkovitejšemu delu. Slabše sta ocenjena elementa avtonomije pri delu in obveščenosti v organizaciji. Glede na rezultate

lahko sklepamo, da sta ravno ta dva elementa odvisna od področja zaposlitve in dolžine zaposlitve. Rezultati so pokazali, da področje dela vpliva na delovni čas, plačo, obveščenost, avtonomijo, izziv vsebine dela, nadzorovanje in usklajevanje D&P. Dolžina zaposlitve vpliva na zaposlitveno varnost, obveščenost, delovni čas, plačo, pošteno obravnavanje delavcev in varstvo pri delu.

Glede na področje dela ima najboljšo KDŽ finančno-računovodska enota. Sledijo jim strokovne in tehnične službe. Slabo KDŽ imata zdravstvena nega in služba prehrane. Menim, da imata slabšo KDŽ zaradi težkega fizičnega in hkrati psihičnega dela ter urnikov.

Glede na dolžino zaposlitve imajo najboljšo KDŽ zaposleni nad 25 let. Sledijo jim zaposleni od 5 do 24 let, najslabšo pa imajo zaposleni z manj kot 5 leti zaposlitve. Menim, da zato, ker so zaposleni z daljšim stažem bolj prilagojeni v organizaciji ter imajo več izkušenj. Mlajši zaposleni nimajo vsi pogodbe za nedoločen čas in težje usklajujejo profesionalno in družinsko življenje.

Prvo hipotezo, da je najvišje ocenjen element obveščenost o dogajanju v organizaciji lahko zavrnemo. Rezultati anket so pokazali, da so najboljše ocenjeni element delovni čas, dopust in odsotnost. Obveščenost je šele na 8. mestu.

Drugo hipotezo, da je element plača najnižje ocenjen, lahko potrdimo. Plača je najnižje ocenjeni element, prav tako je najnižje ocenjen na vseh področjih zaposlitve in dolžini zaposlitve.

Tretje hipoteze, da imajo zaposleni nad 15 let najvišjo kakovost delovnega življenja ne moremo potrditi. Najvišjo kakovost imajo zaposleni nad 25 let, vendar prav tako zaposleni od 5 do 14 let (3,9). 7 elementov od 10 so ocenili z dobrimi vrednostmi. Zaposleni od 15 do 24 let so z dobrimi vrednostmi ocenili 6 elementov – skupna ocena 3,8.

Četrto hipotezo, da imajo najnižjo kakovost delovnega življenja zaposleni iz zdravstveno-negovalne enote, lahko zavrnemo. Najnižjo KDŽ ima služba prehrane (3,6). Zdravstveno-negovalna enota ima KDŽ ocenjen z 3,7.

6. PREDLOGI

Pri kakovosti delovnega življenja, se mi zdi pomembno upoštevati vse elemente in vse zaposlene. V splošnem je kakovost delovnega življenja v organizaciji dobro ocenjena (3,8). To pomeni, da bi bile potrebne manjše spremembe, posebej pri tistih elementih, ki so slabše ocenjeni (plača, avtonomija in možnost odločanja...). Menim, da bi bilo dobro izvajati ankete o kakovosti delovnega življenja bolj pogosto, saj s tem dobimo smernice na katerih področjih kakovost ni visoka. Ker je v raziskavi sodelovalo samo 54 % zaposlenih in sem imela težave s pridobitvijo anket, predlagam, da se zaposlenim najprej predstavi pozitivne strani anketiranja KDŽ in kaj z rezultati anket lahko pridobimo oz. spremenimo. Ker so rezultati pokazali, da je najnižja KDŽ pri zdravstveno-negovalni enoti in službi prehrane predlagam, da se pri zdravstveni negi poskušajo izboljšati fizični pogoji delovnega mesta, službi prehrane pa zagotoviti večjo avtonomijo pri delu.

Menim, da pri elementu delovni čas meni, da niso potrebne spremembe.

Najslabše so ocenjene plače, izpostavila bi nagrade. Z nagradami (npr. božičnico) bi lahko zaposlene bolj motivirali in jim povedali, da dobro delajo ter da so prispevali k učinkovitosti in uspešnosti organizacije. Posledično jih s tem motiviramo za nadaljnje dobro delo, večjo produktivnost in učinkovitost. Smiselno bi bilo razmisliti o enotnem nagrajevanju. Zavedati se moramo, da je proračun organizacije odvisen od ministrstva oz. države. Pregledati bi morali finančni proračun in nagrajevati v skladu z njim.

Zaposleni so zaposlitveno varnost dobro ocenili, zato menim, da niso potrebne spremembe.

Glede obveščenosti predlagam, da se na timih nekajkrat letno obravnava tudi tema o stanju v organizaciji, kakšni so cilji za tekoče leto, kakšna je analiza za preteklo leto... Na oglasnih deskah doma, bi lahko nekajkrat letno predstavili splošne podatke organizacije. Treba je poudariti, da je obveščenost odvisna tudi od posameznikovega osebnega zanimanja in angažiranja za informiranost.

Zaradi večje avtonomije pri delu in večje možnosti odločanja predlagam, da zaposleni svoje ideje o aktualnih temah izražajo na timih. Na recepciji bi lahko stala skrinjica, v katero bi zaposleni odlagali svoje ideje, kar bi omogočilo anonimnost, če se zaposleni nebi želeli izpostavljati. Ideje bi nato pregledali in morebiti uresničili. Zaposlenim bi tako

dali vedeti, da so upoštevani in da se skupaj trudijo za vsakodnevno izboljšanje razmer pri stanovalcih in zaposlenih.

Pri poštenem obravnavanju delavcev in izziv vsebine dela menim, da niso potrebne spremembe.

Glede varstva in zdravja pri delu predlagam delavnice na temo stresa ali se npr. organizira skupna druženja oz. sprostivne dejavnosti za zaposlene. V mislih imam predvsem tista delovna mesta, za katera je značilen velik stres. Prav tako predlagam, da se išče načine, kako omejiti smrad v domu. Kar nekaj anketirancev je izpostavilo smrad kot najpogostejši negativen fizični dejavnik v domu.

Pri nadzorovanju delavcev in usklajevanju profesionalnega in družinskega življenja menim, da niso potrebne spremembe.

7. UPORABLJENA LITERATURA

- *Dom starejših občanov Ilirska Bistrica – predstavitev.* (b.d.) Pridobljeno 10. 2. 2018 s: <http://dso-ilb.si/index.php/predstavitev/>
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective.* Geneva: ILO.
- Grubiša, Nikola. (2001). *Motivacija: kako organizirati poslovanje in motivirati zaposlene.* Ljubljana: Marbona.
- Jurovič, A. (2009). *Kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo zaposlenih v Varstveno delovnem centru Novo mesto (Diplomsko delo).* Fakulteta za socialno delo: Ljubljana.
- Kavar Vidmar, A. (1998) . *Kakovost delovnega življenja.* Socialno delo 37 (2) 81–119
- Mihalič, R. (2006). *Menedžment človeškega kapitala.* Škofja Loka:Mihalič in Partner.
- Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih.* Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Mihalič, R. (2007). *Uporabimo psihološko pogodbo zaposlenih.* Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Musek Lešnik, Kristjan. (2007). *Organizacijske vrednote: kako do jasnih organizacijskih vrednot v podjetju.* Ljubljana: IPSOS.
- Supiot. 1996. *Perspectives on Work: Introduction.* ILR 135 (6) 603–614
- Svetlik, Ivan. (1985). *Brezposelnost in zaposlovanje.* Ljubljana: Delavska enotnost

- Svetlik, I. (1991). *Delo in kakovost življenja*. Družboslovne razprave 12: 19-34.
- Svetlik, I. (1996). *Kakovost življenja v Sloveniji*. V I. Svetlik, Teorija in praksa (str. 161–182). Fakulteta za družbene vede: Ljubljana
- Svetlik, I. (2009). *Menedžment človeških virov*. Fakulteta za družbene vede: Ljubljana.
- Treven, S. & Kajzer, Š. (1996). *Kako vzpodbuditi sodelovanje zaposlenih pri pridobivanju konkurenčne prednosti*. Organizacija 29 (2) 87–93
- Ule, Mirjana. (2009). *Socialna psihologija*. Fakulteta za družbene vede: Ljubljana
- *Usklajevanje družinskega in poklicnega življenja* (b.d.). Pridobljeno 5. 2. 2018 s http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/enake_moznosti/delovna_podrocja/usklajevanje_druzinskega_in_poklicnega_zivljenja/
- *Usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja v praksi*. (b.d.). Pridobljeno 6. 2. 2018 s <http://www.certifikatdpp.si/wp-content/uploads/2015/08/EKVILIB-Institut-Izkusnje-z-izvajanjem-projekta-certifikat-druzini-prijazno-podjetje-v-SLO-A4-2015-Low.pdf>
- *Zakon o delovnih razmerjih* (2013) Ur.l. RS 21/2013
- *Zakon o socialnem varstvu* (1992) Ur.l. RS 54/1992
- *Zakon o duševnem zdravju* (2008) Ur.l. RS 77/2008
- *Zakon o zavodih* (1991) Ur.l. RS 12/1991
- *Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju* (1992) Ur.l. RS 9/1992
- *Pravilnik o uveljavljanju pravic iz institucionalnega varstva* (1992) Ur.l. RS 54/1992

- *Kodeks etičnih načel* (2002) Ur.l. RS 59/2002

8. PRILOGE

8.1. Anketni vprašalnik

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni! Sem Neža Ceglar, absolventka Fakultete za socialno delo. Za diplomsko nalogo sem izbrala raziskovati kakovost delovnega življenja zaposlenih v Domu starejših občanov Ilirska Bistrica. Prosila bi vas, če izpolnite anketni vprašalnik. Vprašalnik je anonimen, rezultati ankete pa se bodo uporabili izključno v namene diplomske naloge. Z izpolnitvijo vprašalnika mi boste zelo pomagali pri uspešni izdelavi diplomske naloge. Anketa vam bo vzela 3 do 5 min.

Hvala!

- **Spol:**

Moški Ženski

- **Starost:**

- a) do 30 let
- b) od 31 do 40 let
- c) od 41 do 50 let
- č) nad 50 let

- **Področje dela:**

- a) Socialna služba, fizioterapija, delovna terapija in drugi strokovni delavci
- b) Zdravstvena nega in oskrba
- c) Tehnične službe (čiščenje, pralnica, recepcija, hišnik...)
- č) Računovodstvo, tajništvo, kadrovska služba, vodstvo
- d) Služba prehrane
- e) Drugo: _____

- **Dolžina zaposlitve v DSO ILB:**

- a) Manj kot 5 let
- b) Od 5 do 14 let
- c) Od 15 do 24 let
- č) Nad 25 let

- **Izobrazba:**

- a) Osnovna šola
- b) Srednja šola
- c) Višja / visoka šola
- č) Univerzitetna izobrazba (diploma, magister, doktor)

V naslednjem sklopu vprašanj bo navedenih 10 elementov (kazalnikov) kakovosti delovnega življenja, ki jih bom raziskovala. V vsakem sklopu bodo 3 do 5 trditve. Pri vsaki trditvi ocenite (označite številko), koliko se z njo strinjate oz. koliko menite, da trditev velja za vaše delovno mesto (delo).

(1 – popolnoma se ne strinjam, 2 – delno se ne strinjam, 3 – se niti ne strinjam niti strinjam, 4 – delno se strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)

DELOVNI ČAS, DOPUST, ODSOTNOST

- Moj delovni čas je primerno razporejen.

1 2 3 4 5

- Na teden imam vsaj 1 dan prostega dneva.

DA NE

- Imam dovolj števila dni letnega dopusta.

1 2 3 4 5

Organizacija mi dopušča odsotnost z dela zaradi nege ožjega družinskega člana, sklenitve zakonske zveze, smrt ožjega družinskega člana...

1 2 3 4 5

PLAČA

- Plača, ki jo prejemam, zadovolji moje potrebe.

1 2 3 4 5

- Vem, kako se določa moje plačilo in vsa povišanja.

1 2 3 4 5

- Plačo lahko primerjam s plačo kolegov.

1 2 3 4 5

- Poleg plače dobim tudi 2 ali več ugodnosti / nagrade.

1 2 3 4 5

ZAPOSLOTVENA VARNOST

- Imam pogodbo za nedoločen čas.

DA NE

- Zaupam, da če se moje delovno mesto ukine, mi bo organizacija našla drugo primerno delovno mesto.

1 2 3 4 5

- Delam polni delovni čas (40-urni delovnik).

DA NE

OBVEŠČENOST O DOGAJANJU V ORGANIZACIJI

- Menim, da sem dobro obveščen/-a o dogajanju v organizaciji.

1 2 3 4 5

- Obveščen/-a (ocenite, koliko) sem o:

a) položaju organizacije 1 2 3 4 5

b) razvojnih ciljih zavoda	1	2	3	4	5	
c) spremembah dejavnosti	1	2	3	4	5	
č) organizacijskih spremembah		1	2	3	4	5
d) letnem obračunu		1	2	3	4	5
e) letnih programih dela in poslovanja	1	2	3	4	5	

AVTONOMIJA PRI DELU IN MOŽNOST ODLOČANJA

- Sam/-a odločam kaj in kako bom delal/-a.
1 2 3 4 5
- Sam/ - a si razporejam delovni čas.
1 2 3 4 5
- Ideje zaposlenih se pogosto prenašajo v prakso.
1 2 3 4 5

POŠTENO OBRAVNAVANJE DELAVCEV

- Dobivam vse pravice iz socialnega varstva.
1 2 3 4 5
- Moški in ženske so enakopravni v organizaciji.
1 2 3 4 5
- Nočno in nadurno delo se razporeja pravilno.
1 2 3 4 5
- Delovni čas se razporeja pravilno.
1 2 3 4 5

IZZIV VSEBINE DELA

- Nadrejeni me spodbujajo k ustvarjalnem razmišljanju.

1 2 3 4 5

- Pri svojem delu se ne dolgočasim.

1 2 3 4 5

- Pri delu imam veliko novih, uporabnih idej.

1 2 3 4 5

VARSTVO IN ZDRAVJE PRI DELU

- Na delovnem mestu se počutim fizično varnega.

1 2 3 4 5

- Ali imate zagotovljene:

- preventivne ukrepe za preprečevanje bolezni in poškodb pri delu	DA	NE
- preventivne zdravstvene preglede	DA	NE
- preventivna zdravljenja	DA	NE
- prvo pomoč v primeru poškodb.	DA	NE

- V mojem delovnem okolju je prisoten:

- hrup	DA	NE
- smrad	DA	NE
- slaba razsvetljava	DA	NE
- slaba temperatura	DA	NE
- vlaga	DA	NE
- vibracije	DA	NE
- gneča	DA	NE
- strupene snovi	DA	NE
- stroji in orodja	DA	NE

- Pri svojem delu sem veliko pod stresom.

1 2 3 4 5

- Moje delovno mesto je estetsko urejeno in opremljeno z vso potrebno opremo.

1 2 3 4 5

NADZOROVANJE DELAVCEV

- Seznanjen sem z načinom opazovanja oz. nadzorovanja nadrejenih.

1 2 3 4 5

- Organizacija izvaja nadzorovanje v skladu z zakonom.

1 2 3 4 5

- Zaradi nadzora sem pod večjim pritiskom (stresom) pri delu.

1 2 3 4 5

USKLAJEVANJE PROFESIONALNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

- Večinoma uspešno usklajujem čas med zasebnimi in profesionalnimi obveznostmi.

1 2 3 4 5

- Organizacija upošteva moje družinske potrebe v profesionalni sferi in družinske/starševske odgovornosti.

1 2 3 4 5

Zelo se vam zahvaljujem za izpolnjeno anketo!