

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Maja Korošec

Naslov naloge: Kvaliteta delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu

Kraj: Ljubljana

Leto: 2007

Število strani: 87 Št. tabel: 8 Št. grafikonov: 4 Št. prilog: 1

Mentor: prof. dr. Marija Ovsenik

Deskriptorji: kvaliteta delovnega življenja, javni delavci, aktivna politika zaposlovanja, zakonodaja, dejavniki delovnega mesta, motivacija, stres, izgorevanje

Povzetek:

Naloga prikazuje zakonodajo javnih del za leti 2007 in 2008 ter teorijo dejavnikov, ki determinirajo delovno mesto in s tem kakovost delovnega življenja delavcev.

V nalogi je predstavljena evalvacija kvalitete delovnega življenja javnih delavcev, ki so zaposleni v socialnem varstvu. Javni delavci izhajajo iz svoje brezposelnosti in so zato ena izmed marginaliziranih skupin populacije.

Rezultati raziskave kažejo: da ima večina javnih delavcev v socialnem varstvu vse druge poklice, samo socialnih in njim sorodnih poklicev, ne; da je večina javnih delavcev zaposlenih v socialnem varstvu zadovoljnih oz. zelo zadovoljnih s kvaliteto svojega delovnega življenja; da v javnih delih po številu zaposlenih prevladujejo ženske, da je velika večina javnih delavcev zadovoljna s kvaliteto svojega delovnega življenja; da so javni delavci srednje zadovoljni z dejavniki, ki določajo delovno mesto; da so z motivatorji zadovoljni do neke mere; da je vrednotenje dela javnih delavcev s strani delodajalca najmočnejši dejavnik, ki vpliva na njihovo slabo počutje in da javni delavci niso zadovoljni z osebnim dohodkom, ker jim ne zadošča niti za minimalne mesečne potrebe.

Der Titel: Die Qualität des Arbeitslebens der gemeinnützlicher Arbeiter im Sozialschutz

Meine Diplomarbeit schildert die Gesetzgebung von gemeinnützlichen, öffentlichen Arbeiten (1 Euro Job) für die Jahre 2007 und 2008 und die Steuertheorie der Faktoren, die die Arbeitsstelle determinieren und damit die Qualität des Arbeitslebens.

In der Diplomarbeit ist die Evaluation des Arbeitslebens der Arbeiter, die in die gemeinnützliche Arbeiten einbezogen und im socialschutz tätig sind, dargestellt. Die gemeinnützliche Arbeiter gehen vor ihren Arbeitslosigkeit aus und sind so eine von der marginalen Populationsgruppen.

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit zeigen, dass die Mehrheit der gemeinnützlichen Arbeiter im Sozialschutz für alle andere Berufe ausgelernt sind, nur für die nicht, die im Sozialschutz oder in einer Nachbardisziplin erforderlich sind. Die Mehrheit der gemeinnützlichen Arbeiter ist mit der Qualität ihres Arbeitslebens zufrieden oder sogar sehr zufrieden. In gemeinnützlicher Arbeiten prädominieren Frauen. Die gemeinnützliche Arbeiter sind mittelmäßig zufrieden mit Faktoren, die die Arbeitsstelle bestimmen. Mit Motivationsfaktoren sind sie bis zu einem gewissen Grad zufrieden. Die Arbeitsbewertung der gemeinnützlicher Arbeiter aus der sicht des Arbeitsgeber ist der stärkste Faktor, der ihr schlechtes Befinden beeinflusst. Die gemeinnützliche Arbeiter sind mit ihrem Gehalt unzufrieden, weil es für ihre minimalen monatlichen Bedürfnisse nicht ausreicht.

PREDGOVOR

Zaposlovanje je problem zadnjega desetletja in pol oziroma z nastopom tranzicije. Največ brezposelnih je nastalo v začetku devetdesetih let, ko so se bivše organizacije združenega dela preoblikovale v podjetja in ko so le ta stopila na prosti trg blaga in storitev. Takrat so množice brezposelnih ostale brez zaposlitve. Večina se jih je prvič srečala z brezposelnostjo, saj je bivši sistem pred devetdesetimi leti prejšnjega stoletja zagotavljal zaposlitev vsakemu. Za marsikoga je predstavljala brezposelnost hud finančni in moralni udarec. Mnogi, ki živijo ob meji z Avstrijo in Italijo so si iskali zaposlitev čez mejo. Mnogi pa ponujajo svoje delo na sivem trgu.

Da bi država omilila problem zaposlovanja je v okviru aktivne politike zaposlovanja uvedla določene oblike zaposlitev za določen čas, nedoločen čas, različna usposabljanja predvsem za težje zaposljive, programe za iskanje zaposlitev. Vse te programe država finančno podpira. Nekatere delno, nekatere v celoti. Takšne, ki jih financira delno so oblika javnih del, ki so se v Sloveniji pojavila leta 1999.

Javna dela obravnavam v tej diplomski nalogi zato, ker sem bila že trikrat vključena v javna dela in vedno v okviru socialnega varstva. Tako sem na lastni koži preizkusila dobre in slabe strani javnih del, pred in med javnimi delu tudi brezposelnost in istočasno doživljam kako je biti uporabnik socialnega dela in kako strokovnjak v socialnem delu. Konec koncev imajo javna dela svoj delež tudi pri tem, da sem se vpisala na Fakulteto za socialno delo.

V tem seminarju bi rada prikazala kakovost delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu. Sigurno je kakovost njihovega delovnega življenja drugačna kot kakovost redno zaposlenih delavcev predvsem tistih, ki so zaposleni za nedoločen čas. Kajti dejavniki kakovosti delovnega življenja niso vedno isti oziroma so v javnih deli zakonsko tako omejeni ali pa sploh niso prisotni, da zelo močno vplivajo na življenje zaposlenih.

Raziskava je empirična in evalvacijska, dobljene podatke sem kvalitativno in kvantitativno ovrednotila. Želim, da bi raziskava dosegla cilj, da bi se kdo od pooblaščenih akterjev v sistemu javnih del začel ukvarjati s smiselnostjo javnih del in kvaliteto delovnega življenja javnih delavcev ter spremembo zakonodaje javnih del, vsaj kar se tiče višine osebnega dohodka javnih delavcev.

Zahvala:

Red. prof. dr. Mariji Ovsenik se zahvaljujem za mentorstvo in vsestransko podporo, ter dragocene metodološke napotke.

KAZALO

PREDGOVOR

SEZNAM GRAFIKONOV	7
-------------------	---

SEZNAM TABEL	8
--------------	---

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Pojem kakovosti delovnega življenja	9
--	---

1.2. Elementi kakovosti delovnega življenja	14
---	----

1.2.1. Varstvo zaposlitve	14
---------------------------	----

1.2.2. Delovni čas	16
--------------------	----

1.2.3. Plača	17
--------------	----

1.2.4. Varnost in zdravje pri delu	19
------------------------------------	----

1.2.5. Razmere na delu (delovno okolje)	19
---	----

1.2.6. Zanimivost dela	20
------------------------	----

1.2.7. Medsebojni odnosi	21
--------------------------	----

1.2.8. Strokovno usposabljanje	23
--------------------------------	----

1.2.9. Napredovanje	24
---------------------	----

1.2.10. Ugled dela	25
--------------------	----

1.2.11. Pravica delavcev do zasebnosti	25
--	----

1.3. Stres in izgorelost	26
--------------------------	----

1.3.1. Stres	26
--------------	----

1.3.2. Izgorelost	28
-------------------	----

1.3.2.1. Vzroki izgorelosti	29
-----------------------------	----

1.3.2.2. Znaki izgorelosti	30
----------------------------	----

1.4. Motivacija	32
-----------------	----

1.4.1. Dogajanje v času motivacijskega procesa	33
--	----

1.4.2. Motivacijske teorije in njihova uporaba v praksi	33
---	----

1.4.3. Elementi, ki vplivajo na motivacijo pri delu	37
---	----

1.4.4. Vloga vodje pri motiviranju zaposlenih in oblikovanju pričakovanj	39
--	----

1.5. Zakonodaja javnih del	40
----------------------------	----

1.5.1. Zakon o delovnih razmerjih	41
-----------------------------------	----

1.5.2. Program Javna dela za leti 2007 in 2008	41
--	----

1.5.3. Program ukrepov APZ za obdobje 2007 – 2013	45
---	----

2. PROBLEM

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrste raziskav	49
---------------------	----

3.2. Merski instrumenti in spremenljivke	49
--	----

3.3. Populacija in zbiranje podatkov	50
--------------------------------------	----

3.4. Obdelava in analiza podatkov	50
-----------------------------------	----

4. REZULTATI

4.1. Struktura anketirancev glede na spol	51
---	----

4.2. Struktura anketirancev glede na starost	52
--	----

4.3. Struktura anketirancev glede na stopnjo strokovne izobrazbe in glede na spol	53
---	----

4.4. Struktura anketirancev glede na poklic	54
---	----

4.5. Pogostost vključitve v javna dela glede na istega oziroma različnega delodajalca	55
---	----

4.6. Zadovoljstvo z delom z uporabniki	56
--	----

4.7. Zadovoljstvo s posameznimi dejavniki delovnega mesta	57
---	----

4.8. Motivacijski dejavniki za boljše delo	59
4.9. Kakovost delovnega življenja	61
4.10. Dejavniki, ki vplivajo, da se javni delavci slabše počutijo na delovnem mestu	62
4.11. Dejavniki, ki povečujejo kakovost delovnega življenja javnih delavcev	63
5. RAZPRAVA	65
6. SKLEPI	71
7. PREDLOGI	73
8. LITERATURA	75
POVZETEK	79
PRILOGE	81

SEZNAM GRAFIKONOV

Graf 1: Struktura anketirancev glede na spol.....	str. 51
Graf 2: Struktura anketirancev glede na starost.....	str. 52
Graf 3: Stopnja strokovne izobrazbe glede na spol.....	str. 54
Graf 4: Zadovoljstvo z delom z uporabniki.....	str. 57

SEZNAM TABEL

TABELA 1: Stopnja strokovne izobrazbe glede spol.....	str. 53
TABELA 2: pogostost vključitve v javna dela glede na istega ali drugega delodajalca....	str. 55
TABELA 3: glede na starost javnih delavcev.....	str. 56
TABELA 4: Zadovoljstvo s posameznimi dejavniki delovnega mesta.....	str. 57
TABELA 5: Motivacijski dejavniki za boljše delo.....	str. 59
TABELA 6: Kakovost delovnega življenja glede na starost zaposlenih.....	str. 61
TABELA 7: Dejavniki, ki vplivajo, da se javni delavci slabše počutijo na DM.....	str. 62
TABELA 8: Dejavniki, ki povečujejo kakovost delovnega življenja javnih delavcev.....	str. 63

1. TEORETIČNI UVOD

1.1. Pojem kakovosti delovnega življenja

"Kakovost delovnega življenja daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika" (Svetlik 1991: 19).

"Pojem kakovosti delovnega življenja danes igra veliko vlogo in ima velik vpliv na posameznikovo mesto v svetu dela. Pogosto jo povezujemo z zaposlitvijo in materialnimi dobrinami. Vendar pa temu ni tako. Ljudje želijo imeti boljše plačana delovna mesta v ugodnih delovnih pogojih, saj tu najdejo družbo, sodelavce, s katerimi prijateljujejo in rešujejo delovne naloge. Ljudje izbirajo dela, pri katerih se potrjujejo, težijo k večjemu zadovoljstvu – tako pri delu, kakor izven delovnega časa. V kakovost delovnega življenja uvrščamo tako kvalitetno delovno življenje, kot tudi kvaliteto zaposlovanja. Poleg psihičnih, fizičnih in socialnih pogojev dela je pomembno tudi to, da posamezniku omogočimo, da najde takšno zaposlitev, ki ustreza njegovim željam in izobrazbi". (Svetlik 1996: 160)

Svetlik kakovost delovnega življenja opredeljuje kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjšanje stresnih situacij, izboljšanje komunikacij, zmanjšanje odpora do sprememb. (Svetlik, 1996: 165)

"V podjetju je potrebno nenehno iskati kakovost. Kakovost je univerzalna vrednota, ki mora biti prisotna v človeški zavesti kot nenehno prizadevanje za spreminjanje in ustvarjanje boljšega. Kakovost bi lahko poimenovali kot odlično determinanto, ki je vpletena ali vključena v vsa dogajanja v podjetju. Proučevanje uspešnih podjetij kaže, da njihovi delavci preprosto čutijo, da morajo biti aktivni. Nenehno moramo iskati in pripravljati boljše načine medsebojnega sodelovanja in povezovanja, ki se odražajo v kakovosti proizvodov in storitev. Ta nujnost, ki je splet obveznosti in odgovornosti pa ne izhaja toliko od zunaj, kot iz notranjega prepričanja, ki je povezano z vero v svoje podjetje. Drug drugemu smo v podjetju usodno povezani. V učinkovitem medsebojnem sodelovanju se pojavi dodatna psihična energija, ki pa je lahko bistvenega pomena za kakovost proizvodov, kakor tudi za kakovost delovnega življenja." (Kavar-Vidmar, 1998: 82)

"Delavnopravni instituti v veliki meri določajo posamezne sestavine kakovosti delovnega življenja. Pravna ureditev sklepanja in prenehanja delovnega razmerja ter zavarovanja za primer brezposelnosti ureja varnost zaposlitve. Določbe o delovnem času, odmorih in počitkih so pravni okvir o trajanju in razporeditvi delovnega in prostega časa. Varnost in zdravje pri delu sta predmet delovnega prava in zdravstvenega zavarovanja. Plače dogovorjene s kolektivnimi pogodbami, se morajo gibati v okviru zakonodaje. Vpliv delavcev na odločanje ima pravno podlago v predpisih o sodelovanju delavcev pri odločanju in v sindikalnem pravu. Pošteno ravnanje z delavci in pravica delavcev do zasebnosti izhajata iz človekovih pravic in temeljnih svoboščin, zagotovljenih z ustavo. Neposredne pravne podlage nima področje zadovoljstva z delom, ki sodi med najvišje potrebe po "biti". To je področje, ki po svoji naravi ni primeren predmet pravnega urejanja." (Kavar-Vidmar 1989: 81-82)

"Pojem kakovost delovnega življenja ima podoben pomen, kot ga imajo v drugih okoljih in jezikih pojmi humanizacija dela, izboljšanje delovnih razmer, varstvo delavcev, delovno okolje itn. (Delamotte, Takezawa 1984:2)

Delamotte in Takezawa kot kakovost delovnega življenja razumeta reševanje tistih sodobnih vprašanj v zvezi z delom, za katera je splošno priznано, da odločilno vplivajo na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo delovno storilnost. Delita jo na naslednje elemente:

- tradicionalni se nanašajo na tiste vidike ki so že dolgo priznani kot pomembni, na primer trajanje delovnega časa, varstvo pri delu in varstvo zaposlitve.
- Pošteno obravnavanje delavcev pomeni pravičnost, enakopravno ravnanje v odnosu do delavcev kot posameznikov in do skupin delavcev, kot so ženske, pripadniki manjšin in podobno. Pošteno ravnanje pomeni odsotnost diskriminacije.
- Vpliv na odločitve ima za cilj zmanjšanje alienacije, odtujitve delavcev.
- Izziv vsebine dela pomeni možnost osebne rasti v zvezi z delom, ki ga delavec opravlja.
- Delovno življenje, ki pomeni proces, ki traja vse življenje oz. vso aktivno dobo in je povezan z življenjskim ciklusom." (Delamotte in Takezawa, 1984: 11, po Kavar – Vidmar, 1989: 83)

"V znani raziskavi Inštituta za sociologijo je kakovost (kvaliteta) življenja opredeljena kot določen način življenja, ki je strukturno pogojen s socio-ekonomskim statusom posameznika, skupine ali sloja. Večina družboslovcev pod kvaliteto življenja pojmuje objektivne pogoje in ne subjektivnega zadovoljstva. V kvaliteto življenja ne uvrščajo samo ekonomskih, ampak tudi neekonomskih dobrine. (Rus 1985 v Kavar-Vidmar: 1998).

"V literaturi s področja upravljanja človeških virov, kakovost delovnega življenja opredeljujejo kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanje komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb. Izhajajo iz spoznanja, da produktivnosti dela dolgoročno ni mogoče povečati z avtorskim vodenjem, saj ljudje organizacijo v tem primeru hitreje zapustijo; če ne fizično, pa duhovno." (Svetlik 1996: 163)

"Delo za plačilo oziroma z namenom pridobiti si materialna sredstva je lahko neodvisno. Razne oblike samozaposlitve pravilo nimajo elementa podrejenosti, ki je značilen za delovno razmerje. V vsaki obliki neodvisnega dela lahko nastopajo neugodne psihofizične delovne razmere, tveganje, stres, težave pri usklajevanju del in zasebnega življenja in drugi dejavniki (ne)kakovosti delovnega življenja." (Kavar-Vidmar 1998: 83)

Svetlik (1996: 163) opredeli kakovost življenja po Allardtovem konceptu kakovosti delovnega življenja, ki navaja v osnovi tri vrste potreb in s tem povezanih interesov ljudi pri delu in v zvezi z delom in to so:

- Potrebe "imeti".
- Potrebe "ljubiti".
- Potrebe "biti".

Potrebe imeti

1. Osebne materialne potrebe

- Plača in drugi osebni prejemki iz dela.
- Ugodnosti oziroma dodatki k plači, kot so subvencionirana prehrana med delom, subvencioniran prevoz na delo in iz dela, uporaba počitniških kapacitet podjetja, pomoči pri reševanju stanovanjskih problemov, šport, kultura, rekreacija, socialne pomoči, uporaba službenega avtomobila in druge materialne ugodnosti, ki jih podjetja zagotavljajo svojim zaposlenim.

2. Materialne potrebe v zvezi z opravljanjem dela

- Tehnološki in organizacijski pogoji opravljanja dela, ki vplivajo na počutje pri delu, kot so primernosti delovnih prostorov (velikost, oprema, urejenost, klimatske razmere), primernost tehnologije, ergonomska ureditev delovnih mest, organizacija delovnega procesa.
- Drugi pogoji dela, ki vplivajo na počutje pri delu in sicer delovni čas (trajanje, razporeditev, fleksibilnost, odmori), urejenost prevozov na delo, prehrana med delom (možnost, kvaliteta, stroški, čas), dopusti in odsotnosti (trajanje, razporeditev, omogočanje), možnost izhodov v primeru potrebe, možnost za rekreacijo med delom in podobno.

3. Potrebe po varnosti, kot so fizična varnost pri delu, zaposlitvena varnost, socialna varnost, pravna varnost glede pravic iz delovnega razmerja. Pomanjkljiva varnost pri delu lahko ogrozi temeljno pravico človeka – pravico do življenja. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, npr. določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepa za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Delodajalec je dolžan zagotoviti varnost in zdravje delavcev v zvezi z delom. V ta namen mora izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo ter potrebnimi materialnimi sredstvi. Pojma varnost in zdravje sta komplementarna in imata za cilj človekovo integriteto ter se nanašata na fizično in mentalno stanje zaposlenega. (Svetlik 1996: 164)

Potrebe ljubiti

Potrebe "ljubiti" so potrebe po pripadnosti in spoštovanju, ki izvirajo iz bistva človeka kot družbenega bitja.

- Obveščenost o dogajanju v podjetju, poslovnih rezultatih podjetja, perspektivah podjetja.
- Medsebojni odnosi in sistem internega komuniciranja v podjetju, možnost organiziranega soodločanja oziroma participacije zaposlenih pri odločanju o delu in poslovanju na kolektivni ravni, horizontalno komuniciranje in odnosi s sodelavci, vertikalno komuniciranje in odnosi z nadrejenimi (vodstveni odnosi, stil vodenja), način reševanja konfliktov na delovnem mestu in širše v organizaciji, specifični slogani, obredi, rituali ipd. v organizaciji, poznavanje poslanstva in vizije ter identifikacija s cilji podjetja, razvitost "etičnega managementa" (etičnost, moralnost, poštenje, pravičnost, zakonitost delovanja, zlasti pri ravnanju z zaposlenimi v podjetju).
- Priznanja, profesionalne nagrade in možnost statusnega napredovanja.
- Druge oblike organizacijske participacije zaposlenih, zlasti finančne in lastniške (udeležba pri dobičku podjetja, notranje lastništvo zaposlenih).
- Ugled dela.
- Možnost statusnega (vertikalnega) napredovanja. (Svetlik 1996: 170)

Potrebe biti

Potrebe "biti" so osebnostne. Z njihovo zadovoljitvijo posameznik doživlja samopotrditve in osebnostno rast.

- Zanimivost in ustvarjalnost dela, ki se v mikroorganizaciji delovnega procesa zagotavlja predvsem z ukrepi "širitve" in "obogatitve" dela. Kaže pa se predvsem skozi raznovrstnost nalog v okviru delovnega mesta, manjšem obsegu ti. rutinskih opravil, možnost invencij in inovacij, doveznosti organizacije za ustvarjalne ideje in iniciative zaposlenih in podobno.
- Zahtevnosti dela (fizična ali psihična), ki načeloma ne sme biti prenizka (delo ni več izziv), niti previsoka (psihofizična preobremenitev delavca) in odgovornost pri delu.

- Svoboda in samostojnost (avtonomija) pri delu oziroma možnost ti. individualne participacije (odločanje in soodločanje o vsebini, pogojih in načinu opravljanja dela).
- Možnost za učenje (izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje).
- Možnost strokovnega (horizontalnega) napredovanja.

Iz prikazanega Allardtovega koncepta kakovosti delovnega življenja so razvidni glavni elementi kakovosti delovnega življenja, ki jih lahko opredeljujemo tudi kot sredstvo za povečanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjšanje stresnih situacij, izboljšanje komuniciranja ter zmanjšanja odpora do sprememb. (Svetlik 1996:163-171)

Spremembe političnega in gospodarskega sistema v zadnjih petnajstih letih v Sloveniji, so močno vplivale na kakovost delovnega življenja. Za ljudi postaja kakovost njihovega življenja, predvsem delovnega, vse pomembnejša vrednota, saj vpliva na počutje zaposlenih, njihovo zdravstveno stanje, zadovoljstvo, motivacijo, pripadnost organizaciji itd. Pri tem je pomembno kako ljudje v delovnem okolju sami doživljajo svoj položaj. Po drugi strani pa je od doseganja kakovosti delovnega življenja ljudi in od tega kako neka organizacija ravna s človeškimi viri, v veliki meri odvisna uspešnost same organizacije in ima vpliv na njeno podobo v okolju in na možnosti, da pridobi najboljše delavce.

1.2. Elementi kakovosti delovnega življenja

1.2.1. Varstvo zaposlitve

Varstvo zaposlitve je eno od tradicionalnih vprašanj kakovosti delovnega življenja. Prav tako je pomembno zaposlovanje.

"Stalnost zaposlitve pomeni za delavca zagotovitev materialne varnosti in določen položaj v družbi. Gre torej za pomembno vrednostjo in gmotno dobrino. 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: 84)

Za brezposelnost Kavar-Vidmar pravi: "Vedno pogostejše se dogaja, da so obdobja zaposlenosti pretrgana s krajšimi ali daljšimi obdobji brezposelnosti. Brezposelnost je danes eno najbolj perečih vprašanj, s katerim se ukvarjajo tako države kot mednarodna skupnost in seveda posamezniki, ki ne morejo dobiti dela. Vse kaže, da bo brezposelnost še dolgo ostala velika. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja, ki jih poznamo v Sloveniji, vključujejo javna dela in druge oblike, ki od brezposelnih zahtevajo razne oblike aktivnosti, s katerimi dokazujejo resnično pripravljenost za zaposlitev. Prav za brezposelne so razne delovne aktivnosti najbolj koristne. So dodaten vir dohodkov, poleg tega pa tudi način, da brezposelna oseba ostane v stiku s svetom dela ter ohranja in razvija delovne zmožnosti in socialne stike. Med rednim delovnim razmerjem in odprto brezposelnostjo so številne vmesne situacije. Od tega, kako posameznik preživi oziroma uporabi čas, ko je brezposeln, niso odvisne samo nadaljnje zaposlitvene priložnosti in delovna kariera, ampak tudi kakovost življenja." (Kavar-Vidmar 1998:86-87)

"V sedanjih pogojih poslovanja, ki jih zaznamujejo velika negotovost in neprestane spremembe, se varnost zaposlitve praviloma zmanjšuje. Podjetja probleme doseganja konkurenčnosti rešujejo z zniževanjem stroškov na račun zmanjševanja števila zaposlenih. V uspešnih podjetjih, ki zaposlenim zagotavljajo varnost zaposlitve, so prisotni naslednji pozitivni učinki:

- večja pripravljenost zaposlenih, da pridobijo nova znanja;
- več predlogov za izboljšave, ker zaposleni vedo, da s tem ne ogrožajo delovnih mest;
- večjo pozornost posvečajo izbiri čim boljših novih sodelavcev;
- zaposleni si prizadevajo za dolgoročno uspešnost. (Zupan 1996: 6; po Mah-Ločniškar 2003: 16)

1.2.2. Delovni čas

Za kakovost delovnega življenja je delovni čas ena pomembnih kategorij, ki vpliva tudi na prosti čas in torej na kvaliteto življenja nasploh. Pri nas v Sloveniji se z vprašanji delovnega časa ukvarja Kaltnekar.

"Razporeditev delovnega časa bistveno določa položaj delavca v delovnem procesu, saj opredeljuje zahteve po njegovi prisotnosti v podjetju. Določa pa tudi delavčeve možnosti za razporejanje njegovega prostega časa in s tem vpliva na stopnjo humanizacije njegovega celotnega življenja. Dolžina trajanja in različne oblike delovnega časa so torej bistveni dejavniki humanizacije dela." (Kaltnekar 1995: 149)

"Delovni čas je v osnovi čas prisotnosti delavca na delovnem mestu. Le v idealnem primeru je to v celoti tudi čas, ko delavec stvarno dela. Zaradi različnih obremenitev in tudi osebnih nagnjenj je praviloma stvarni čas dela nekoliko ali dosti krajši od delovnega časa. Osnovni cilj urejanja delovnega časa je čim večji delovni učinek na eni strani in čim večja humanizacija dela in boljše počutje na drugi strani." (Kaltnekar 1995: 151)

"Različne oblike delovnega časa bolj ali manj omejujejo delavca pri njegovem odločanju o delu, predvsem še zahtevajo njegovo prisotnost v nekem določenem času. Pritisk delovnega časa vsekakor vedno ustvarja neko nelagodje delavca v odnosu do dela, mara se pač podrejati različnim terminskim omejitvam. Seveda pa so te omejitve pri različnih oblikah delovnega časa zelo različne." (Kaltnekar 1995: 197)

"Delovni čas in njegova razporeditev pomembno opredeljujejo delavčev položaj v delovnem procesu. Na eni strani določa možnosti za boljše in slabše izkoriščanje njegovih zmogljivosti v podjetju. Na drugi strani pa bolj ali manj veže delavca v čisto določene okvire in s tem omejuje njegovo svobodo. Svoboda odločanja o lastnem delu pa je eden najpomembnejših elementov humanizacije dela. Smotrna razporeditev delovnega časa lahko zadovolji obe zahtevi." (Kaltnekar 2000: 14)

Kaltnekar pravi, da je "dolžina delovnega časa vsekakor izredno pomemben vplivni dejavnik, ki na eni strani določa trajanje vseh različnih obremenitev pri delu, na drugi strani pa seveda

vpliva tudi na dolžino ostalih kategorij delavčevega časa: njegovega prostega časa in časa za počitek. Zato je ta dolžina v končni posledici vedno rezultat stalnega nasprotja in borbe med nujno po ustvarjanju materialnih dobrin za preživetje in zahtevo po osvobajanju človeka od različnih pritiskov. Razumljivo je rezultat odvisen od številnih pogojev tehničnega in družbenega razvoja." (Kaltnekar 1995: 206)

Kaltnekar navaja naslednje oblike spremenljivega delovnega časa:

- Premični delavnik: ohranjena je dnevna časovna obveza;
- Z omejenim izborom: delavci si za daljše obdobje izberejo čas začetka in konca dnevnega dela;
- S svobodno izbiro: delavec v določenem okviru sam izbira začetek in s tem konec vsakodnevnega dela;
- Premakljivi delovni čas: delovni čas je lahko ob različnih dnevih različen;
- Dinamični delovni čas ne zahteva več obdobja, ko morajo biti delavci prisotni, postavljene so le meje dopustnega delovnega časa;
- Svobodni delovni čas: ni nobenih omejitev, delavec dela, kadar želi, le da opravi delo do roka. (Kaltnekar 1995: 154-157)

"Za kakovost delovnega življenja je pomembno tudi to, da zaposleni za neko primerno obdobje vnaprej vedo, kdaj bodo delali in kdaj bodo prosti. Trajanje in razporeditev delovnega časa posredno določata trajanje in razporeditev prostega časa. Delovni čas torej vpliva ne samo na kakovost delovnega življenja, ampak na kakovost življenja v celoti." (Kavar-Vidmar 1998: 89)

1.2.3. Plača

Za večino zaposlenih je plača glavni vir preživljanja in poglobitni razlog za delo. Najnižja plača bi morala zadostovati za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb delavca. Z vidika kakovosti delovnega življenja je pomembno ali smatra delavec plačo za pravično, kar pa je relativna kategorija. Pravičen sistem plač zahteva enako plačo za delo enake vrednosti. Po tujih vzorih pri nas vedno bolj prihaja v navado, da so zaposleni poleg plač deležni raznih

ugodnosti, praviloma tem več, kolikor višje so na hierarhični lestvici. Prednosti so v tem, da so zaradi davčnega sistema bolj ekonomične, vzpodbujajo tekmovanje, lahko povečajo zadovoljstvo in lojalnost zaposlenih. Možna slaba stran plač je, da jih zaposleni ne cenijo, da so drage ali jih zaposleni smatrajo za samoumevne. (Kavar-Vidmar 1998: 93,94)

Kavar-Vidmar meni, da je najvažnejši razlog, da se nekdo zaposli, plača. Danes je plača za mnoge edini glavni vir preživljanja. Plače v tržnem gospodarstvu so rezultat kolektivnega pogajanja med delodajalci in delojemalci. Za področje zdravstva in socialnega varstva je pri določanju plač pomembna kolektivna pogodba za to področje, Zakon o razmerju plač v javnih zavodih, državnih organih in v organih lokalnih skupnosti (ZRPJZ – Uradni list RS št. 18/1994), ter Pravilnik o napredovanju delavcev zaposlenih na področju socialnega varstva (Uradni list št. 41/1994). (1998: 93-94)

Plača je lahko tudi sredstvo za motivacijo pri delu. Kavarjeva v svojem članku (1998: 94) Po Porterju in Lawlerju povzema štiri načela oziroma pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da je plačilo resnična spodbuda:

- plačilo mora biti odvisno od učinka oziroma storitve dela;
- biti mora vidno, da je plačilo odvisno od učinka;
- zaposleni morajo vedeti, kako se določa njihovo plačilo in povišanja;
- na voljo mora biti dovolj informacij, da lahko posameznik svojo plačo primerja s plačami kolegov.

V pogodbi o zaposlitvi delodajalec in delojemalec določita osnovno plačo delavca, se dogovorita o plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače (29.čl. ZDR).

Določene ugodnosti so zaposlenim zagotovljene po predpisih delovnega prava in socialne varnosti, kot na primer plačan letni dopust, odsotnost z dela z nadomestilom, nadomestilo za čas bolezni itd. V zvezi s plačo se vseskozi pojavljajo tudi zahteve po enaki plači za delo enake vrednosti, ki se nanaša zlasti na enako nagrajevanje moških in žensk. To vprašanje je v Sloveniji urejeno z Zakonom o delovnih razmerjih, ki določa, da je delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake zahtevnosti, izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol. (ZDR 133.čl.)

1.2.4. Varnost in zdravje pri delu

"Pojma varnost in zdravje sta komplementarna. Oba imata za cilj človekovo integriteto, nanašata se na fizično in mentalno stanje zaposlenega. Namen varnosti pri delu ni samo preprečevanje slabega (stresa, nesreč pri delu, poklicnih bolezni), ampak ustvarjanje pozitivnega (prijetnega, udobnega, spodbudnega), pospeševanje zdravja in varnosti zaposlenih." (Blanpain 1991: 147; po Kavar-Vidmar 1998: 89)

"Varnost pri delu je najnujnejši element kakovosti delovnega življenja. Pomanjkljiva varnost pri delu lahko ogrozi temeljno pravico človeka, to je pravico do življenja. Varnost in zdravje pri delu je verjetno najbolj normirano področje kakovosti delovnega življenja.

V Sloveniji je sedes materiae za to področje zakon o varstvu pri delu. Delodajalci morajo po zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju zagotoviti delavcem preventivne ukrepe za preprečevanje bolezni in poškodb pri delu, preventivne zdravstvene preglede, preventivna zdravljenja in prvo pomoč v primeru poškodb.

Za varnost in zdravje pri delu je pomemben tudi zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki ureja zlasti posledice zdravstvenih okvar pri delu, vsebuje pa tudi preventivne določbe.

Zakon o socialnem varstvu navaja kot socialno varstvene storitve, namenjene odpravljanju socialnih stisk in težav, pomoč delavcem v podjetjih, zavodih ter pri drugih delodajalcih." (Kavar-Vidmar 1998: 90)

1.2.5. Razmere na delu (delovno okolje)

Razmere na delu lahko razdelimo v več skupin (Možina 1991: 20-28) in sicer:

- Fizikalni in klimatski pogoji v delovni okolici (osvetlitev, ki v ustreznih mejah povečuje psihofizične funkcije).
- Krivulja dela in delovnih učinkov, pri katerih ločimo: začetni elan, naraščanje delovnega učinka, padanje delovnega učinka, morebitni končni elan ter padec delovnega učinka. Utrujenost zelo znižuje delovno storilnost, odvisna pa je od motivacije zaposlenega za delo. Na kvaliteto dela vpliva tudi zasičenost, ki se pojavlja pri ponavljanju istega dela.

- Psihološki učinki nedokončanih nalog: človek ne želi začeti nove delovne naloge ob koncu delovnega dne, prav tako ne želi pustiti dela na pol dokončanega. Dokončanje naloge je naravna oblika motivacije in večanje interesa za delo.

"Na vzdušje v podjetju vplivajo zastavljeni cilji. Klima pomeni neko vzdušje, zadovoljstvo, nezadovoljstvo, torej prevladujoč način vedenja zaposlenih." (Lipičnik, Možina 1987: 143)

1.2.6. Zanimivost dela

Osrednje vprašanje oblikovanja dela je, kako v delo vnesti motivacijske elemente. Kakšne značilnosti naj torej ima, da bo za delavce privlačno in jim bo dalo trajno osebno zadovoljstvo.

Raziskovalca Torrington in Hall (1991: 429-430) sta na podlagi študije različnih virov poudarila naslednje elemente:

- Raznolikost v delovnih nalogah, orodjih, strojih in napravah, mestih kjer posameznik dela, ljudi s katerimi sodeluje. Ta značilnost je posebej pomembna za delovna mesta s ponavljajočimi se delovnimi nalogami, saj enolično delo delavce dolgočasi.
- Samostojnost pri izbiri načinov dela in orodij za delo. Samostojni delavci so bolj odgovorni in dobijo občutek priznanja in samospoštovanja. Nesamostojni delavci pa so ravnodušni in ne dosegajo želenih delovnih rezultatov, kar zmanjšuje zadovoljstvo na delovnem mestu.
- Odgovornost za odločanje o tem, kako rešiti določen problem pri delu.
- Izziv, v smislu izbire ustreznega znanja, ki pri razrešitvi problema daje občutek, da je delavec sam dosegel nekaj pomembnega. Delo delavca postavlja pred vedno nove izzive, prispeva k razvoju njegovih sposobnosti, k strokovni rasti in k možnostim napredovanja.
- Interakcija pomeni omogočanje stikov z drugimi pri opravljanju dela, sodelovanja, ki dajejo skupinsko sinergijo in možnost izbire sodelavcev. Delavcem veliko pomenijo dobro delovno razpoloženje, skupinski duh, razreševanje sporov, sproščena komunikacija med delavci, nadrejenimi in podrejenimi.

- Pomen dela in poistovetenje z delom in delovnim rezultatom, ki omogoča dejanje priznanja in občutek, da je delavec nekaj dosegel. Pri tem je pomembno, da so rezultati vidni oziroma jih je mogoče ovrednotiti.
- Cilji in povratna informacija z jasno opredeljenimi delovnimi cilji, ki naj pomenijo za delavca izziv. Jasno mora biti kdaj šteje, da so uspešno doseženi. Cilji naj bodo taki, kot jih delavec normalno pričakuje in dobro je, če sodeluje pri njihovem opredeljevanju.

Mulej (1986: 446-447) meni, da so za nezanimivo delo kriva podjetja sama, saj le delu zaposlenih nudijo zanimivo, kreativno in dinamično delo. Delo, ki ni zanimivo, pa uničuje človekovo ustvarjalnost in motivacijo za delo. Z nezanimivim delom zaposleni niso zadovoljni, saj se dolgočasijo in osebno ne napredujejo, postanejo pasivni in težijo k rutinskemu delu. Kadrovanje v podjetjih bi moralo biti organizirano tako, da bi posamezniku nudilo možnost kreativnega dela. Tako bi prišlo do samovspodbujanja in uresničevanja. Od vodij je odvisno ali bodo znali napraviti delo delavcem zanimivo ali ne. Včasih je dovolj že prisluhniti željam posameznikov v skupini.

1.2.7. Medsebojni odnosi

Usklajevanje odnosov je zelo resno in zahtevno za vodstvo organizacije in temu mora posvetiti veliko pozornost. Predvsem v tistih organizacijah kjer je velika fluktuacija. Slabi odnosi vplivajo na povečanje nezadovoljstva in posledično na produktivnost v negativnem smislu.

Možina (1998: 392-393) poudarja vlogo neposrednih vodij, kako reagirajo na različne postopke svojih sodelavcev, opozarjajo sodelavce na napake pri delu ali poskušajo ugotoviti, zakaj je nastalo nesoglasje oz. problem. Dobri medsebojni odnosi nastajajo in se razvijajo ob primernem oblikovanju delovnih skupin. Sprotno reševanje nesoglasij je sposobnost tistih vodij, ki spremljajo ljudi in se vsak dan posvečajo zaposlenim.

Dobri medsebojni odnosi med zaposlenimi se kažejo v:

- uspešnem izpolnjevanju delovnih in družbenih nalog,
- povečanju produktivnosti dela,
- pomoči in solidarnosti med zaposlenimi,
- izražanju visoke stopnje morale,
- povečanju integracije zaposlenih v organizacijo in medsebojnih odnosih.

Na odnose v organizaciji vpliva tudi socialno vzdušje okolja. To je odvisno od vsakega posameznika in njegovega prizadevanja, da bodo odnosi in vzdušje prijetni.

Možina (1992) navaja dva načina nastajanja medsebojnih odnosov:

- institucionalni način je temeljni način oblikovanja odnosov v delovnem okolju. V delovnem okolju ob izvajanju delovnih nalog se vzpostavijo medsebojni odnosi;
- spontani način je drugi način vzpostavljanja odnosov med zaposlenimi. Odnosi nastajajo predvsem pri izpolnjevanju delovnih nalog in tudi med osebnimi vprašanji in problemi posameznikov.

"Da bi bili medsebojni odnosi dobri, moramo upoštevati:

- različnost: priznavamo pravico do lastnega mišljenja,
- vzajemnost odnosov: biti v dialogu, obojestransko zanimanje. Sprejemamo predloge, poslušamo, predlagamo in se dogovarjamo.
- Omogočanje osebnega izražanja: vsak mora imeti pravico do osebnega izraza, pravico do individualnosti;
- Sprejemanje in dajanje povratnih informacij: zelo pomembno za medsebojne odnose. Brez povratnih informacij ni pravega stika med ljudmi.
- Priznavanje nasprotij: v družbi vedno nastajajo in se ponavljajo nasprotja. Popolna harmonija je v večini primerov lažna harmonija.
- Preprečevanje dvopomenske situacije: pomeni, da se v skladu s tistim, kar pripovedujemo in mislimo, tudi vedemo in da naše stališče do tistega s katerim komuniciramo, ustreza tistemu, kar sporočamo. Takšno komuniciranje je iskreno in je pogoj za dobro sodelovanje med ljudmi.

- Vsebinski in donosi vidik komunikacije: vsebinski vidik komunikacije se nanaša na to, kar hočemo povedati. Vedeti moramo, kaj počnemo in kako sporočamo.
- Vsiljevanje: v medsebojnih odnosih ne sme biti vsiljevanja, ne vsiljujemo svoje interpretacije." (Možina 1992: 210-213)

1.2.8. Strokovno usposabljanje

"Razvoj kadrov je sistematičen in načrtovan proces priprave, izvajanja in nadzorovanja vseh kadrovske-izobraževalnih postopkov in ukrepov, namenjenih strokovnemu, delovnemu in osebnostnemu razvoju zaposlenih." (Florjančič, Jereb 1998: 45)

"Instrumenti razvoja kadrov so med seboj povezani sistemi sprejemanja, razmeščanja, napredovanja, izobraževanja in usposabljanja kadrov.

Za uspešno opravljanje dela je zelo pomemben sistem permanentnega izobraževanja, ki se pojavlja kot dopolnitev tradicionalnega izobraževanja. Naloga permanentnega izobraževanja je, da se usposobi človeka za opravljanje in uresničevanje specifičnih nalog in za ustvarjalno delo.

Usposabljanje je poučevanje specifičnih spretnosti, medtem ko se izobraževanje nanaša na neko vrsto pouka, ki ima cilj uspešnost v prihodnosti in ustvarjalne podlage za nadaljnje usposabljanje. Z ustrezno izobrazbo razumemo tako potreben odnos do dela, potrebno znanje, sposobnosti in spretnosti, ki jih posameznik potrebuje, če hoče delo uspešno opravljati. Strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje zaposlenih pa pripomore k učinkovitejšemu opravljanju posameznih del in nalog in s tem k povečanju produktivnosti, večji kvaliteti (manj pritožb) in prilagajanju zaposlenih delu (manj absentizma in fluktuacije, več predlogov za izboljšave, manj nesreč pri delu). Izobraževanje zaposlenih pa posredno vpliva na njihovo zadovoljstvo in motiviranost za delo in sicer:

- višina plač je bolj ali manj odvisna od stopnje posameznikove izobrazbe;
- delo tistih, ki imajo višjo stopnjo izobrazbe ali pa so na isti stopnji bolje strokovno usposobljeni, je običajno bolj zanimivo in fizično manj naporno. Poleg tega pa je delo, ki zahteva višjo stopnjo strokovnosti, običajno tudi statusno višje ovrednoteno in povezano z materialnimi in nematerialnimi ugodnostmi." (Možina 1983: 230-244)

1.2.9. Napredovanje

"Možnost napredovanja naj bi imeli pod enakimi pogoji vsi zaposleni v podjetju. Napredovanje se kaže v opravljanju zahtevnejših del v okviru delovnega programa, višjem socialnem položaju in nazivu delavca, višji plači in materialnih in nematerialnih dobrinah ter koristi.

Za zaposlenega pomeni napredovanje: motiviranje za neprestano strokovno izobraževanje in razvoj, spodbuja tekmovalnost, povečuje zadovoljstvo, pripomore k doseganju boljših delovnih rezultatov in omogoča višjo plačo in priznanje za uspešno delo, višji socialni položaj in manjšo nevarnost za izgubo zaposlitve.

Za napredovanje se lahko uporabljajo naslednja splošna merila:

- višja stopnja izobrazbe od tiste, ki je za delo predpisana, kar pomeni, da lahko zaposleni opravlja delo bolj strokovno in je hkrati kadrovski potencial za opravljanje zahtevnejših del;
- več funkcionalnih znanj kot so predpisana za to delo, kar prispeva k bolj kakovostnemu delu in uspešnejšemu poslovanju;
- če lahko zaposleni zaradi večje širine znanja opravlja večino del v okviru svojega delovnega področja ali če ga je mogoče razporediti tudi na druga področja v okviru ali izven njegovega poklica;
- samostojnost in zanesljivost pri delu, da hitro osvaja novosti in se je neposredno sposoben hitro prilagajati novim razmeram;
- ustvarjalnost pri delu, da zaposleni uporablja najprimernejše in najsodobnejše metode dela, ter jih izboljšuje ali predlaga nove, kar vpliva na kakovost dela, boljšo organizacijo dela ter uspešnost poslovanja;
- v daljšem časovnem obdobju neprestano dosega nadpovprečne delovne rezultate glede količine dela, kakovosti in gospodarnosti dela." (Zeni 1995: 272-279)

1.2.10. Ugled dela

"Človek je bitje, ki misli ustvarja in čuti, zato pričakujte, da mu delo ne bo v breme ampak v zadovoljstvo. Zato vanj vlaga vso svojo osebnost in ustvarjalno sposobnost. V tem smislu si prizadeva, da bi nekaj pomenil, da bi njegovo mnenje upoštevali ter, da bi se njegovo delo družbeno valoriziralo in kot tako ustrezno nagradilo.

Dajanje pohval v obliki priznanj, nagrad, napredovanj pozitivno vpliva na večjo zadovoljstvo in zavzetost za delo, saj s tem zaposleni zadovoljujejo potrebo po potrditvi pred samim sabo in pred drugimi." (Lipičnik, Možina 1987: 141)

1.2.11. Pravica delavcev do zasebnosti

"Pravica do zasebnosti spada med najstarejše človekove pravice, ki pripadajo človeku že zaradi dejstva, da je človek." (Cvetko 1999: 15)

Cvetko (1999: 34) navaja področja osebnih zadev, o katerih delodajalec pred sprejemom v delovno razmerje nima pravice spraševati delavca:

- o nosečnosti oz. načrtovanju družine;
- o invalidnosti, če ta ne povzroča izgube zmanjševanja delovne zmožnosti;
- o članstvu v strankah in združenjih;
- o predhodnih obsodbah, če so izbrisane iz kazenske evidence in če niso povezane s prepovedjo opravljanja določenega dela;
- o finančnem stanju.

Delavec ima pravico odkloniti odgovor na vsa vprašanja iz sklopa njegovih osebnostnih pravic. Prav tako lahko odkloni posebne zdravniške preglede, psihološke teste itd., ki se lahko zahtevajo pri opravljanju določenih izpostavljenih poklicev, vendar to pomeni, da takega delovnega mesta ne bo mogel zasesti."

"Na delovnem mestu poteka nadzorovanje delavcev z namenom kontrole njihove delovne uspešnosti oziroma storilnosti. Poteka na različne načine in sicer: z vizualnim opazovanjem, računalniškim spremljanjem določenih opravil delavca, video kamerami itd., pri tem pa velja,

da mora biti delavec seznanjen z načinom opazovanja oz. nadzorovanja. Delodajalci pa niso dolžni spoštovati le zasebnosti delavcev, ampak morajo zagotoviti, da delavci pravico do zasebnosti upoštevajo tudi v odnosu do drugega.

Do kršenja pravice do zasebnosti pa lahko pride tudi po prenehanju delovnega razmerja. Nekdanji delodajalec namreč še vedno razpolaga s podatki delavca, ki kljub zakonskim določbam in zahtevam po varovanju podatkov, prehajajo od enega delodajalca k drugemu." (Cvetko 1999: 35)

1.3. Stres in izgorelost

1.3.1. Stres

"Porušeno ravnoesje med telesnim, duševnim in duhovnim doživlja posameznik kot čustveno nelagodje. Pomembno je, da ga prepozna in se nanj ustrezno odzove. Osebnostno trden posameznik ne bo imel težav, saj bo sposoben ozavestiti to stanje in se odločiti za ustrezne spremembe v življenjskem slogu ali pri nekaterih vedenjskih vzorcih. Težave nastanejo takrat, ko je doživljanje, ozaveščenost in vrednotenje moteno in se posameznik ne odzove na motnjo, ker je ne prepozna. Organizem si pomaga sam. Nastalo spremembo zazna kot stres in preko centrov v srednjih možganih sproži "alarm", ki naj preko avtonomnega živčevja oskrbi organizem v dodatno energijo za odziv." (Ščuka 1998: 53)

Kavar-Vidmarjeva povzema problematiko stresa po monografiji Mednarodne organizacije dela Preventing Stress at Work (1998: 92) tako: "Značilnost sodobnega načina dela je naraščanje stresa pri delu. Bistvo stresa je, da gre za občutke neravnovesja v soočanju med posameznikom in okoljem ter med drugimi posamezniki. Ko so ljudje postavljeni pred zahteve drugih ali okolja, na katere ne morejo ustrezno odgovoriti, je organizem aktiviran na spopad s situacijo. Narava odgovora organizma je odvisna od kombinacije različnih elementov: teže zahteve, osebnostnih lastnosti in moči osebe za spopad, pritiska na osebo in podpore drugih.

Stres ni nujno negativen. Pomemben je za dinamično prilagoditev položaju. Če je zdravje dinamično ravnotežje, je stres njegov del, ker ni zdravja brez interakcij z drugimi ljudmi in okoljem. Samo ekscesi – pretiran stres- so patološki."

"Če pa je stres intenziven, kontinuiran ali ponavljajoč se, če mu oseba ni kos, če se ne zmore spopasti z njim ali če nima podpore, postane stres negativen in pelje v fizične bolezni in psihične težave. Škodljive posledice stresa segajo od zgodnjih neprijetnosti do resničnih bolezni in se izražajo v pahljači težav, kot so kronična utrujenost, nespečnost, tesnoba, migrene, depresije, čustveni pretresi in razburjanje, ulkus, alergije, kožne bolezni, lumbago, revmatične bolečine, zloraba tobaka in alkohola. Najresnejše posledice pa so srčni napadi, nesreče in samomori.

Negativni stres ima veliko vzrokov. Gre za neskladje med posameznikom in fizičnim okoljem kot so hrup, smrad, razsvetljava, vlaga, vibracije, gneča, strupene snovi, stroji in orodja. Drugi vzroki se nanašajo na odnos med posamezniki in psihosocialnim okoljem. Pri tem gre za raven avtonomnosti in odgovornosti, obseg dela, organizacijo raznih dejavnosti, delovni čas, odnose z drugimi posamezniki in skupinami. Stresorji obeh vrst so povezani.

Stres se pojavlja na delovnem mestu in doma. Bolj prizadeva delavce v določenih okoljih in določene skupine ljudi: mlade, stare, migrante, invalide. Zaradi družinskih razmer, zlasti skrbi za otroke, je povezan tudi s spolom.

Cena stresa je visoka tako za posameznike kot za podjetja in družbo. Doslej je bila pri obravnavanju stresa pozornost usmerjena k posamezniku in k njegovemu zdravljenju. Treba je delovati preventivno. Ukrepe zoper stres lahko vsebuje zakonodaja. Posebno važni so programi na ravni podjetij. (Di Martino 1992: 3-4; po Kavar-Vidmar 1998: 92-93)

"Slovenska delovna zakonodaja se nanaša predvsem na stresorje, ki izvirajo iz okolja in jih zakonodaja o varstvu pri delu dokaj podrobno ureja, čeprav na zastarel način. Socialni ukrepi varstva pri delu so v zakonu le omenjeni, niso podrobneje razčlenjeni, kot npr. tehnični ukrepi. To je huda pomanjkljivost, saj velik del stresorjev pri delu izvira iz psihosocialnega okolja. Prav te pa bi bilo mogoče omiliti s socialnimi ukrepi varstva pri delu." (Kavar-Vidmar 1998: 93)

"Psihologi zdravniki, sociologi in vodstveni delavci opažajo pri delavcih na izpostavljenih delovnih mestih upad delovne storilnosti, naraščajoče nezadovoljstvo, pogostejše obolevanje in prekinitev delovnih razmerij, kar lahko močno zavira (ali celo povsem prekine) funkcioniranje neke delovne skupine oz. zavoda. Čedalje pogostejše in vedno glasnejše se v izpostavljenih delovnih okoljih srečujemo z izrazom izgorelost in iščemo rešitve zanj. Počasi vendarle narašča tudi število strokovnjakov, ki prepoznavajo to novo bolezensko stanje, znajo pomagati izgorelim in svetovati vodilnim (odgovornim) delavcem v zvezi z organizacijo zaščite izpostavljenih delavcev." (Ščuka 1998: 53)

"Izpostavljenih delovnih mest pa je čedalje več. Med njimi so posebej izpostavljena delovna mesta v službah socialne mreže, tj. v socialnih, varstvenih, vzgojnih, zdravstvenih, izobraževalnih in drugih ustanovah, kjer potrebujejo varovanci zaradi svoje nebogljenosti, socialno-zdravstvene ogroženosti ali neprilagojenosti ustrezno pomoč, posebej za takšno delo usposobljenih delavcev. Torej socialni delavci, zdravstveni delavci, učitelji, vzgojitelji, psihoterapevti, negovalke in drugi, zlasti pa vsi tisti, ki skrbijo za telesno in duševno prizadete, vedenjsko iztirjene, težko bolne, čustveno ali osebnostno motene in socialno ogrožene. Učinkovitost delavcev ni več odvisna od njihovih fizičnih zmožnosti, temveč postaja vse bolj odvisna od odpornosti na stres." (Škof 1994: 369)

1.3.2. Izgorelost

"Izgorevajo torej tisti, ki na svojih delovnih mestih niso zmogli (uspeli) potrditi lastne zavzetosti in ustvarjalnosti, ter so ostali v delovni sredini neopaženi, anonimni in brezosebni, z občutkom nepotrebnosti in odvečnosti. Zanimiva je ugotovitev, da lahko izgori le tisti, ki je pred tem gorel z vso močjo in vnemo. Lenuh ne more izgoreti. Bistvo problema torej ni iztrošenost zaradi starosti, niti utrujenost zaradi preobremenjenosti pač pa izpraznjenosti zaradi izgube duhovne moči, ki je dotlej osmišljala njegovo delo in mu dajala potreben delovni zagon." (Ščuka 1998: 53)

1.3.2.1. Vzroki izgorelosti

Zdržljivost delavcev v službah pomoči je odvisna tako od osebnih kvalitiet posameznika, kot od značilnosti delovnega okolja in odnosa širše družbe do dejavnosti v socialni mreži nasploh. Tako so po Ščuki (1998: 57-58) vzroki izgorelosti:

Lastnosti posameznika

Delo v službah pomoči zahteva telesno in duševno zdravje ter odločne ljudi, s trdno voljo, veliko mero potrpežljivosti, vzdržljivosti, optimizma in ljubezni do bližnjega. Dovzetni za izgorevanje so zlasti čustveno ranljivi in preobčutljivi ljudje, pomanjkanje strokovnega znanja še poveča negotovost, tudi prevelike ambicije povzročajo izgorelost, saj je za to delo potrebna vzdržljivost in potrpežljivost. Še posebno pa so za izgorevanje dovzetni čustveno zavrti, napeti, tihi, vase zaprti posamezniki z neugodno samopodobo in s problemi doma.

Dejavniki delovnega okolja

Pogoste kadrovske omejitve iz ekonomskih razlogov v službah pomoči, iz česar izhaja preveliko število uporabnikov na delavca in s čemer se povečajo delovne obremenitve, obremenilno vplivajo na posameznika. Tudi izmensko in nočno delo, dežurstva in nadomeščanja so značilna za te poklice. Dodatno obremenjujoča je tudi zahteva po nenehnem strokovnem izobraževanju in uvajanju novih oblik dela ter potreba po sprotnem dogovarjanju, usklajevanju, interdisciplinarnem in multidisciplinarnem pristopu, timskem delu, prilagajanju. Slabo opredeljeno delovno mesto s pomanjkljivim opisom del in nalog, nejasno določeno organiziranostjo in pogoji dela, neustrezno oceno delovnega mesta in iz tega izhajajoči nizki osebni dohodki prav tako slabo vplivajo na delavca.

Družbeno okolje

Splošna naravnost družbe, ki je žal še vedno pretežno ekonomsko naravnana in oblikuje medsebojne človeške odnose na osnovi dobička, je v veliki meri kriva za izgorevanje delavcev v službah pomoči. Človeka vrednotijo povsem tržno in je vreden toliko, koliko je vredno njegovo delo. Zato imajo otroci, mladina, ostareli, vedenjsko in socialno neprilagojeni, invalidi, tisti, ki pač živijo od kruha zdravih, nizko tržno vrednost, s tem pa so tudi delavci v službah pomoči vrednoteni kot drugorazredni in v tem smislu nagrajevani.

1.3.2.2. Znaki izgorelosti

"Kažejo se na različnih področjih vsakdanjega življenja in so zato spočetka težko prepoznavni. Pojavljajo se namreč na področju telesnega delovanja, čustvenega doživljanja, vedenja ali na področju mišljenja. Od osebnostnih, duševnih in telesnih značilnosti posameznika bo odvisno, na katerem od naštetih področjih se bodo pokazali v izrazitejši obliki." (Ščuka 1998: 57)

Telesni simptomi:

slabo počutje, glavobol, nespečnost, bolečine v križu, kronična utrujenost ob najmanjšem naporu, večja obolevnost, zlasti pogosti prehladi, težave ali motnje na področju spolnosti, težave z želodcem, prebavo in odvajanjem, upad ali prekomerno povečanje telesne teže, povišan krvni tlak, krvni sladkor in holesterol, težave na ožilju in srcu.

Čustveni simptomi:

Občutek tesnobe ob novih obremenitvah na delovnem mestu, ravnodušnost s pomanjkanjem energije in volje za delo, nerazpoloženost s pobitostjo, izpraznjenostjo in brezcilnostjo, otopelost za vsakršna dogajanja v sebi in v okolju, zavračanje katerekoli možnosti pomoči s strani sodelavcev, izguba smisla za humor, sprostitvev in razvedrilo, brezbriznost in pomanjkanje zanimanja za življenje ljudi v okolju, nesposobnost izražanja čustvenih vsebin, brezoseben, prezirljiv in nanašalen odnos do znancev in sodelavcev.

Vedenjski simptomi:

Izogibanje delovnim obveznostim, površnost, naraščanje odsotnosti z dela, lahko tudi neupravičene, pogosti prepiri s sodelavci, naraščajoča sovražnost, pogostejši problemi v domačem okolju, prepiri, zlorabe pomirjeval, uspaval ali alkohola, ki prerastejo v odvisnost, upad delovne vneme, zmanjšana delovna učinkovitost, odpor do službe, sodelavcev in nadrejenih, težnja po spremembi delovnega mesta (beg iz poklica), opuščanje športnih, rekreacijski ali kulturnih aktivnosti.

Področje mišljenja:

Slabša sposobnost koncentracije, pozabljivost, izguba motivacije za ustvarjalno delo, izogibanje novostim na delovnem mestu, iskanje "krivca" za lastno neuspešnost zunaj sebe, razdiralen odnos do zahtev nadrejenih, zmanjšana sposobnost za kritično presojo dogajanja v okolju, odpori do timskega dela in skupinske pripadnosti, izogibanje pogovorom, sestankom, dogovarjanju, zmanjšana miselna prožnost in zmanjšano samospoštovanje.

Načrtovanje preventivnih aktivnosti za preprečevanje izgorelosti, kot svetuje Ščuka (1998: 59) naj bo dovolj široko zastavljeno. Aktivnosti naj zajamejo čim več rizičnih faktorjev, ki jih sicer (običajno) delimo na tri področja:

- rizične faktorje delovnega mesta,
- osebne značilnosti posameznika in
- rizične faktorje okolja, v katerem posameznik živi.

Vsa tri področja so za raziskavo izgorelosti enako pomembna, vendar je žarišče teh motenj običajno delovna sredina. Žarišče, ki pa ni nujno tudi poglavitni vzrok. Med sicer zdravimi člani kolektiva postanejo kmalu opazni posamezniki, ki kažejo znake izgorelosti. To mora biti za vodstvo dovolj jasen alarm za ukrepanje, če je pri svojih delavcih pozorno na izgorelost. Obseg projekta je odvisen od specifičnih značilnosti delovne sredine, števila rizičnih delovnih mest, števila že izgorelih delavcev itd. Lahko je potrebna le enkratna informacija (seminar), lahko dolgotrajnejši proces reševanja rizičnih mest oz. postopkov. Vsekakor je pomembno

jasno soočenje s problemi in učinkovito ukrepanje, saj je delovna učinkovitost ustanove odvisna od zdravja delavcev.

Državne organizacije (sociala, zdravstvo, šolstvo, sodstvo) delujejo v štirih ravneh: osnovno raven predstavljajo uporabniki (učenci, varovanci, bolniki), srednjo raven strokovno in tehnično osebje, zgornjo pa vodstveni delavci. Pomembno je, da so nivoji komunikacijsko vezani med seboj horizontalno, tj. znotraj posameznih skupin in vertikalno, tj. od zgoraj navzdol in od spodaj navzgor. Horizontalna komunikacija omogoča trdnejšo notranjo povezanost kolektiva, vertikalna pa boljši način vodenja. Pomembna je tudi država kot četrta raven, ki naj zagotavlja svojim državljanom enake socialne pravice, ne glede na družbeni ali ekonomski položaj, vero, raso, narodnost, ideološko ali spolno usmerjenost itd. Umik države iz socialne mreže omogoča kapitalu večjo surovost in s tem opustošenje duhovnosti posameznika, ki povzroča večjo razdiralnost sindroma izgorelosti." (Ščuka 1998: 58)

"Kakovost komunikacijskega sistema ustanove pa je odvisna od osebnostne zrelosti delavcev, saj je pogoj za zdrav odnos do sebe, do sodelavcev in do dela. Toda le ozaveščeno in osebnostno zrelo vodstvo ustanove bo lahko zahtevalo od svojih delavcev uravnotežen in zdrav odnos do dela, stroke, ki jo zastopa in do sebe." (Ščuka 1998: 59)

1.4. Motivacija

"Motivacija je duševni proces, ki poteka v človeku. Motivacijski procesi zajemajo vse silnice in gibalna človekovega delovanja (potrebe, nagoni, želje, cilji, vrednote, ideali, volja, interesi). Vsi ti dejavniki vzpodbujajo ali usmerjajo naše obnašanje. Motivacijske dejavnike delimo na:

- motive potiskanja (potrebe, nagoni) in
- motive privlačnosti (vrednote, ideali, drugi motivacijski cilji).

Za uresničitev motivov je nujno motivacijsko obnašanje oziroma ustrezno ravnanje. Motivacija nam omogoča, da delujemo in uresničujemo svoje potenciale. V življenju si zastavljamo cilje, ki jih želimo doseči. Če so ti cilji kratkoročni in za nas realno dosegljivi smo aktivni in praviloma uspešni pri njihovem doseganju. Ustrezna motivacija stopnjuje tudi našo učinkovitost." (Ucman 2003: 19)

1.4.1. Dogajanje v času motivacijskega procesa

"Aktivnosti, ki vodijo do cilja, spremljajo pričakovanja. Če pričakovanja za posameznika niso pomembna, doseganje cilja zanj ni bistveno." (Lipičnik 1998: 161)

"Hotenja in pričakovanja so povezana. Hotenje, če je dovolj intenzivno, ustvari pričakovanje, ki ima lahko vlogo končnega izida ali cilja. Pričakovanje sproži aktivnost, ki je odvisna od drugih dveh zmožnosti, znanja in sposobnosti. Cilj ali pričakovanje aktivnosti določa smer, ki je v skladu s ciljem. Začetek smeri motivacije je dan s ciljem. Kadar oseba ne doseže želenega cilja, sledi razočaranje, ki kot posledica primerjave pričakovanja in dejansko doseženega rezultata različno deluje na različne ljudi. Nekateri ga občutijo kot breme, ki je ovira za nov poizkus, drugim pa pomeni pravi izziv in v njih vzbudi novo pričakovanje.

Pričakovanje, ki igra vlogo spodbujevalca motivacije ali hotenja, nastopa in mora nastopati pred samo aktivnostjo, sicer do aktivnosti ne pride. Zadovoljstvo pa je posledica primerjave rezultata s pričakovanjem, torej sledi na koncu določenega procesa. Iz tega je mogoče sklepati, da motivacija in zadovoljstvo nimata nič skupnega, saj se pojavljata na različnih koncih istega procesa, in to v različnih vlogah. Mogoče pa je, da veliko zadovoljstvo povzroča v ljudeh hotenje ali motivacijo za ponavljanje aktivnosti. S tem znani Herzbergov dejavnik "dosežek" dobi svoj pomen. Zadovoljstvo z rezultatom je povzročilo enaka pričakovanja, ki po znani poti vodijo do predvidenega rezultata. Zdi se, da ta krog bolj velja za ponavljajoče se aktivnosti kot pa za tiste, pri katerih si morajo ljudje vedno ustvarjati nova pričakovanja. Ko pa vedno pričakovanja sprožajo nove aktivnosti in te vedno vodijo do pričakovanih rezultatov, ljudje začnejo uživati v svoji ustvarjalnosti. Tako so ustvarjalni ljudje svoj generator pričakovanj in njihov uresničevalec hkrati." (Lipičnik 2002: 481)

1.4.2. Motivacijske teorije in njihova uporaba v praksi

"Hackman in Oldham sta oblikovala prvi motivacijski model, s katerim naj bi bilo mogoče ugotavljati motivacijo delavcev, delovne dosežke in zadovoljstvo z delom. Delo ima smisel samo takrat, če pri delovni nalogi upoštevamo pet motivacijskih dimenzij: raznolikost znanj in spretnosti, celovitost delovne naloge, avtonomnost pri delovni nalogi in povratno informacijo o doseganju ciljev delovne naloge.

Prve tri dimenzije: raznolikost znanj in spretnosti, celovitost delovne naloge in pomembnost delovne naloge so tiste, s katerimi merimo motivacijski potencial delovne naloge: njen smisel

ali pomen za posameznika in organizacijo. Če so te tri značilnosti vsebina delovne naloge, potem ji posameznik pripiše pomembnost, jo visoko vrednoti in ugotavlja, da jo je smiselno izpeljati. Delovna naloga, ki jo organizira socialni akter, ki jo tudi dejansko dela, je produkt ponotranjene motivacije. Avtonomnost delovne naloge socialnemu akterju daje občutek osebne odgovornosti, povratna informacija pa mu daje jasno podobo o tem, kako uspešen je. Z motivacijskega vidika model predpostavlja, da je možno interno nagrado doseči, če se izvajalec naloge uči iz lastnih izidov, če osebno doživlja odgovornost in če je uspešen pri nalogi, ki mu veliko pomeni. Prisotnost motivacijskih dejavnikov delovne naloge je v tesni zvezi z zadovoljstvom z nalogo, z motivi za izpeljavo delovne naloge in z občutkom lasne vrednosti. Model posebej poudarja zvezo med delovno nalogo in osebnim razvojem, samospoštovanjem in samouresničevanjem." (Ovsenik, Ambrož 2006: 137)

"Če želimo razumeti vedenje zaposlenih, moramo poznati motive zaposlenih in pristope k motivaciji. Doseganje v času motivacije so poskušali pojasniti avtorji različnih teorij. Razdelimo jih lahko na vsebinske, le te se ukvarjajo predvsem z vprašanjem, kaj motivira vodenje, in procesne teorije, ki so osredotočene na to, kako motivirati. Naj navedem tri najbolj znane in uporabne:

- motivacijska teorija ameriškega psihologa Maslowa, ki temelji na hierarhiji potreb, kjer najprej zadovoljimo potrebe po nižjih in potem potrebe po višji ravni. Ta teorija, prirejena v vsebinski del delovne motivacije (temeljne potrebe, na primer plača – potrebe po varnosti – socialne potrebe – potrebe po spoštovanju – potrebe po samouresničevanju), je za menedžerje uporabna, saj lahko ugotovijo, kaj zaposlene motivira v organizaciji v določenem času in na kaj so ljudje tisti trenutek najbolj občutljivi;
- motivacijska teorija teoretika in industrijskega psihologa Fredericka Herzberga je za managerje uporabna predvsem zato, ker se lahko zavedajo vseh vrst orodij za motiviranje zaposlenih: motivatorjev, s katerimi je mogoče izzvati aktivnosti pri posameznikih, in higienikov, s katerimi je mogoče povzročati predvsem zadovoljstvo, ki bo odstranilo odvečne napetosti in usmerilo človekovo aktivnost v delo;
- Vroomova motivacijska teorija temelji na pričakovanju in je intenzivnost posameznikove težnje za določeno vedenje, odvisno od pričakovanja in od privlačnosti posledice. To pomeni, da je delavca mogoče pripraviti do dela ali večje

zavzetosti za delo tako, da osvetlimo zvezo med tistim, kar bi rad, in tistim, kar od njega zahtevamo." (Lipičnik: 164-171)

Pečjak razlaga tri skupine (Pečjak 1995), v katere so združene motivacijske teorije, ki razlagajo motivacijo za delo: X, Y in Z – teorijo delovne motivacije. Po Z – teorijah motivacije je motiviranost največja, kadar se posameznikovi cilji ujemajo s cilji podjetja. Delavec je na nek način "oženjen" s podjetjem.

Novejše teorije o uspešnosti organizacije zelo poudarjajo pomembnost usklajenih osebnih ciljev in ciljev organizacije.

Lipičnik pravi, da si o motivaciji pri delu velikokrat postavljamo napačna vprašanja (Lipičnik 2002: 482). Če bi vprašanje, zakaj ljudje delajo, obrnili: zakaj ljudje ne delajo, bi zlahka odgovorili, da je temu kriva ena izmed človekovih zmožnosti, ki imajo mogoče celo kaj skupnega s kompetencami, ki so sedaj predmet "velikih" razprav. Odziva ni, če ljudje česa ne zmorejo (sposobnosti), ne znajo(znanje) ali nočejo (motivacija). Če motivacijo, ki bi jo lahko enačili s hotenjem, nadomestimo z besedo hotenje, bi se namesto, kako motivirati ljudi, lahko vprašali: kaj storiti, da bi ljudje hoteli delati.

"Vodja mora vedeti, kaj hoče, da bi ljudje delali. Ob nadomestitvi besede "motivacija" z besedo "hotenje" postaja jasno, da mora vodja nekaj storiti, da bodo ljudje hoteli delati. In če vodja ne ve, kaj koče, nima nobene možnosti, da bi v ljudeh ustvaril hotenje po opravljanju tistega dela, ki vodi k njim neznanim ciljem.

Ljudje so motivirani po naravi, saj je motivacija proces, ki poteka po naravnih zakonitostih v človeku, ki si jih ne znamo povsem pojasniti. Motivacija ali hotenje kot naravni proces pa ima dve zelo očitni lastnosti: smer in intenziteto. Nekdo, ki nekaj hoče, usmeri svoje aktivnosti v tisti cilj. Z njim je določena tudi smer hotenja. Intenzivnost hotenja je določena s tem, kako močno si nekdo želi doseči ta cilj. Najprej pa mora biti določena smer in nato intenziteta motiva, kajti v nasprotnem primeru močno intenziven motiv, ki nima smeri, povzroči brezglavo vedenje. V organizaciji bolj potrebujemo ustrezne aktivnosti oziroma dejavnosti kot motivacijo sodelavcev. Zdaj se moramo vprašati, kaj pravzaprav potrebujemo: motiviranega človeka, ki je tako ali tako motiviran že od rojstva, smer in intenziteta njegove motivacije sta odvisni od njega samega in njegovega okolja, ali njegovo aktivnost oziroma dejavnost, s katero lahko opravi svoje delo. Dokaz, da bolj potrebujemo ustrezne aktivnosti

kot motivacijo sodelavcev, najdemo v organizacijah, kjer motivaciji ne posvečajo skoraj nobene pozornosti, če vse teče tako, kot je treba.

Podoben odgovor dobimo tudi na vprašanje, ali naj si prizadevamo za visoko stopnjo motivacije neznane smeri in intenzitete ali naj poskušamo vplivati tudi na smer in intenziteto dejavnosti. V primeru povečevanja motivacije nedoločene smeri in intenzitete bi zelo enostransko usmerjali svoje moči v samo en del zmožnosti, ki sam ne more povsem vplivati na uspešno delo. Če pa bi si prizadevali za smer in intenziteto dejavnosti, bi morali enako pozornost posvečati vsem človekovim zmožnostim oziroma človeškim virom. Takšnim prizadevanjem pa ne bi mogli reči motiviranje, temveč krmiljenje človekove dejavnosti oziroma aktivnosti pri delu." (Lipičnik 1998: 155-163)

"Nekatere raziskave kažejo, da je izraba ustvarjalnega potenciala v novodobnih organizacijah izrazito nizka. Motivacijska struktura, ki temelji na potrebah ljudi, se spreminja. Smisel dela in možnost ustvarjalnega dodajanja nove vrednosti, sta v ospredju in izhodišče za večjo storilnost in ustvarjalnost. Pogosto v organizacijah skušajo padec ustvarjalnosti nadomestiti z novo opremo, boljšo organizacijo dela in boljšo kakovostjo vhodnih surovin. Vsi ti ukrepi bi dali mnogo boljše izide, če bi osrednjo pozornost namenili vlogi človeka, ki je po logiki "taylorizma" samo eden od proizvodnih virov." (Ovsenik, Ambrož 2000: 117)

"Spreminjanje vloge delovnega mesta osredinja pozornost na pojem "intelektualnega kapitala" s katerim želimo poudariti pomen znanja v post-industrijski organizaciji. Intelektualni kapital izhaja iz ciljno usmerjenih potencialov socialnega akterja, ki se na ravni delovne skupine in organizacije razvijajo v upravljanje znanja (Marsick in Watkins, 1999; po Ovsenik, Ambrož 2006: 130). Intelektualni kapital socialnega akterja izhaja iz njegovega habitusa (Webb, Schirato in Danaher, 2002:15; po Ovsenik, Ambrož 2006: 130), ki je splet vplivov določenega okolja, družbenih struktur in svobodne volje socialnega akterja. Na ravni post-industrijske organizacije intelektualnih kapital povezujemo z njeno organizacijsko kulturo, načinom organiziranosti in z načinom doseganja organizacijskih ciljev. Poleg tega je razvoj intelektualnega kapitala pogojen s sposobnostjo socialnega akterja, da igra določeno "kulturno igro", ki mu omogoča učinkovito in uspešno delovanje v kompleksnem poslovnem okolju. V organizacijskem smislu je intelektualni kapital sposobnost vseh socialnih akterjev v organizaciji, da se organizirajo na način, ki omogoča ustvarjanje novih znanj in spretnosti na

vseh ravneh v organizaciji, in usklajevanje in uporabo teh znanj za doseganje ciljev organizacije." (Marsick in Watkins, 1999: 207; po Ovsenik, Ambrož 2006: 130).

"Na ravni učnega mesta to pomeni sposobnost nenehnega učenja, sposobnost hkratnega delovanja v več socialnih mrežah in sposobnost zadovoljevanja konkretnih poslovnih ciljev organizacije. Izid tega procesa so "učni izdelki in storitve", ki jih je mogoče uporabiti za konkretne izdelke in storitve, ki se vrednotijo na trgu dela." (Ovsenik, Ambrož 2006:130).

"Hitro se spreminjajoče organizacijsko okolje in poslovno okolje motivirata socialnega akterja v organizaciji, v nenehno učenje in prilagajanje, da lahko dosega osebne cilje in cilje organizacije. Učenje na delovnem mestu ni nekaj povsem novega, saj je ta koncept prvi predstavil Taylor na začetku dvajsetega stoletja. Nov je zlasti poudarek na strateški pomembnosti učenja in na strateški pomembnosti delovnega mesta za tekmovalno sposobnost organizacije, ki jo lahko razumemo kot splet vseživljenjskega učenja in fleksibilnega načina dela." (Ovsenik, Ambrož, 2006: 144).

1.4.3. Elementi, ki vplivajo na motivacijo pri delu

"Ustvarjalen, inovativen in vrhunsko usposobljen sodelavec je resnično največje bogastvo podjetja. V prihodnosti bo kakovost in s tem tržna zanimivost izdelkov oziroma storitev še bolj intenzivno temeljila na dodani vrednosti znanja. Gre v bistvu za nevidni kapital, ki ima hkrati izjemno razvojno moč. Brez njega ni več mogoče pričakovati zanesljive prihodnosti v poslovanju." (Uršič 2000: 29)

Uršič navaja nekatere dimenzije motivacije, v povezavi s katerimi naj bi obravnavali motivacijo (Uršič 2000: 110):

- posameznikova zmožnost, da delo opravi,
- možnost optimalnih pogojev za delo in
- merljiva izvedba rezultatov.

Motivacija je vezana na posameznikove potrebe po motivaciji (Uršič 2000: 111):

- potreba po učinkoviti izvedbi: težimo k odliki pri delu, zelo malo stvari prepuščamo naključju,
- potreba po sodelovanju: želja, da nas sodelavci upoštevajo, zanima nas tekmovalno vzdušje v skupini predvsem z vidika možnosti osebnega razvoja,
- potreba po moči: biti na vodilnem mestu, izražanje želenega vpliva na ostale.

Na motivacijo pa poleg potreb vplivajo še drugi elementi, ki predstavljajo značilnosti motivacije, ki so povezane predvsem (Uršič 2000: 111-112):

- s cilji: ni motiva, če ne vemo, zakaj delamo. Poznavanje ciljev vpliva na večjo učinkovitost, saj je mogoče, da vidimo rezultate,
- z obsegom delovnega področja: obseg različnih delovnih aktivnosti, ki so na delovnem mestu potrebne za učinkovito opravljanje nalog,
- z opredelitvijo delovnih nalog: da bi lahko nalogo opredelili kot celovito, moramo poznati temeljna področja, s katerimi se ukvarjamo. Gre za splošno opredelitev, ki nam omogoča pogled v to, kar delamo, ne za podrobno opredeljevanje nalog.
- s povezanostjo nalog: opredelitev nalog je osnova za prikaz soodvisnosti naših nalog z nalogami sodelavcev. Motivacija je bistveno večja, če vemo, kaj smo prispevali h končnemu rezultatu dela in čemu je ta namenjen.
- z avtonomnostjo: ljudem nam je ljubo, če poznamo da imamo pri izvajanju dela in tudi pri snovanju in izbiri postopkov določeno svobodo. To nam daje občutek osebne pomembnosti in spoznanja, da nismo samo številke, ker smo na delovnem mestu pač zato, da slepo izvajamo voljo pristojnih. Pri tem je pomembno tudi osebno spoznanje, da imamo prav toliko avtonomnosti, kot jo imajo sodelavci,
- s povratnim informiranjem: nismo zadovoljni, če nekaj delamo in nikoli ne izvemo, ali je delo bilo opravljeno dobro ali slabo. Vsako delo je smiselno ovrednotiti in oceno sporočiti tistemu, ki jo pričakuje, v vsakem primeru je to izvajalec,
- z nagrajevanjem: sem štejemo poleg plače, ki predstavlja pomemben dejavnik nagrajevanja, tudi druge oblike, kot na primer pohvale, možnost napredovanja, možnost dodatnega izobraževanja, obisk strokovnih sejmov, konferenc in podobno. Nagrajevanje je povezano s kakovostjo in količino opravljenega dela.

"Z vidika konfliktov je zelo pomembno omeniti postavljanje ciljev. Mnenja o tem, čigava je ta naloga v organizacijah, so različna. Nekateri jo prvenstveno pripisujejo vodenju, drugi pa menijo, da ciljev ne more postavljati en sam človek, če jih potem uresničuje skupina, zato naj bi jih sooblikovali. Mnogi menijo, da morajo biti cilji predvsem usklajeni za uspešno delovanje organizacije, kar pa ni enostavna naloga, saj srečujemo v organizacijah različne potrebe in želje, ki opredeljujejo različne cilje. Človeku pogosto konflikte in nasprotja povzročata različnost in neusklajenost lastnih ciljev. Pri tem ni povsem ravnodušen in v tem procesu vključuje svojo emocionalno komponento, zaradi katere se je včasih pripravljen odločiti tudi za neustrezen cilj. Emocionalni cilji vodijo v zadovoljstvo, razumski pa v učinek. Organizacija ni uspešna le zaradi usklajenih ciljev, ampak bolj zaradi uravnoteženosti ciljev med emocionalnimi in razumskimi komponentami, ko je v razumskih ciljeh dovolj prostora tudi za emocionalne." (Lipičnik 1998: 160-162)

1.4.4. Vloga vodje pri motiviranju zaposlenih in oblikovanju pričakovanj

"Sposobnost motiviranja je zelo cenjena spretnost vodij. Njihova naloga v procesu motiviranja sodelavcev je, da ugotovijo, kaj njihovim zaposlenim največ pomeni v danem obdobju. Ugotavljanje in spodbujanje individualne motivacije sta procesa, v katerih se učenje nikoli ne konča, saj je vsak človek svojevrstna osebnost.

Uspešnost sodelavcev je odvisna od njihovih kompetenc, v veliko večji meri pa od tega, kako so vodeni in usmerjeni. Ljudje se najpogosteje vedejo tako, kot z njimi ravnamo. Zavedati se moramo, da kakršnakoli oblika razgovora prinaša učinkovitost pri osebnem razvoju vsakega posameznika, kar se pozitivno odraža pri rezultatih podjetja.

Za načrtovanje, oblikovanje in realizacijo posameznikovih karier so zainteresirani organizacije in zaposleni. Tako si skupaj omogočajo preživetje. Pri oblikovanju in načrtovanju kariere bi naj podjetja sledila naslednjim ciljem:

- pomagati zaposlenim ugotoviti zmožnosti in odlike za sedanje in prihodnje delo,
- približati in združiti osebne cilje in cilje organizacije,
- razviti novo smer kariere in načrtovati vidno napredovanje v vseh smereh, ne samo navzgor,
- revitalizirati zaposlene, ki že nekaj časa stagnirajo v svoji karieri,

- opremiti zaposlene z možnostmi, da bi razvili sebe in svojo kariero,
- ustvariti vzajemne koristi za organizacijo in posameznega zaposlenega." (Lipičnik 2002: 459)

Lipičeva (1992: 5) navaja pomen kariernih vprašanj za posameznika v današnjih okoliščinah (naraščanje števila brezposelnih, stečaji, prevzemanje firm s strani tujcev, vznikanje malih privatnih firm) ljudje vedno težje zaupajo delovnim organizacijam, da bodo poskrbele za njihovo usodo. Hkrati postajajo problemi in priložnosti v zvezi z delom, s kariero in s celotnim človekovim življenjem vse bolj prepleteni. Vse to lahko pomaga ljudem razumeti, da bo treba poskrbeti zase. Ali vsaj, da je bolj kot doslej dovoljeno, da človek sam razmisli o tem, kaj si želi doseči in da je sam zase odgovoren.

"Notranja kariera lahko predstavlja preskok na vodstveno delovno mesto, prehod v drug oddelek, pridobitev delovnih izkušenj v tujini, ustanovitev svojega podjetja in samostojno delo itd. Vsako leto bi morali poleg drugih načrtov izdelati tudi načrt izobraževanja in poklicnega napredovanja. Pri vsakem izobraževanju investiramo vase in bomo napredovali. O svojih ambicijah se nikar ne bojimo govoriti, ampak o njih povejmo tako sodelavcem kot nadrejenim." (Marinko 2002: 52)

1.5. Zakonodaja javnih del

Ustava Republike Slovenije v svojem 49. členu pravi: "Zagotovljena je svoboda dela. Vsakdo prosto izbira zaposlitev. Vsakomur je pod enakimi pogoji dopustno vsako delovno mesto. Prisila dela je prepovedana."

"Opravljanje javnih del in vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja ureja poseben zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (ZZZPB) ter na njegovi podlagi sprejeti podzakonski akti. S takšnimi ukrepi javno finančnega subvencioniranja država pospešuje zaposlovanje brezposelnih oseb ali preprečuje brezposelnost presežnih delavcev. V skladu s posebnimi predpisi se ukrepi izvajajo za določenega delodajalca in brezposelno osebo le določen čas, kar pa ne pomeni, da se po izteku takšnega zaposlitvenega

ukrepa delovno razmerje ne bi moglo nadaljevati še naprej, kar je tudi končni cilj aktivne politike zaposlovanja" (Kresal, Šoltes, Peček, 2002: 203).

Program se izvaja na podlagi Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, Pravilnika o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja, Pravilnika o financiranju in izvajanju lokalnih zaposlitvenih programov – javna dela, sklepa Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve, s katerim se določajo območja z višjo stopnjo brezposelnosti od povprečne v RS, ter javnega razpisa za izbor programov javnih del v Republiki Sloveniji za leto 2006.

1.5.1. Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih v 63. členu pravi: " (1) Brezposelna oseba, ki je vključena v javna dela, sklene pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem – izvajalcem javnih del. (2) Pogodba o zaposlitvi se sklene upošteva posebnosti, določene z zakonom, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti". V komentarju teh določb zakona Kresal, Šoltes in Pečkova razlagajo tako: " Posebnosti te oblike zaposlitve nastopijo že pri njeni sklenitvi, saj je pri izbiri pogodbene stranke delodajalčeva pogodbeni svoboda iz 22. člena tega zakona omejena; delodajalec – izvajalec dela ne izbira svobodno, s katero brezposelno osebo bo sklenil pogodbo o zaposlitvi zaradi opravljanja javnega dela, temveč o izbiri in vključitvi brezposelne osebe v javna dela odloča zavod za zaposlovanje" (Kresal, Kresal Šoltes, Peček, 2002: 239).

1.5.2. Program Javna dela za leti 2007 in 2008

Povzemam glavnino teksta programa javnih del, ki ga je ministrstvo objavilo na spletnih straneh: (www.ess.gov.si)

Program Javna dela za leti 2007 in 2008 (v nadaljevanju: Program) je namenjen aktiviranju brezposelnih oseb, njihovi socializaciji – socialni vključenosti, ohranitvi ali razvoju delovnih sposobnosti ter spodbujanju razvoja novih delovnih mest. Organizirajo se zaradi izvajanja socialnovarstvenih, izobraževalnih, kulturnih, naravovarstvenih, komunalnih, kmetijskih in drugih programov.

Programi javnih del s področja socialnega in invalidskega varstva pomagajo tovrstnim društvom in institucijam pri razvoju in izvajanju programov, ki so namenjeni ciljnim skupinam uporabnikov (invalidi, odvisniki, ljudje v stiski, bolni ...) in s katerimi bi postale storitve, ki morajo biti za uporabnike brezplačne, bolj dostopne in kakovostne.

Javna dela organizirajo delodajalci ali druge organizacije za tiste dejavnosti, katerih cilj ni pridobivanje dobička in kadar z dejavnostjo, ki se izvaja v okviru javnih del, ne povzročajo nelojalne konkurence na trgu. Izvajalci javnih del so lahko le neprofitni delodajalci. K njim se, za potrebe Programa, štejejo tisti delodajalci, ki imajo v ustanovitvenem aktu določeno nepridobitno naravo oziroma vračajo vse dohodke v osnovno dejavnost in ne delijo dobička.

Učinek Programa je znižanje števila brezposelnih oseb. Dosežen bo z vključevanjem ciljne skupine udeležencev v izvajanje programov javnih del in s preходом udeležencev iz javnih del v zaposlitve.

Ciljna skupina brezposelnih oseb, ki se bo vključevala v programe javnih del, so dolgotrajno brezposelne osebe, ki jim z rednim posredovanjem dela ni mogoče zagotoviti zaposlitve. Pri vključevanju v programe javnih del bodo imele prednost brezposelne osebe, ki so prejemniki denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči. Ciljna skupina brezposelnih oseb lokalnih in nacionalnih programov javnih del so brezposelni, ki najtežje najdejo zaposlitev, in sicer dolgotrajno brezposelne osebe, prijavljene na zavodu 12 mesecev v zadnjih 18 mesecih, in brezposelni Romi.

V javnem razpisu bodo posamezne območne službe zavoda in njegova centralna služba z merili za izbor programov javnih del določile, katere izmed naštetih skupin dolgotrajno brezposelnih oseb, bodo dodatno spodbujene za vključevanje v programe javnih del, ob upoštevanju strukture brezposelnih na njihovem območju:

- starejši od 50 let,
- osebe s I. in II. stopnjo strokovne izobrazbe,
- iskalci prve zaposlitve,
- osebe s posebnimi ovirami pri zaposlovanju (Romi, upad delovne sposobnosti, socialne razmere,...),
- invalidi, katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa.

Brezposelne osebe so lahko vključene v program javnega dela največ za eno leto, razen invalidov, katerih invalidnost je ugotovljena z odločbo pristojnega organa in ki se jim vključitev lahko podaljša, če jim ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, ter žensk, starejših od 53 let, in moških, starejših od 55 let, ki so v program javnih del lahko vključeni do izpolnitve pogojev za upokojitev. Za udeležence javnih del se kot polni delovni čas šteje 30-urna tedenska obveznost.

Nosilec Programa je MDDSZ, medtem ko je za njegovo izvedbo pristojen zavod. MDDSZ je pristojno za spremljanje in nadzor Programa.

Pri izvajanju posameznih javnih del sodelujejo zavod, naročniki in izvajalci programov javnih del ter brezposelne osebe, vključene v javna dela, pri čemer so njihove medsebojne obveznosti opredeljene pogodbeno.

Izvajalci programov javnih del so na podlagi pogodb o izvajanju javnega dela, sklenjeni z zavodom in naročniki javnih del dolžni:

- obvestiti zavod o datumu začetka programa javnega dela, in sicer najmanj deset dni pred začetkom izvajanja,
- izvajati program javnega dela v skladu s potrjeno vsebino,
- napotiti brezposelne osebe, izbrane za vključitev v program javnega dela, na zdravniški pregled,
- skleniti posebne pogodbe o zaposlitvi z udeleženci programa javnega dela,
- prijaviti udeležence programa javnega dela v socialno zavarovanje (M1) v osmih dneh po sklenitvi posebne pogodbe o zaposlitvi,
- obračunavati in izplačevati plače udeležencem programa javnega dela na podlagi evidence prisotnosti na delu in v skladu s pogodbo,
- uvesti udeležence programa javnega dela v delo in tega organizirati,
- strokovno voditi program in zagotoviti udeležencem programa javnega dela ustrezno mentorstvo,
- izvajati sprejeti program usposabljanja in izobraževanja za udeležence programa javnega dela,
- omogočiti udeležencem javnega dela aktivno iskanje zaposlitve,

- zagotoviti varnost pri delu in zaščitna sredstva za udeležence programa javnega dela med izvajanjem programa javnih del,
- zagotoviti sredstva za dela kritje stroškov izvajanja javnih del, vključno z regresom za letni dopust.

Pravice brezposelne osebe, vključene v javno delo, so:

- plača, izražena v deležu od minimalne plače po stopnjah strokovne izobrazbe usposobljenosti za delo, ki ga opravlja v programu javnih del,
- povračilo stroškov prevoza na delo in z dela z javnim prevoznim sredstvom,
- povračilo stroškov prehrane med delom,
- vključitev v program usposabljanja in izobraževanja za potrebe izvajanja programa javnega dela,
- letni dopust (izkoristi ga na enak način kakor redno zaposleni),
- regres za letni dopust, zagotovljena varnost pri delu.

Obveznosti brezposelne osebe, vključene v javno delo so:

- izpolnjevanje delovnih obveznosti in doseganje pričakovanih rezultatov,
- aktivno iskanje zaposlitve, v skladu z zaposlitvenim načrtom,
- obvezna udeležba v izobraževanju in usposabljanju, na kateri jo napoti zavod v skladu s potrebami javnega dela.

Zavod kot izvajalec Programa spremlja izvajanje zlasti z:

- napovedanimi in nenapovedanimi obiski pri izvajalcih posameznih programov javnih del z ogledom delovnih mest, delovišč in področij dela, pri čemer se pregleda dokumentacija pri izvajalcih javnih del, ugotovi, ali se program javnega dela izvaja v skladu z odobreno vsebino, opravi se razgovor z udeleženci in izvajalci javnih del, ugotovi se dejanska prisotnost na delu, ali oseba opravlja dela v skladu s programom javnega dela itd.,
- vprašalniki za udeležence, izvajalce in naročnike javnih del,
- vsebinskimi poročili izvajalcev javnih del in zunanjih izvajalcev zavoda za področje javnih del,

- finančnimi poročili, zahtevki za povrnitev stroškov usposabljanja in izobraževanja ter zdravniški pregled s priloženimi kopijami računov ter računov za opravljane storitve izobraževanja in usposabljanja, če je program usposabljanja in izobraževanja izvedel izvajalec programa javnega dela,
- spremljanjem poslovanja s sredstvi za izvajanje javnih del (polletna poročila izvajalcev, izpis prihodkov in odhodkov vseh kontov za stroškovno mesto),
- pritožbenimi zahtevki,
- spremljanje izvajanja pogodbenih obveznosti naročnikov, izvajalcev javnih del in udeležencev javnih del. (www.ess.gov.si)

1.5.3. Program ukrepov APZ za obdobje 2007 – 2013

"Aktivna politika zaposlovanja je vrsta ukrepov s katerimi skušajo države zmanjšati obseg brezposelnosti, zagotoviti boljšo kvaliteto delovne sile in povpraševanja po delovni sili ter tako zagotoviti tudi učinkovitejše delovanje gospodarskih subjektov oz. gospodarstva v celoti. Aktivno politiko zaposlovanja sestavljajo najrazličnejši ukrepi, ki jih lahko oblikujemo v naslednje skupine:

1. Ukrepi za reguliranje delovne sile: se nanašajo predvsem na različne oblike izobraževanja ter na različne oblike pospeševanja prostorske mobilnosti delovne sile in/ali kapitala. Izobraževanje poteka tako v formalnem kot neformalnem sektorju, tako preko posebnih javnih služb kot preko specializiranih tržnih izobraževalnih podjetij, ki si s svojimi programi konkurirajo v podjetniških oz. komercialnih pogojih.
2. Ukrepi za reguliranje povpraševanja po delovni sili: med temi ukrepi poznajo v svetu predvsem programe za odpiranje novih delovnih mest, programe za ohranjanje obstoječih delovnih mest, programe javnih del in programe regionalnega razvoja.
3. Ukrepi za reguliranje usklajevanja med obema zgornjima področjema" (Preželj, Svetlik, 1992: 72-73).

"Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja (APZ) določa izhodiščne plače javnih del, (upoštevana je stopnja davka na izplačane plače, ki veljajo od 1.1. 2007 dalje).

	I. BRUTO	II. BRUTO za 130,5 ur/ mesec
I. stopnja strok. izobrazbe	417,47	484,68
II. st. stok iz.	443,56	514,97
III. st. strok. iz.	469,65	545,25
IV. st. strok. iz.	495,74	575,55
V. st. strok. iz.	521,83	605,84
VI. st. stok. Iz.	652,29	757,31
VII. st. stok. Iz.	782,75	926,78

Od 1.1. 2007 naprej prejemajo udeleženci javnih del tudi regres, kar je novost na tem področju in sicer 3,14 evra na dan. Udeležencem javnih del pripada tudi povrnitev stroškov prevoza na delo z javnim prevoznim sredstvom" (Program ukrepov APZ za obdobje 2007 – 2013).

2. PROBLEM

Z raziskavo želim ugotoviti s katerimi faktorji so javni delavci zadovoljni in kateri jih pri njihovem delu motivirajo za večjo produktivnost oziroma kateri jih ne motivirajo. Za takšno raziskavo sem se odločila iz dejstva, da sem bila kot javna delavka vključena v tri različne programe na področju socialnega varstva, in sicer v vladni in nevladnih organizacijah, kar je glede na delovno dobo zneslo štiri leta. V vseh treh programih in različnih delodajalcih nas javnih delavcev nihče iz strani delodajalcev, zavoda za zaposlovanje ali strani naročnika – občine, ni vprašal ali smo zadovoljni z delom ali s plačo, kako doživljamo javna dela, ali smo se česa naučili, kako se počutimo.

Vsak delovno sposoben član družbe se zaposli zato, da zasluži denar s katerim lahko preživlja sebe in svojo družino. Ko so javna dela leta 1998 bila ustanovljena, delodajalec ni bil zavezan dati delavcu plače, ampak samo nagrado v višini kot je to hotel ali zmogel. Ker ni bilo plače, se niso za javne delavce plačevali niti prispevki za zdravstveno niti za pokojninsko zavarovanje. Zgodilo se je, da so se nekateri javni delavci vozili tudi po petdeset kilometrov na delovno mesto in niso dobili vrnjenih potnih stroškov, niti povrnjenih stroškov za malico. Z januarjem 1999 je država javna dela zakonsko uredila tako, da so javni delavci prejeli plačo, od katere so se plačevali prispevki in tako so se javna dela štela v delovno dobo. Prispevek za brezposelne se od plače javnih delavcev ni odvajal in se še vedno ne, kar ima za posledico, da javni delavec, ko mu poteče pogodba o zaposlitvi v javna dela, ne more dobiti denarnega nadomestila. Ker pa plača javnih delavcev presega cenzus, ki ga država določa za minimalno preživetje, pa na centru za socialno delo tri mesece ne morejo dobiti socialne pomoči. Iz vsega navedenega in iz razgovorov z javnimi delavci sklepam, da s plačami niso zadovoljni.

Dober in efektiven delavec je tisti, ki je v zadovoljen s svojim delom, delovnimi pogoji in plačilom. Med delovne pogoje štejemo tudi odnose s sodelavci in nadrejenimi. Iz razgovorov z javnimi delavci ugotavljam, da jih je večina zelo nezadovoljnih z odnosi z redno zaposlenimi delavci in nadrejenimi. Navajajo, da jih nadrejeni v komunikaciji velikokrat šikanirajo, jim nalagajo dela, ki sploh ne sodijo v njihov delokrog in jih zaničujejo, češ da so samo javni delavci, ki bodo po enem letu tako ali tako odšli. Javni delavci se čutijo razvrednotene in ponižane. Po drugi strani pa navajajo, da se od njih zahteva visoka strokovnost na delovnem mestu, ki je ponovno razvrednotena s tem, ko delodajalec plača

javne delavce po peti stopnji strokovne izobrazbe, zaposli pa take s šesto in sedmo stopnjo in celo univerzitetno stopnjo strokovne izobrazbe.

Z raziskavo sem skušala ugotoviti:

- zadovoljstvo javnih delavcev z vidiki na delovnem mestu,
- dejavnike, ki motivirajo delavce za boljše delo,
- kateri dejavniki vlivajo na slabšo kakovost delovnega življenja delavcev,
- kateri dejavniki bi izboljšali kakovost delovnega življenja javnih delavcev.

Želela sem preveriti naslednje hipoteze:

H1 - Javni delavci so srednje zadovoljni z dejavniki, ki opredeljujejo delovno mesto.

H2 - Zaposlene zelo motivirajo dejavniki na njihovem delovnem mestu.

H3 – Dejavniki v njihovem delovnem okolju vplivajo, da se delavci slabše počutijo na delovnem mestu.

H4 – Dejavniki, ki jih zaposleni vidijo kot možnost izboljšave, prav gotovo vplivajo k boljši kakovosti delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu.

3. METODOLOGIJA

3.1. Vrste raziskav

Raziskava je kvantitativna (vprašalnik, zbiranje številčnih podatkov, ki se nanašajo na raziskovalni pojav) in deskriptivna (zbiranje podatkov, ki se nanašajo na raziskovani pojav). Osnovno izkustveno gradivo sestavljajo podatki, ki sem jih dobila z anketiranim vprašalnikom in ocenjevalno lestvico. Želela sem ugotoviti stanje različnih indikatorjev, ki vplivajo na kakovost javnih delavcev v socialnem varstvu.

3.2. Merski instrumenti in spremenljivke

Kot merski instrument sem izbrala vprašalnik, ki je sestavljen iz dveh sklopov in zajema 12 vprašanj. Prvi sklop vprašalnika predstavlja uvod – to so osnovni podatki, ki vsebujejo vprašanja zaprtega tipa (spol, starost, izobrazbo poklic, delovni staž v javnih delih, sledi vrednotenje dela z uporabniki in vrednotenje kvalitete delovnega življenja). Drugi sklop zajema štiri vprašanja, kjer sem uporabila ocenjevalno lestvico (od 1 do 4 ali od 1 do 5). Vprašanja se nanašajo na zadovoljstvo s posameznimi vidiki delovnega življenja, vpliv motivacije, dejavnike v delovnem okolju, ki vplivajo na slabšo kakovost delovnega življenja in vidiki, ki bi vplivali na boljšo kakovost delovnega življenja. Vprašanja so zaprtega tipa, z navedenimi možnimi odgovori. Vprašalnik vsebuje obe vrsti zaprtih vprašanj: alternativna in izbirna vprašanja. Pri izbirnih je možno izbirati med različnimi odgovori. Pri treh vprašanjih so odgovori navedeni v obliki lestvice (npr. zelo zadovoljen, nezadovoljen, srednje zadovoljen, zadovoljen, zelo zadovoljen).

3.3. Populacija in zbiranje podatkov

Podatke za raziskavo sem zbrala s pomočjo vprašalnika. Anketiranih imam 35 oseb. Vsi anketirani so dobili informacijo o namenu vprašalnika oz. anketiranja. Vsem je bila zagotovljena anonimnost odgovorov.

Najprej sem raziskavo izvedla s štirimi javnimi delavkami zaposlenimi na CSD. Vprašalnike so izpolnjevale doma. Nato sem za pomoč prosila svojega bivšega sodelavca iz Centra za pomoč žrtvam kaznivih dejanj (spada pod Zavod Papilot). Sodelavec je razdelil vprašalnike njihovim sedmim javnim delavcem na skupni superviziji. Vprašalnik sem po elektronski pošti poslala tudi prijateljici, ki je zaposlena v varni hiši Novo Mesto.

Trenutno obiskujem izobraževanje za voditelje skupin starih ljudi za samopomoč. Na predavanjih sem vprašalnike razdelila kolegicam, ki so zaposlene v domovih za ostarele in sicer: v domu Danice Vogrinec Maribor 15 vprašalnikov, v domu Idila – Vukovski dol (pri Jerenini) 2 vprašalnika in Sončni dom Maribor 7 vprašalnikov. Kologice so poskrbele, da so njihovi javni delavci izpolnili vprašalnike in mi jih poslali. Vsem sem dodala še kuverto z znamko in mojim naslovom, da ne bi imeli finančnih stroškov.

Sodelovanje je odklonila ena oseba, ki se je bala "čudnih vprašanj", ker bi ji morebiti njeni odgovori v prihodnosti škodovali pri iskanju stalne zaposlitve.

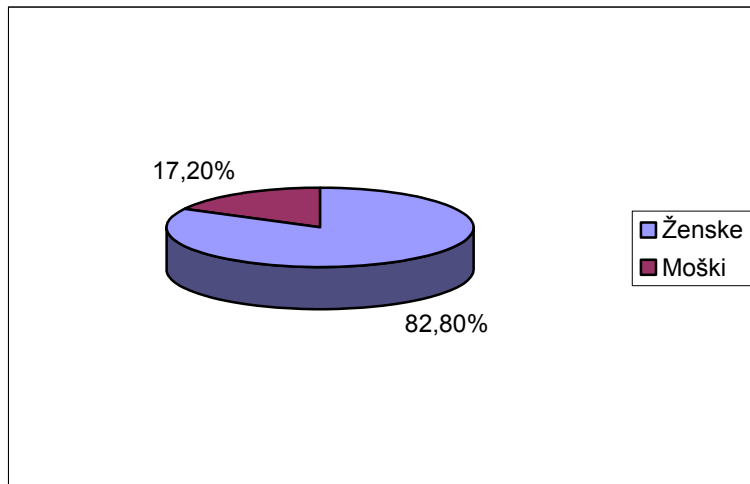
3.4. Obdelava in analiza podatkov

Zbrane vprašalnike sem najprej pregledala, če je vse izpolnjeno. Podatke sem analizirala ročno in računalniško. Pri izdelavi tabel in grafov sem uporabila računalniški program Microsoft Word in Microsoft Excel. Nekateri številčni rezultati so prikazani v odstotkih, nekateri z aritmetično sredino.

4. REZULTATI

4.1. Struktura anketirancev glede na spol

Graf št. 1: Struktura anketirancev glede na spol



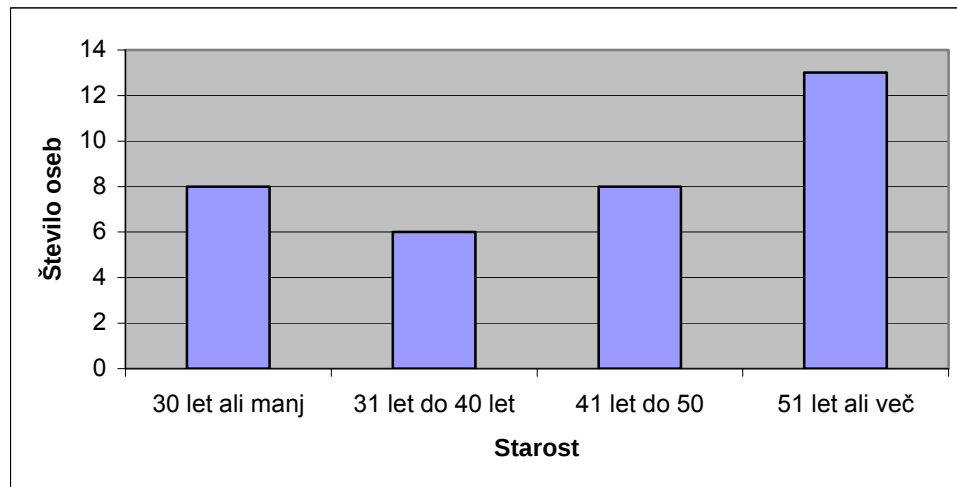
(vir: lasten)

V strukturi javnih delavcev je zaposlenih 82,8 % žensk in 17,2 % moških.

Odstotek žensk je zelo visok. To je verjetno posledica dejstva, da se ženske prej odločamo za poklice in službe, kjer je potrebno ljudem pomagati v konkretnih situacijah z lastnim fizičnim delom in da prenesemo več psihičnih naporov, ki jih socialno delo prinaša, kot moški. Pričakovala sem še nižji odstotek moških zaposlenih javnih delavcev v socialnem varstvu.

4.2. Struktura anketirancev glede na starost

Graf št. 2: Struktura anketirancev glede na starost



(vir: lasten)

Struktura javnih delavcev glede na starost nam pove, da je 37,1 % javnih delavcev v starostni skupini 51 let ali več. Nato sledi 22,8 % v dveh starostnih skupinah in sicer v 30 let ali manj in 41 let do 50 let. Najmanj tj. 17,3 % je zaposlenih v starostni skupini 31 let do 40 let.

Največ zaposlenih javnih delavcev je v starostni skupini 51 let ali več. Nato sledi število zaposlenih v starostni skupini 41 do 50 let in starostna skupina 30 let ali manj.

To pomeni, da Zavod za zaposlovanje sledi navodilom zaposlovanja javnih delavcev po Programu, kajti ta daje prednost zaposlovanju brezposelnih, starejših od 50 let in iskalcem prve zaposlitve. Če teh ni, ali jih ni dovolj, lahko zaposlijo tudi ostale brezposelne.

4.3. Struktura anketirancev glede na stopnjo strokovne izobrazbe in glede na spol

TABELA1 : Stopnja strokovne izobrazbe glede na spol

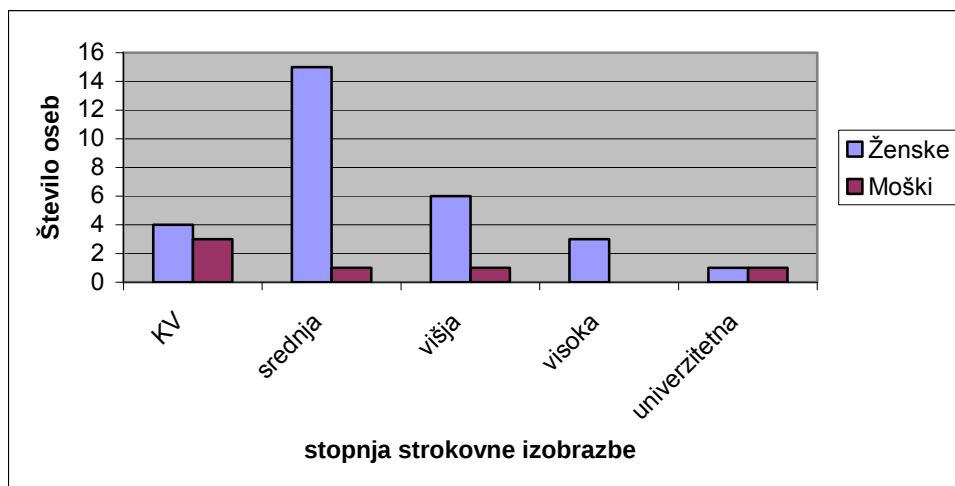
	ženske	moški	skupaj
KV	4	3	7
srednja	15	1	16
višja	6	1	7
visoka	3		3
univerzitetna	1	1	2
skupaj	29	6	35

(vir: lasten)

Rezultati glede strukture na stopnjo izobrazbe kažejo, da ima največ zaposlenih srednješolsko izobrazbo (45,7 %), nato sledi 20 % javnih delavcev s kvalifikacijo (nekdanja triletna poklicna šola) in enak odstotek z višjo šolo. 8,6 % javnih delavcev ima visoko stopnjo izobrazbe in 5,7 % jih ima univerzitetno stopnjo.

Glede izobrazbe pri zaposlovanju javnih delavcev, Program javnih del daje prednost brezposelnim s I. – II. stopnjo strokovne izobrazbe. V socialnem varstvu to ni dovolj, zato delodajalci iščejo brezposelne z višjo izobrazbo kot sta I. –II. stopnja. V začetku uvedbe javnih del v Sloveniji so delodajalci v socialnem varstvu iskali brezposelne z najmanj višjo, torej VI. stopnjo izobrazbe. Zdaj pa ta kriterij zmanjšujejo, kar je neprofesionalno.

Graf št. 3: Stopnja strokovne izobrazbe glede na spol



(vir: lasten)

Graf prikazuje stopnjo strokovne izobrazbe med moškimi in ženskami. Prevladujejo ženske s srednjo stopnjo strokovne izobrazbe, katerim sledijo ženske z višjo stopnjo, nato ženske s kvalifikacijo. Pri univerzitetni stopnji so moški izenačeni z ženskami.

4.4. Struktura anketirancev glede na poklic

Vprašani so navedli naslednje poklice:

- KV zidar
- KV kuhar
- trgovska pomočnica
- vrtnar
- maser
- slaščičar – konditor
- natarar
- črkoslikar
- kmetijski tehnik
- komercialni tehnik
- tekstilno – obutveni tehnik
- konfekcijski tehnik
- ekonomski tehnik
- poslovni tehnik

- strojni tehnik,
- organizator dela,
- poslovni tajnik,
- socialni delavec,
- organizator – menager,
- ing. strojništva,
- ing. tekstilno konfekcijske tehnologije,
- univ. dipl. organizator dela,
- univ. dipl. varstvoslovec.

Med naštetimi poklici, ki jih imajo javni delavci v socialnem varstvu danes, vidimo, da je med 35-imi samo eden socialni delavec.

Prepričana sem, da jih je na Zavodu za zaposlovanje prijavljenih dovolj brezposelnih socialnih delavcev in ljudi s podobnim pomagajočim poklicem, ki bi lahko prve izkušnje pridobivali v socialnem varstvu.

4.5. Pogostost vključitve v javna dela glede na istega oziroma različnega delodajalca

TABELA 2: pogostost vključitve v javna dela glede na istega ali drugega delodajalca

	isti delodajalec	drugi delodajalec	skupaj
1x	17		17
2x	8	3	11
3x	3	3	6
4x			
5x	1		1
skupaj	29	6	35

Odgovori povedo, da je 48,6 % vprašanih prvič vključenih v javna dela. 22,8 % je v javna dela vključenih drugič pri istem delodajalcu, 8,5 % vprašanih je v javna dela vključeno že tretjič pri istem delodajalcu in 2,8 % vprašanih že petič pri istem delodajalcu. 8,6 % javnih delavcev je vključenih v javna dela drugič in tretjič pri drugem delodajalcu.

Zakonodaja dovoljuje trajanje javnih del največ eno leto in podaljšanje v primeru izjem. Ponovno pa se lahko brezposelni vključi v javna dela potem, ko je eno leto prijavljen na Zavodu za zaposlovanje. Takšen cikel – brezposeln-javno delo 1 leto-brezposelnost 1 leto-ponovno javno delo 1 leto – so za nekatere brezposelne njihova »poklicna kariera«. Vendar pa je tak način življenja zelo stresen, ker javni delavci živijo v večni negotovosti. Pred iztekom koledarskega leta nikdar ne vedo, ali sta naročnik tj. občina in Zavod za zaposlovanje pripravljena javno delo financirati še naprej, ker se pogodbe o izvajanju javnih del podpisujejo od 1. januarja do 31. decembra. Ko pa poteče eno leto javnih del, pa zopet ne ve, ali mu bo pogodbo o zaposlitvi morebiti podaljšal delodajalec.

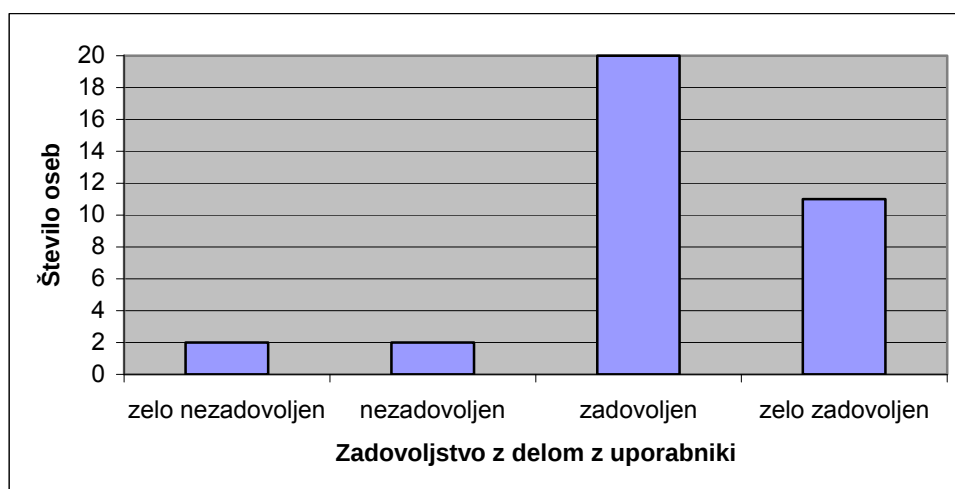
4.6. Zadovoljstvo z delom z uporabniki

TABELA 3: glede na starost javnih delavcev

	zelo nezadovoljen	nezadovoljen	zadovoljen	zelo zadovoljen	skupaj
30 let ali manj			5	3	8
31 let do 40 let		1	4	1	6
41 let do 50 let		1	3	4	8
51 let ali več	2		8	3	13
skupaj	2	2	20	11	35

Podatki v tabeli prikazujejo, da so najbolj zadovoljni javni delavci v starostni skupini 51 let ali več in sicer zadovoljnih je 22,8 % in zelo zadovoljnih 8,6 % javnih delavcev.

Graf št. 4: Zadovoljstvo z delom z uporabniki



(vir: lasten)

Podatki v tabeli prikazujejo, da je 57,2 % javnih delavcev zadovoljnih z delom z uporabniki in 31,4 % zelo zadovoljnih z delom z uporabniki.

4.7. Zadovoljstvo s posameznimi dejavniki delovnega mesta

TABELA 4

RAZISKANI ELEMENTI	ocena 1	ocena 2	ocena 3	ocena 4	ocena 5	povprečna ocena
osebni dohodek	9	8	13	3	2	2,3
razpored delovnega časa	2	2	5	11	15	4,3
pogoji dela		5	8	9	13	3,4
odnosi z javnimi delavci		2	4	11	18	4,2
odnosi z redno zaposlenimi	1	3	4	12	15	3,9
odnosi z uporabniki	1	1	1	12	20	4,4
posluh vodstva	6	3	6	7	13	3,5
organiziranost dela	2	3	8	8	14	3,8
možnost napredovanja	20	5	6	11	4	1,9
odgovornost pri delu	2	2	10	10	10	3,7
zahtevana st. izobrazbe	2	1	8	8	14	3,9
delovna varnost	3	1	11	5	12	3,7
informacije in vodenje org.	4	4	8	8	14	3,6
nadrejeni cenijo vaše delo	7	4	3	8	13	3,4
uporabniki cenijo vaše delo			2		25	4,6
skupna povprečna ocena						3,6

(vir: lasten)

Ključ: ocena 1 – zelo nezadovoljen, ocena 2 – nezadovoljen, ocena 3 – srednje zadovoljen, ocena 4 – zadovoljen, ocena 5 – zelo zadovoljen.

Povprečne ocene posameznih raziskanih dejavnikov razvrščene od najnižje do najvišje dosežene povprečne ocene:

- možnost napredovanja je dosegla najnižjo povprečno oceno in sicer 1,9;
- osebni dohodek s povprečno oceno 2,3;
- pogoji dela in nadrejeni cenijo vaše delo, sta dosegla enako povprečno oceno in sicer 3,4;
- posluh vodstva, povprečna ocena 3,5;
- informacije in vodenje organizacije so dosegle povprečno oceno 3,6;
- delovna varnost in odgovornost pri delu imata povprečno oceno 3,7;
- organiziranost dela je dosegla povprečno oceno 3,8;
- odnosi z redno zaposlenimi in zahtevana stopnja izobrazbe sta dosegli enako povprečno oceno in sicer 3,9;
- odnosi z drugimi javnimi delavci imajo oceno 4,2;
- razpored delovnega časa ima oceno 4,3;
- odnosi z uporabniki so dosegli povprečno oceno 4,4;
- uporabniki cenijo vaše delo so dosegli najvišjo povprečno oceno in sicer 4,6.

Skupna povprečna ocena za vse dejavnike delovnega mesta je 3,6.

Iz podatkov je razvidno, da so javni delavci najbolj zadovoljni s tem kako uporabniki cenijo njihovo delo in z odnosi z uporabniki. Zadovoljni so tudi z razporedom delovnega časa in z odnosi z drugimi javnimi delavci, ki so zaposleni v isti organizaciji. Najnižjo oceno je dosegla možnost napredovanja, kateri sledi osebni dohodek.

Skupna povprečna ocena nam kaže na to, da je skupno zadovoljstvo z dejavniki delovnega mesta srednje, s čimer se potrjuje moja hipoteza H1 in jo obdržim.

Možnosti napredovanja v javnih delih ni. Tudi osebni dohodek je določen s Programom ukrepov APZ glede na stopnjo strokovne izobrazbe. Osebni dohodek se poviša samo v primeru kadar Ministrstvo dvigne višino ostalih socialnih transferjev. Ali javni delavci preživijo mesec, oz. kako ga sploh preživijo s takšnim nizkim osebnim dohodkom, se kot izgleda nihče ne vpraša.

4.8. Motivacijski dejavniki za boljše delo

TABELA 5: Motivacijski dejavniki za boljše delo

RAZISKANI ELEMENTI	ocena 1	ocena 2	ocena 3	ocena 4	ocena 5	povprečna ocena
osebni dohodek	15	6	10	4		2,0
zanesljivost stalne zaposlitve	14	7	3	6	5	2,4
zanimivost in raznolikost dela		4	6	10	15	4,0
dober vodja	2	4	4	8	17	3,9
dobri odnosi z javnimi delavci	1		6	11	17	4,2
dobri odnosi z redno zaposlenimi	2	1	7	8	17	4,0
dobri odnosi z nadrejenimi	5	2	6	9	13	3,6
dobri odnosi z uporabniki	1	3	2	6	23	4,4
ustrezni delovni pogoji		2	12	9	12	3,8
pohvale in priznanja	6	3	7	5	14	3,5
stimulativno nagrajevanje	14	6	4	4	7	2,5
povečana odgovornost	6	5	12	6	6	3,0
možnost napredovanja	16	5	3	5	6	2,4
inovativnost	6	6	7	7	9	3,2
dodatno izobraževanje	6	3	6	7	13	3,5
ugled organizacije	3	7	8	9	8	3,3
informacije o novostih in delu organizacije	3	6	11	7	8	3,3
skupna povprečna ocena						3,3

(vir: lasten)

Ključ: ocena 1- me ne motivira, ocena 2 – me skoraj nič ne motivira, ocena 3 – do neke mere me motivira, ocena 4 – me motivira, ocena 5 – zelo me motivira

Povprečne ocene posameznih motivacijskih dejavnikov so naslednje:

- osebni dohodek je dosegel povprečno oceno 2,0;
- možnost napredovanja in zanesljivost stalne zaposlitve sta dosegla enako oceno in sicer 2,4;
- stimulativno nagrajevanje 2,5;
- povečana odgovornost 3,0;
- inovativnost 3,2;
- informacije o novostih in delu organizacije in ugled organizacije so dosegli enako povprečno oceno 3,3;
- pohvale in priznanja imajo enako oceno kot dodatno izobraževanje in sicer 3,5;

- dobri odnosi z nadrejenimi so dosegli povprečno oceno 3,6;
- ustrezni delovni pogoji so dosegli oceno 3,8;
- dober vodja 3,9;
- zanimivost in raznolikost dela imajo enako oceno kot dobri odnosi z redno zaposlenimi in sicer 4,0;
- dobri odnosi z drugimi javnimi delavci v isti organizaciji 4,2;
- dobri odnosi z uporabniki so dobili najvišjo povprečno oceno 4,4.

Skupna povprečna ocena vseh raziskanih dejavnikov je 3,3.

Podatki kažejo, da so najvišjo oceno izmed motivatorjev na delovnem mestu dosegli dobri odnosi z uporabniki, katerim tesno sledijo dobri odnosi z ostalimi zaposlenimi javnimi delavci in zanimivost in raznolikost dela skupaj z dobrimi odnosi z ostalimi redno zaposlenimi. Kot najmanj pomemben motivator se je izkazal osebni dohodek, kateremu sledita možnost napredovanja in zanesljivost stalne zaposlitve.

Skupna povprečna ocena motivatorjev je 3,3, kar pomeni, da so javni delavci z naštetimi motivatorji do neke mere zadovoljni. Hipotezo H2 zavrnamo, ker sem v njej navedla, da so javni delavci zelo motivirani.

Kljub temu, da imajo javni delavci slabe osebne dohodke, jim kot motivacijski dejavniki pomenijo dobri odnosi z naročniki – z ostalimi javnimi delavci. Tudi zanimivost in raznolikost dela jim pomeni izziv in nadomestilo za osebni dohodek. Odgovori tudi kažejo, da delodajalci ne dajo priložnosti inovativnosti, in je le-ti ne morejo izkoristiti.

4.9. Kakovost delovnega življenja

TABELA 6: Kakovost delovnega življenja glede na starost zaposlenih

	DA	NE	SKUPAJ
30 let ali manj	6	2	8
31 let do 40 let	3	3	6
41 let do 50 let	4	4	8
51 let ali več let	10	3	13
SKUPAJ:	23	12	35

(vir: lasten)

65,7 % javnih delavcev meni, da je njihovo delovno življenje kakovostno in ostalih 34,3 % jih meni obratno, da ni kakovostno. Največ zadovoljnih je v starostni skupini 51 let ali več.

Da so najbolj zadovoljni tisti javni delavci, ki so najstarejši med vprašanimi je verjetno posledica dejstva, da so že dolgo časa brezposelni in so zdaj zadovoljni, da sploh imajo kakšno zaposlitev, pa če tudi je slabo plačana. Mlajše generacije so danes bolj zahtevne in ne sprejemajo slabo plačanih delovnih mest.

V tej starostni skupini je največ zaposlenih javnih delavcev, in danes so to ljudje, ki imajo že večji del poklicne kariere za seboj, ker so ostali tik pred upokojitvijo brez zaposlitve, so sedaj zadovoljni z vsem, kar se jim ponudi, samo, da kaj zaslužijo.

4.10. Dejavniki, ki vplivajo, da se javni delavci slabše počutijo na delovnem mestu

TABELA 7: dejavniki, ki vplivajo, da se javni delavci slabše počutijo na delovnem mestu

DEJAVNIKI	ŠTEVILO ODGOVOROV
odnosi z nadrejenimi in širšimi sodelavci	16
odnosi z ostalimi javnimi delavci	11
odnosi z uporabniki	13
vrednotenje vašega dela s strani delodajalca	23
vrednotenje vašega dela s strani uporabnikov	15
pogoji dela	13
zahtevnost dela	11
osebni dohodek	23
stimulativno nagrajevanje	17
ugled organizacije	8
sposoben vodja	21
izobraževanje	15
pohvale in priznanja	14
informacije o novostih in vodenju organizacije	9
terensko delo	10
dobro organiziran delovni čas in čas za malico in odmor	8

(vir: lasten)

Dejavniki, ki v delovni organizaciji vplivajo na slabšo kakovost delovnega življenja so po doseženih rezultatih od najmanj do največ dobljenih točk razvrščeni tako:

- dobro organiziran delovni čas in čas za malico in odmor je skupaj z ugledom organizacije dosegel oceno 8;
- informacije o novostih in vodenju organizacije 9;
- terensko delo 10;
- zahtevnost dela in odnosi z drugimi javnimi delavci 11;
- pogoji dela in odnosi z uporabniki 13;
- pohvale in priznanja 14;
- izobraževanje in vrednotenje vašega dela s strani uporabnikov 15;
- odnosi z nadrejenimi in širšimi sodelavci 16;
- stimulativno nagrajevanje 17;
- sposoben vodja 21;
- vrednotenje vašega dela s strani delodajalca in osebni dohodek sta dosegla enako število točk in sicer 23.

Doseženo število odgovorov kaže na to, da imajo največji vpliv na slabše počutje javnih delavcev na njihovem delovnem mestu, vrednotenje njihovega dela s strani delodajalca in osebni dohodek. 65,7 % vprašanih javnih delavcev je takšnega mnenja. Na tretjem mestu po moči vpliva na njihovo slabše počutje ima sposoben vodja. Najmanj pa bi naj po številu odgovorov na slabše počutje javnih delavcev vplival dobro organiziran delovni čas in čas za malico in odmor skupaj z ugledom organizacije.

Dejstvo, da je vrednotenje dala s strani delodajalca na prvem mestu, torej najbolj vplivno na slabše počutje javnih delavcev na delovnem mestu, je po mojem mnenju zaskrbljujoče. Delodajalec, torej vodja v organizaciji mora poskrbeti za dobro klimo vseh zaposlenih, tudi javnih delavcev.

4.11. Dejavniki, ki povečujejo kakovost delovnega življenja javnih delavcev

TABELA 8: dejavniki, ki povečujejo kakovost delovnega življenja javnih delavcev

DEJAVNIKI	ocena 1	ocena 2	ocena 3	ocena 4	povprečna ocena
delovni pogoji	4	5	14	12	2,9
stimulativno nagrajevanje	3	3	5	24	3,4
varnost na del. mestu	7	6	16	6	2,6
večje število uporabnikov	10	13	5	7	2,2
več manjših odmorov med del. časom	7	11	11	6	2,4
drugačna razporeditev del. časa	11	12	4	8	2,2
organizirana telovadba	11	11	6	7	2,2
organizirana supervizija	3	6	9	17	3,1
preventivni zdravniški pregledi	9	8	11	7	2,4
tedenski sestanki s strokovno delavko	3	6	7	19	3,2
možnost uporabe računalnika	4	12	7	12	2,7
strokovne ekskurzije	3	6	5	21	3,2
možnost napredovanja	3	5	5	22	3,3
možnost in financiranje dodatnega izobraževanja	2	5	3	25	3,4
skupna povprečna ocena					3,1

(vir: lasten)

Ključ: ocena 1 – prav gotovo ne, ocena 2 – verjetno ne, ocena 3 – verjetno da, ocena 4 – prav gotovo da.

Dejavniki delovnega mesta, ki bi naj povečali kakovost delovnega življenja javnih delavcev so dobili naslednje povprečne ocene:

- večje število uporabnikov in organizirana telovadba ter drugačna razporeditev delovnega časa zasedajo isto mesto s povprečno oceno 2,2;
- več manjših odmorov med delovnim časom in preventivni zdravniški pregledi so dobili enako povprečno oceno 2,4;
- varnost na delovnem mestu 2,6;
- možnost uporabe računalnika 2,7;
- delovni pogoji 2,9;
- organizirana supervizija 3,1;
- tedenski sestanki s strokovno delavko in strokovne ekskurzije so dobili oceno 3,2;
- možnost napredovanja 3,3;
- stimulatивно nagrajevanje in možnost financiranja dodatnega izobraževanja si delita najvišje mesto s povprečno oceno 3,4.

Skupna povprečna ocena vseh dejavnikov je 3,1.

Iz podatkov je razvidno, da so dejavniki, ki bi lahko najmanj povečali kakovost delovnega življenja javnih delavcev kot najnižjo povprečno oceno dobili trije dejavniki: večje število uporabnikov, organizirana telovadba in drugačna razporeditev delovnega časa in sicer 2,2. Najbolj pa bi na kakovost delovnega življenja lahko vplivali stimulatивно nagrajevanje in možnost dodatnega izobraževanja z najvišjo povprečno oceno 3,4.

Skupna povprečna ocena vseh dejavnikov delovnega mesta je 3,1. Hipoteza H4, ki pravi, da bi dejavniki delovnega mesta prav gotovo vplivali k boljši kakovosti delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu, se ni potrdila in jo zavrnamo.

Danes je vedno večji poudarek na funkcionalnih znanjih in povsod se poudarja, kako pomembno je stalno dodatno vseživljenjsko izobraževanje. Javni delavci pa na delovnem mestu nimajo možnosti dodatnega izobraževanja za delo, ki ga opravljajo in ki bi ga financiral delodajalec ali Zavod za zaposlovanje. S svojim nizkim osebnim dohodkom, si javni delavci ne morejo plačati dragih seminarjev ali kakšnih dragih tečajev.

5. RAZPRAVA

Kot smo videli zgoraj v izobrazbeni strukturi je med javnimi delavci, ki so sodelovali v raziskavi samo en socialni delavec. Zakon o socialnem varstvu zahteva za delo v socialni poklice naštet v vprašalniku pod vprašanjem številka 4. Ta določba ZSV za javne delavce v socialnem varstvu sicer ne velja.

Delodajalec je tisti, ki odloča s kakšno stopnjo izobrazbe in s kakšno smerjo bo zaposlil javne delavce. Ko so se javna dela pojavila na trgu dela je skoraj vsak delodajalec v socialnem varstvu zahteval višjo ali visoko izobrazbo. Zdaj pa se dogaja, da zahteva nižjo kot lani. Lani je CSD zahteval za program Pomoč na domu višjo stopnjo strokovne izobrazbe, letos pa še samo peto stopnjo. Tukaj prihaja do razhajanj med zahtevano stopnjo izobrazbe in med zahtevami po čim večji strokovni usposobljenosti javnih delavcev za delo na terenu. Ti naj bi delo opravljali čim bolj profesionalno in odgovorno. Če pa pogledamo kakšnih poklicev so javni delavci, ki so zaposleni kot javni delavci v socialnih programih, vidimo, da nekateri nimajo ustrezne smeri izobrazbe kar ni profesionalno in ustrezno. Nadejamo se lahko, da imajo vsaj nekaj socialnega čuta in smisla za delo z ljudmi in za ljudi.

Zakaj zaposlujejo delodajalci brezposelne z vedno nižjo stopnjo izobrazbe, lahko samo ugibam. Je pa dejstvo, da so delavci z nižjo stopnjo izobrazbe lažje obvladljiva populacija. Saj delodajalec z javnim delavcem nima nobenih stroškov, ker ga financirata občina in zavod za zaposlovanje. Delodajalec ima samo korist v obliki zastonj delovne sile.

Delodajalci v socialnem varstvu bi morali skrbeti, da bi zaposlovali javne delavce, ki so po izobrazbi socialni delavci oz. delavci sorodnih poklicev, saj se zadnja leta ugotavlja, da so diplomirani socialni delavci težko zaposljiva kategorija, saj jih je na trgu dela preveč. Torej se jim naj da priložnost, da svoje potenciale izkažejo vsaj v javnih delih na področju socialnega varstva, saj so javna dela namenjena socializaciji delavcev in razvijanju njihovih potencialov.

Raziskava je pokazala, da je osem javnih delavcev vključenih že drugič pri istem delodajalcu, trije javni delavci so vključeni v javna dela že tretjič pri istem delodajalcu, en javni delavec celo petič pri istem delodajalcu, trije javni delavci drugič pri drugem delodajalcu in trije javni delavci tretjič pri različnih delodajalcih. Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti določa, da smejo javna dela trajati največ eno leto oz. do 31. decembra v tekočem letu, nakar je potrebno podpisati novo pogodbo o vključitvi v javna dela. To je za javne delavce zelo stresna situacija, ker se dogaja, da še zadnjega dne v letu ne vedo ali bodo

vsi trije partnerji, to so delodajalec, naročnik (občina) in zavod za zaposlovanje, enotni in bodo podpisali vse potrebne dogovore za financiranje javnih delavcev. Dogajalo se je, da so javni delavci cel mesec delali, na koncu meseca, pa je občina sporočila, da ne bo financirala javnih del. Javni delavci tako niso dobili niti plače za cel mesec, niti stroškov prevoza, niti stroškov malice.

Znano je tudi dejstvo, da človek za vsako delo potrebuje nekaj časa, da se vpelje v delo. Bolj zahtevno je delo, več ljudi je vključenih v proces dela, dalj časa rabimo, da osvojimo vse potrebno za dobro delo. To se kaže predvsem na odnosni ravni med sodelavci in v delu z uporabniki. Zato bi morala biti javnim delavcem dana priložnost večkratnega vključevanja v isto javno delo. V praksi se dogaja, da se delavec komaj prilagodi razmeram na delovnem mestu in je že tisto leto za katerega je podpisal pogodbo o vključitvi v javna dela, končano.

Rezultati raziskave kažejo, da je 57,2 % anketiranih javnih delavcev zadovoljnih in 31,4 zelo zadovoljnih z delom z uporabniki. Zanimivo bi bilo narediti raziskavo, kako so uporabniki zadovoljni z delom javnih delavcev.

Iz podatkov je jasno razvidno, da so javni delavci najbolj zadovoljni s tem, kako uporabniki cenijo in spoštujejo njihovo delo. Skoraj enako tako so zadovoljni z odnosi z uporabniki in razporeditvijo delovnega časa. Najnižjo oceno je dosegla možnost napredovanja, ki ji sledi kako nadrejeni cenijo in spoštujejo delo javnih delavcev, osebni dohodek in pogoji dela. Skupna povprečna ocena nam kaže na to, da je skupno zadovoljstvo z obravnavanimi elementi delovnega življenja srednje.

Možnost napredovanja je dosegla najnižjo povprečno oceno zato, ker v javnih delih po zakonu praktično ni možno nobeno napredovanje kakršnega poznamo v praksi. Javni delavec sklene pogodbo za določeno delo v določenem socialnem programu in ni možno napredovanje na nobeno drugo delovno mesto v isti organizaciji, četudi delodajalec ugotovi, da je delavec sposoben opravljati tudi druga dela ali če poseduje določena strokovna znanja ali delovne sposobnosti. Ker ni možnega napredovanja, ostane tudi plača vedno na istem nivoju. Plača javnih delavcev se poveča samo kadar se zvišajo vsi ostali socialni transferji, kot na primer socialna pomoč.

Zaskrbljujoče je tudi to, da je slabo oceno dobil dejavnik, kako nadrejeni cenijo in spoštujejo delo javnih delavcev. Socialno delo je tisto, ki mora imeti posluh za ljudi v stiski, ki dela z ljudmi in za ljudi. Vsak delodajalec bi se moral zavedati, da je dober delavec lahko samo tisti,

ki je zadovoljen na delovnem mestu, ki se ga upošteva, pohvali, če je delo dobro opravil. Iz razgovora z nekaterimi javnimi delavci sem ugotovila, da iščejo podporo kadar so v stiski sami med seboj, torej javni delavci eden drugemu pomagajo in ne iščejo niti ne pričakujejo več pomoči pri strokovnih delavcih ali pri vodstvu organizacije kot so to pričakovali v začetku, ko so nastopili z javnimi deli. V tem smislu so javni delavci v socialnem varstvu v nezavidljivi situaciji, ker delajo vsak dan z ljudmi, ki so v stiski, ki imajo težke probleme, sami pa jim morajo svetovati in pomagati. Poleg tega smo zgoraj videli, da nimajo primernih strokovnih znanj.

Podatki kažejo, da so najvišjo oceno izmed motivatorjev na delovnem mestu dosegli dobri odnosi z uporabniki, katerim tesno sledijo dobri odnosi z ostalimi zaposlenimi javnimi delavci in zanimivost in raznolikost dela skupaj z dobrimi odnosi z ostalimi redno zaposlenimi. Kot najmanj pomemben motivator se je izkazal osebni dohodek, kateremu sledita možnost napredovanja in zanesljivost stalne zaposlitve.

Skupna povprečna ocena motivacijskih dejavnikov je 3,5 kar pomeni, da so javni delavci do neke mere motivirani.

Glede na to, da so javni delavci ugotovili, da se po pomoč ne morejo zateči k drugim strokovnim delavcem ali k vodstvu organizacije ampak, da so lahko solidarni sami med seboj in si pomagajo eden drugemu, ni presenetljiv podatek, da so dobri odnosi z drugimi javnimi delavci kot motivator na delovnem mestu dobili drugo najvišjo povprečno oceno.

Seveda je tudi logično, da so zanesljivost stalne zaposlitve, osebni dohodek in stimulatívno nagrajevanje za javne delavce najmanj pomemben motivacijski dejavnik, ker sistem plačevanja javnih delavcev ne pozna enakega nagrajevanja in plačevanja kot redno zaposlenih. Takšen izid sem pričakovala.

Preseneča me podatek, da je dodatno izobraževanje dobilo višjo oceno od skupne povprečne ocene. Torej lahko sklepamo, da so se javni delavci kljub dejstvu, da so zaposleni samo za eno leto, pripravljani izobraževati za potrebe dela, ki ga opravljajo.

Če človek izkorišča svoje talente in svoj potencial, potem za njegovo motivacijo ni treba skrbeti, ker takšen delavec po navadi opravlja svoje delo z veseljem in s pozitivno naravnostjo, učinkovito in uspešno. Zato bo tudi ves čas motiviran. Pomembna je samomotivacija, za kar mora vsak človek poskrbeti sam pri sebi. Kadar oseba ne doseže želenega cilja, sledi razočaranje, ki kot posledica primerjave med pričakovanji in dejansko doseženimi rezultati različno deluje na različne ljudi. Sposobnost motiviranja je zelo cenjena

sposobnost vodij. Njihova naloga v procesu vodenja in motiviranja je, da ugotovijo, kaj njihovim zaposlenim v določenem obdobju največ pomeni. Ugotavljanje in spodbujanje individualne motivacije sta procesa, v katerih se učenje nikoli ne konča, saj je vsak človek svojevrstna osebnost. Uspešnost sodelavcev je odvisna od njihovih kompetenc, v veliko večji meri pa od tega kako so vodeni in motivirani. Ljudje se najpogosteje vedejo tako, kot z njimi ravnamo.

V raziskavi 65,7 % vprašanih meni, da je njihovo delovno življenje kakovostno in 34,3 % jih meni, da nimajo kakovostnega delovnega življenja.

Po tem, ko sem prejela odgovorjene vprašalnike, sem ugotovila, da bi možne odgovore na vprašanje št. 10 morala razširiti na več variant in ne samo z odgovorom da ali ne. Mogoče bi anketirancem morala dati možnost, da obrazložijo zakaj so odgovorili tako kot so. Sama sem pričakovala obrnjen rezultat, da jih bo več kot 50 % odgovorilo, da niso zadovoljni s kvaliteto svojega delovnega življenja.

Doseženo število odgovorov kaže na to, da imajo največji vpliv na slabše počutje javnih delavcev na njihovem delovnem mestu, vrednotenje njihovega dela s strani delodajalca in osebni dohodek. 65,7 % vprašanih javnih delavcev je takšnega mnenja. Na tretjem mestu po moči vpliva na njihovo slabše počutje ima sposoben vodja. Najmanj, pa bi naj po številu odgovorov na slabše počutje javnih delavcev vplival dobro organiziran delovni čas in čas za malico in odmor skupaj z ugledom organizacije.

Vprašanje, kateri od navedenih dejavnikov delovnega okolja najverjetneje vpliva na slabšo kakovost delovnega življenja, se vsebinsko, vendar obratno pokriva z vprašanjem, kateri dejavniki jim predstavljajo motivacijo. Zato so tudi dejavniki delovnega okolja dobili skoraj enaka mesta na lestvici. Kot najslabši dejavnik si je to mesto prislužilo vrednotenje javnih delavcev s strani delodajalca in osebni dohodek. Anketo so izpolnjevali javni delavci šestih različnih organizacij v socialnem varstvu iz celotne Slovenije, ki se med seboj ne poznajo. Torej smatram ta izid za verodostojen.

Iz podatkov je razvidno, da so dejavniki, ki bi lahko najmanj povečali kakovost delovnega življenja javnih delavcev kot najnižjo povprečno oceno dobili trije dejavniki: večje število uporabnikov, organizirana telovadba in drugačna razporeditev delovnega časa in sicer 2,2. To

pomeni, da javni delavci nimajo interesa za organizirano telovadbo, da jim delovni čas ustreza in da imajo zadostno število uporabnikov.

Najbolj pa bi na kakovost delovnega življenja lahko vplivali stimulatивно nagrajevanje in možnost dodatnega izobraževanja z najvišjo povprečno oceno 3,4. Stimulativnega dohodka javni delavci ne bodo dobili, dokler ne bodo temeljno spremenili zakona, ki ureja javna dela in njihovo financiranje. Možnost dodatnega izobraževanja je prav tako v prvi vrsti odvisna od finančnih sredstev, ki jih delodajalec in občina namenita za javna dela. Delodajalci bi morali biti navdušeni nad dejstvom, da se delavci hočejo izobraževati, da se zavedajo kako pomembna so nova znanja za socialno delo in jim to tudi omogočiti.

Supervizija je dobila povprečno oceno 3,1 od najvišje možne 4,0. Torej jo smatrajo kot potrebno in koristno. Vendar pa so javni delavci v pogovoru tudi navedli, da nekateri nimajo redne supervizije oziroma so jo v skoraj celem letu trajanja javnih del imeli samo enkrat. Brez supervizije je prikrajšano za višjo kakovost dela socialno delo in hkrati javni delavci ter uporabniki, ki jim je pomoč namenjena. Delodajalci se še vedno premalo zavedajo, kako pomembna je supervizija.

Stimulativno nagrajevanje in možnost napredovanja sta na prvem mestu. Saj zato, da človek zasluži in s tem denarjem dostojno živi, se tudi zaposli.

Tedenski sestanki s strokovno delavko, so element v delovnem procesu, ki je brezpogojno potreben, če hočemo, da delo poteka nemoteno in kvalitetno. Ti sestanki so dobili dokaj visoko povprečno oceno kot dejavnik, ki bi povečal kakovost delovnega življenja. Iz tega lahko sklepamo, da javni delavci pogrešajo takšno vrsto sestankov.

Vprašalnik ni vseboval vprašanj glede izvajanja kontrole nad obveznostmi javnih delavcev in obveznosti delodajalca do javnih delavcev s strani zavoda. Iz lastne prakse lahko povem, da se v štirih letih kar sem bila vključena v javna dela, ni niti enkrat zgodilo, da bi Zavod za zaposlovanje izvajal kontrolo nad delom javnih delavcev ali kontrolo glede izvajanja obveznosti delodajalca do javnih delavcev v smislu zagotavljanja osnovnih delovnih pogojev ali izplačevanja plač. Kljub temu, da smo javni delavci nekajkrat opozarjali Zavod za zaposlovanje na obveznosti delodajalca, da ne izpolnjuje finančnih obveznosti do zakonitega roka, se ni nič zgodilo.

Tudi občine kot naročnik in sofinancer javnih del, niso nikoli pokazale interesa do javnih del v smislu vprašanja ali so javni delavci pravočasno plačani, kako se počutijo v javnih delih, ali vidijo kakšne koristi in smisel v javnih delih in kakšna je kvaliteta njihovega življenja kot občana neke občine, ki predstavlja domači izobraženi kapital.

Problem moje raziskave je vezan na določen segment težje zaposljivih ljudi, ki se pod določenimi zakonski pogoji lahko vključijo v javna dela. Pogoji za vključitev v javna dela se skoraj vsako leto zaostrejejo, torej je tudi javnih delavcev v socialnem varstvu vedno manj oziroma zaposlujejo delodajalci po izobrazbi neprimeren kader. Lahko bi se izvedla raziskava o kvaliteti delovnega življenja vseh javnih delavcev, ki so zaposleni v socialnem varstvu v Sloveniji.

Skupna povprečna ocena nam kaže na to, da je skupno zadovoljstvo z dejavniki delovnega mesta srednje, s čimer se potrjuje moja hipoteza H1 in jo obdržim.

Hipotezo H2 zavrnamo, ker sem v njej navedla, da so javni delavci zelo motivirani.

Hipoteza H4, ki pravi, da bi dejavniki delovnega mesta prav gotovo vplivali k boljši kakovosti delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu, se ni potrdila in jo zavrnamo.

6. SKLEPI

- Delodajalci v socialnem varstvu zaposlujejo javne delavce zelo različnih poklicev, med katerimi tisti s tehničnih smeri nimajo nobene strokovne povezave s socialnim varstvom.
- Stalnosti zaposlitve v javnih delih ni, ker so omejena na čas trajanja največ do enega leta. Zakon predvideva samo možnost podaljšanja v izrednih primerih, kar je v praksi samo za nekaj mesecev.
- Nekateri delodajalci dajo javnim delavcem možnost ponovne vključitve v javna dela večkrat, nekateri pa ne in zaposlujejo vedno nove javne delavce.
- V javnih delih ni možnosti napredovanja na delovnem mestu in s tem povezano ni možnosti dviga osebnega dohodka, kar je specifičnost zakona, ki ureja javna dela. To so dejstva, ki jih javni delavci pri svojem delu najbolj pogrešajo.
- Dodatno izobraževanje predstavlja motivacijo za javne delavce, torej bi bilo potrebno izkoristi njihovo motivacijo in njihove potenciale. Vendar so današnje oblike dodatnih izobraževanj zelo drage, razni seminarji zahtevajo visoke kotizacije, česar si javni delavci s svojimi dohodki ne morejo privoščiti.
- Delodajalci kažejo premalo zanimanja za javne delavce in ne cenijo njihovega dela.
- Tudi ostali zaposleni, ne samo vodja, ne kažejo zanimanja za delo javnih delavcev.
- Javni delavci še vedno nimajo vsi na svojem delovnem mestu dostopa do računalnika.
- Javni delavci pogrešajo tudi strokovne ekskurzije, na katere s strani organizacije v večini primerov niso vabljeni ali pa si jih morajo plačati sami.
- Slabo je poskrbljeno za supervizijo javnih delavcev. Te se ponekod izvajajo redno, ponekod pa samo enkrat ali dvakrat na leto. Delodajalec se premalo zaveda, kako pomembna je supervizija za zaposlene.

- Javni delavci so zadovoljni z delom z uporabniki.
- Javni delavci kažejo manjši interes za organizirano telovadbo. Mogoče sami v svojem prostem času poskrbijo za telesne aktivnosti.
- Strokovni delavci, ki vodijo delo javnih delavcev organizirajo premalo delovnih sestankov.
- Zavod za zaposlovanje kaže premalo zanimanja za izvajanje javnih delih in ne izvaja kontrole iz pogodbenih obveznosti.

7. PREDLOGI

- Delodajalci v socialnem varstvu bi morali zaposlovati javne delavce, ki so po izobrazbi socialni delavci ali sorodnih poklicev.
- Delodajalci v socialnem varstvu bi morali dati brezposelnim socialnim delavcem možnost opravljanja pripravništva v obliki javnega dela, ker je to po zakonu dopustno.
- Delodajalci bi morali biti pozorni na to, ali je na Zavodu za zaposlovanje prijavljen brezposelni socialni delavec kateri bi naj imel pri sklepanju pogodbe v javna dela prednost, in šele nato bi naj zaposlili javne delavce tehničnih poklicev.
- Predlagam spremembo Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti po katerem delodajalec nima nikakršnih finančnih obveznosti v tem smislu, da bi obvezal delodajalca, da vsak mesec izroči javnemu delavcu finančno nagrado. S tem bi se javnim delavcem povečal osebni dohodek in zadovoljstvo na delovnem mestu.
- Delodajalci bi morali poleg redno zaposlenih, dodatno izobraževati tudi javne delavce.
- Ena izmed nalog vodje organizacije je, da uspešno vodi in motivira zaposlene ter da skrbi za dobro klimo v organizaciji. Torej bodo morali delodajalci v socialnem varstvu poskrbeti tudi za javne delavce, da se bodo na svojem delovnem mestu dobro počutili.
- Vodja mora poskrbeti, da bodo tudi ostali redno zaposleni delavci imeli pozitiven odnos do javnih delavcev, saj so vsi odgovorni za dobro klimo v organizaciji.
- Danes so potrebe dela in uporabnikov takšne, da že skoraj vsako delo zahteva tudi uporabo računalnika ter s tem tudi dostop do interneta. Delodajalec bi moral zagotoviti osnovna delovna sredstva za vsakega delavca in potrebe dela, tudi za javne delavce.

- Strokovne ekskurzije prav tako kot izobraževanje sodijo v pravice in dolžnosti delavcev, zato bi moral delodajalec poskrbeti za njihovo financiranje in da se jih bodo javni delavci udeleževali.
- V obveznosti delodajalca do zaposlenih je tudi organizacija supervizije za javne delavce. Sem sodi tudi iskanje usposobljenega supervizorja in ustrezno plačilo zanj.
- Delodajalec na področju socialnega varstva bi moral ob iskanju nove delovne sile upoštevati usposobljenost in izobrazbo javnih delavcev in jim dati prednost pri zaposlovanju pred drugimi zunanjimi kandidati.
- Vodja organizacije in strokovni delavec, ki vodi javne delavce, morata poskrbeti za organizacijo delovnih sestankov, da bo delo nemoteno potekalo uspešno in učinkovito.
- Zavod za zaposlovanje bi moral začeti z izvajanjem kontrole nad izvajanjem javnih del predvsem glede nadzora nad financiranjem javnih delavcev in izvajanjem del in nalog, ki bi jih morali javni delavci izvajati po pogodbi o vključitvi v javna dela. Z ugotavljanjem dejanskega stanja bi moral začeti pri javnih delavcih, ne pri delodajalcih. Z ugotovljenim dejanskim stanjem bi moral seznaniti tudi občino kot naročnika in sofinancerja javnih del.
- Socialna zbornica mora prevzeti usmerjevalno vlogo med nezaposlenimi socialnimi delavci in delodajalci na področju socialnega varstva.

8. LITERATURA

Blanpain,R. 1991. Labour Law and Industrial Relations of the European Community.

Deventer: Kluwer Law and Taxation Publisher.

Cvetko, Aleksej. 1999. Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Delamotte. Y., Takezawa, S. 1984. Quality of Working Life in International Perspektive.

Geneva: Ilo.

Di Martino, V., 1992. Occupational Stress: A Preventive Approach, Preventing Stres sat Work, Conditions of Work Digest. ILO 11,2: 1 -21.

Florjančič, Jože., Jereb, Janez. Možina, stane (ur.).1998. Načrtovanje kadrov in njihovega razvoja. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Javna dela, zloženka, Zavod RS za zaposlovanje, 2006.

Kaltnekar, Zdravko. 1995. Delovni čas kot element humanizacije dela I. Organizacija, št. 3/95, str. 149-159; št. 4/95, str. 197-208

Kaltnekar, Zdravko. 2000. Delovni čas in kakovost delovnega življenja. Industrijska demokracija 4, 6-7; 14-19.

Kavar - Vidmar, Andreja. 1998. Kakovost delovnega življenja. Socialno delo 37, 2, str. 81-119. Ljubljana: VŠSD.

Kresal,B.,Kresal Šoltes, K., Senčur Peček, D. 2002. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, Primath, Ljubljana.

Lipič, Olga. 1992. Notranja kariera. Magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Lipičnik, Bogdan, Možina, Stane. 1987. Motiviranost za delo, motivacijska vloga osebnih dohodkov. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Lipičnik, Bogdan. 1998. Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

Lipičnik, Bogdan. 2002. Krmiljenje človeških aktivnosti. Možina, Stane. (ur.), Management, nova znanja za uspeh. Radovljica: Didakta.

Lipičnik, Bogdan. 2002. Ravnanje z ljudmi pri delu. V: Možina, Stane. (ur.), Management, nova znanja za uspeh. Radovljica: Didakta.

Mah-Ločniškar, Marjana. 2003. Organizacijska klima in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju Mavrica. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Marinko, Irena. 2002. Sodobno pisarniško poslovanje. Ljubljana: Leila.

Mesec, Blaž. 1997-2003. Metodologija raziskovanja v socialnem delu II, Skripta. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Mesec, Blaž. 2003. Navodila za pisanje diplomske naloge in opravljanje diplomskega izpita. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. Program Javna dela za leti 2007 in 2008. www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/JavniRazpis/03-11-06/ProgramJD2007-2008.pdf

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2006. Program ukrepov Aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2007 – 2010. www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/KatalogUkrepovAPZ2007-2008.pdf

Mozetič, Damjan. 2000. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. Pravna praksa št. 2/2000, Ljubljana.

Možina, Stane. 1991. Sociopsihologija v podjetju. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

Možina, Stane. 1992. Management. Radovljica: Didakta.

Možina, Stane. Jereb, Janez. Florjaničič, Jože. Svetlik, Ivan. Jamšek, F. Lipičnik, Bogdan. Vodovnik, Z. Svetic, Aleša. Stanojevič, Miroslav. Merkač, Marjana. 1998. Management kadrovskih virov. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ovsenik, Marija., Ambrož, Milan. 2000. Ustvarjalno vodenje poslovnih procesov. Portorož: Turistica - Visoka šola za turizem.

Ovsenik, Marija. Ambrož, Milan. 2006. Upravljanje sprememb poslovnih procesov, Portorož: Turistica – Visoka šola za turizem.

Pečjak, Vid. 1995. Ustvarjalno delo in motivacija. Portorož: Dnevi strokovnega izpopolnjevanja tajnic.

Pravilnik o financiranju in izvajanju lokalnih zaposlitvenih programov – javna dela, Uradni list Republike Slovenije št. 42/2003.

Preželj, Branka., Svetlik, Ivan. 1992. Zaposlovanje – perspektive - priložnosti – tveganja. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.

Rus, Veljko. 1985. Kvaliteta življenja v Sloveniji. Fazno poročilo 1984. Ljubljana: Inštitut za sociologijo.

Svetlik, Ivan. 1996. Kakovost delovnega življenja, Kakovost življenja v Sloveniji. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Ščuka, Viljem. 1998. Izgorelost delavcev v službah pomoči. V : Skrb za osebnostno rast, 53-59. Ljubljana: Center Kontura, Društvo defektologov Slovenije

Škof, Marija. 1994. Preprečevanje vplivov stresnih situacij in obravnavanje razpoložljivosti delavcev. Organizacija in kadri 27,4. Kranj: Moderna organizacija

Torrington, Hall. 1991. Personnel management: a new approach. New York: Prentice Hall.

Ucman, Iris. 2003. Koncepti in veščine komuniciranja. Novo Mesto: Leila.

Uršič, Duško. 2000. Management in poslovni sekretar. Maribor: Doba.

Ustava republike Slovenije. Uradni list RS, let.1992, št.33.

Zeni, Janez. 1995. Napredovanje delavcev. Modra knjiga. Plače v Sloveniji. Kranj: Moderna organizacija

Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Uradni list Republike Slovenije, let.1999, št. 106.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD. Uradni list Republike Slovenije, let.1999 ,št. 56.

Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju. Uradni list Republike Slovenije, let. 2006, št.72.

Zupan, Nada. 1999. Najboljše prakse ravnanja s človeškimi viri krepijo vloge zaposlenih v podjetju. Kranj: Industrijska demokracija, št. 10.

POVZETEK

Javna dela se v Sloveniji izvajajo že od leta 1999. Glavni cilj in namen vključitve brezposelnih v programe javnih del je več ali manj vsako leto enak in sicer socializacija brezposelnih in njihovo aktiviranje za iskanje redne zaposlitve, zmanjševanje števila brezposelnih ter spodbujanje razvoja novih delovnih mest. Pogoji vključitve za brezposelne kandidate v programe javnih del se iz leta v leto razlikujejo.

Ob uveljavitvi javnih del v njihovem samem začetku, je zakonodajalec obljubljal redno zaposlitev in financiranje za tista delovna mesta oziroma programe, za katera se bo po enem letu v praksi izkazalo, da so za uporabnike potrebna. Nekateri programi javnih del se izvajajo brez prekinitve že od leta 1999, torej celih osem let, pa zakonodajalec oziroma pristojno resorno ministrstvo še vedno teh programov noče financirati kot rednih zaposlitev. Zatorej so nekateri javni delavci, ki so že večkrat vključeni v javna dela, razočarani in smatrajo, da njihovo delovno življenje ni kvalitetno in da z osebnim dohodkom niso zadovoljni.

Pričakovanja brezposelnih, ki so vključeni v javna dela na področju socialnega varstva, so verjetno malo drugačna kot na primer od tistih, ki so vključeni v programe komunalnih storitev. Brezposelni pričakujejo delovno okolje v katerem se bodo razumeli z ostalimi javnimi delavci, z ostalimi redno zaposlenimi, predvsem pa, da bo vodstvo, ki skrbi za kader in izvajanje javnih del, imelo posluh za njih. Posluh pomeni, da jim zna prisluhniti in svetovati ob njihovih težavah na delovnem mestu in tudi ob njihovih osebnih težavah. Vendar so tudi tukaj nekateri javni delavci zelo razočarani. Kadar potrebujejo nekoga, ki bi jim pomagal iz zagate na delovnem mestu, ne najdejo nikogar, ki bi jim bil pripravljen pomagati. Strokovna delavka nima časa, da bi imela z javnimi delavci sestanek. In na račun pomanjkanja časa posledično trpijo uporabniki.

Anketirala sem 35 javnih delavcev. Ena javna delavka je, kljub zagotovitvi o anonimnosti, odklonila sodelovanje, ker se je bala posledic, če bi njeni odgovori prišli v javnost. Podatke sem kvalitativno in kvantitativno obdelala. Rezultate sem prikazala grafično in tabelarno. Hotela sem prikazati celotno problematiko na področju kvalitete delovnega življenja javnih delavcev v socialnem varstvu.

Raziskava ugotavlja, kateri dejavniki delovnega mesta so za javne delavce stresorji in kateri motivatorji. Če bi hoteli sanirati določeno stanje med javnimi delavci ni potrebnih osem let, da se nekaj spremeni na boljše. Potreben je posluh za ljudi, njihove potrebe in primerna zakonodaja.

Najvišji odstotek vključenih v javna dela je v starostni skupini 51 let ali več. To so ljudje, ki v redni zaposlitvi že razmišljajo o upokojitvi in imajo zagotovljene vse minimalne življenjske pogoje za bivanje. Raziskava pa kaže, da se ljudje pri tej starosti še vedno ubadajo s problemi brezposelnosti in socialno vključitvijo v delovno okolje.

Večina javnih delavcev v socialnem varstvu je zadovoljnih oziroma zelo zadovoljnih z odnosi z uporabniki. Torej se je večina javnih delavcev našla na pravem delovnem mestu in so zadovoljni s pogoji, ki jih oblikujejo tudi uporabniki socialnega dela.

Pripravljenost oziroma motivacija za izobraževanje potreb delovnega mesta je zelo visoka med javnimi delavci v socialnem varstvu. Kljub temu, da so to večinoma ljudje v starostni skupini 51 let ali več, izražajo veliko potrebo po novih znanjih. To očitno pomeni, da na ta dejavnik delovnega mesta delodajalci pozabljajo. Več teoretičnega znanja bi javnim delavcem sigurno olajšalo delo z uporabniki, izboljšalo kvaliteto in rezultate dela in s tem doseglo cilje programov javnih del.

Za uresničitev ciljev programov javnih del in socialnih programov namenjenih uporabnikom je potrebno celostno načrtovanje in sodelovanje vseh partnerjev v teh programih z upoštevanjem pogojev in želja, ki jih nudi konkretno okolje na področju brezposelnosti in potreb uporabnikov.

PRILOGE

1. VPRAŠALNIK ZA JAVNE DELAVCE V SOCIALNEM VARSTVU

VPRAŠALNIK: KVALITETA DELOVNEGA ŽIVLJENJA JAVNIH DELAVCEV V SOCIALNEM VARSTVU

1. SPOL:

- a) ženski
- b) moški

2. STAROST:

- a) 30 let ali manj
- b) 31 – 40 let
- c) 41 – 50 let
- d) 51 ali več let

3. IZOBRAZBA

- a) srednja
- b) višja
- c) visoka
- d) univerzitetna
- e) magisterij
- f) doktorat

4. POKLIC

- a) socialna/i delavka/ec
- b) dipl. soc. delavka/ec
- c) univ. dipl. soc. delavka/ec
- d) univ. dipl. psiholog/inja
- e) univ. dipl. sociolog/inja
- f) univ. dipl. soc. pedagog/inja
- g) univ. dipl. pravnik/ica
- h) dipl. upravni organizator
- i) drugo: _____

5. V JAVNA DELA NA PODROČJU SOCIALNEGA VARSTVA SEM (BIL/A) VKLJUČEN/A :

- a) enkrat
- b) dvakrat
- c) trikrat
- d) štirikrat
- e) petkrat

6. ČE STE BILI V JAVNA DELA VKLJUČENI VEČKRAT, ALI JE BILO TO PRI ISTEM DELODAJALCU:

- a) da
- b) ne

7. KAKO STE ZADOVOLJNI Z VAŠIM NEPOSREDNIM DELOM Z UPORABNIKI?

- a) zelo sem zadovoljna/en
- b) sem zadovoljna/en
- c) nisem zadovoljna/en
- d) sem zelo nezadovoljna/en

8. Z OCENO OD 1 DO 5 OCENITE, KAKO ZADOVOLJNI STE S POSAMEZNIMI VIDIKI VAŠEGA DELOVNEGA MESTA:

1- zelo nezadovoljen, 2- nezadovoljen, 3- srednje zadovoljen, 4- zadovoljen, 5- zelo zadovoljen

1. osebni dohodek	1 2 3 4 5
2. razpored delovnega časa	1 2 3 4 5
3. pogoji dela (oprema, prostor, možnost uporabe telefona, računalnika)	1 2 3 4 5
4. odnosi z ostalimi javnimi delavci (če jih imate)	1 2 3 4 5
5. odnosi z ostalimi redno zaposlenimi delavci	1 2 3 4 5
6. odnosi z uporabniki	1 2 3 4 5
7. posluh vodstva za javne delavce	1 2 3 4 5
8. organiziranost vašega dela	1 2 3 4 5
9. možnost napredovanja	1 2 3 4 5
10. odgovornost pri delu	1 2 3 4 5
11. zahtevana stopnja izobrazbe	1 2 3 4 5
12. delovna varnost	1 2 3 4 5
13. informacije o delu in vodenju organizacije	1 2 3 4 5
14. vaši nadrejeni cenijo in spoštujejo vaše delo	1 2 3 4 5
15. uporabniki cenijo in spoštujejo vaše delo	1 2 3 4 5

9. OCENITE Z OCENO OD 1 DO 5 DEJAVNIKE, KI VAS PRI VAŠEM DELU NAJBOLJ MOTIVIRAJO ZA BOLJŠE DELO:

1- me ne motivira, 2- me skoraj nič ne motivira, 3- do neke mere me motivira, 4- me motivira, 5- zelo me motivira

1. osebni dohodek	1 2 3 4 5
2. zanesljivost stalne zaposlitve	1 2 3 4 5
3. zanimivost in raznolikost dela	1 2 3 4 5
4. dober vodja	1 2 3 4 5
5. dobri odnosi z drugimi javnimi delavci (če jih imate)	1 2 3 4 5
6. dobri odnosi z redno zaposlenimi	1 2 3 4 5
7. dobri odnosi z nadrejenimi	1 2 3 4 5
8. dobri odnosi z uporabniki	1 2 3 4 5
9. ustrezni delovni pogoji	1 2 3 4 5
10. pohvale in priznanja	1 2 3 4 5
11. stimulativno nagrajevanje	1 2 3 4 5
12. povečana odgovornost	1 2 3 4 5
13. možnost napredovanja	1 2 3 4 5
14. inovativnost – izraziti svoje ideje, znanja, zamisli, sposobnosti	1 2 3 4 5
15. dodatno izobraževanje	1 2 3 4 5
16. ugled organizacije	1 2 3 4 5
17. informacije o novostih, delu in vodenju organizacije	1 2 3 4 5

10. ALI SE VAM ZDI, DA JE VAŠE DELOVNO ŽIVLJENJE KAKOVOSTNO?

- a) da
- b) ne

11. KATERI OD NAVEDENIH DEJAVNIKOV DELOVNEGA OKOLJA V VAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI VPLIVA NA SLABŠO KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA?

Obkrožite lahko več odgovorov!

- a) odnosi z nadrejenimi in širšimi sodelavci
- b) odnosi z ostalimi javnimi delavci (če jih imate)
- c) odnosi z uporabniki
- d) vrednotenje vašega dela s strani delodajalca
- e) vrednotenje vašega dela s strani uporabnikov
- f) pogoji dela
- g) zahtevnost dela
- h) osebni dohodek
- i) stimulativno nagrajevanje
- j) ugled organizacije
- k) sposoben vodja
- l) izobraževanje
- m) pohvale in priznanja
- n) informacije o novostih in vodenju organizacije
- o) terensko delo
- p) dobro organiziran delovni čas in čas za malico in odmor

12. OCENITE Z OCENO OD 1 DO 4 DEJAVNIKE, KI BI POVEČALI VAŠO KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA :

1- prav gotovo ne, 2- verjetno ne, 3- verjetno da, 4- prav gotovo da

- | | |
|---|---------|
| a) delovni pogoji | 1 2 3 4 |
| b) stimulativno nagrajevanje | 1 2 3 4 |
| c) varnost na delovnem mestu | 1 2 3 4 |
| d) večje število uporabnikov | 1 2 3 4 |
| e) več manjših odmorov med delovni časom | 1 2 3 4 |
| f) drugačna razporeditev delovnega časa | 1 2 3 4 |
| g) organizirano telovadbo | 1 2 3 4 |
| h) supervizija | 1 2 3 4 |
| i) preventivni zdravniški pregledi | 1 2 3 4 |
| j) tedenski sestanki s strokovno delavko, ki vodi javne delavce | 1 2 3 4 |
| k) možnost uporabe računalnika | 1 2 3 4 |
| l) strokovne ekskurzije | 1 2 3 4 |
| m) možnost napredovanja | 1 2 3 4 |
| n) možnost in financiranje dodatnega izobraževanja | 1 2 3 4 |

Hvala, da ste si vzeli čas za izpolnjevanje vprašalnika, saj brez vašega sodelovanja naloge ne bi mogla izvesti.

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana MAJA KOROŠEC, vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2005/2006 kot izredni študent, izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom KVALITETA DELOVNEGA ŽIVLJENJA JAVNIH DELAVCEV V SOCIALNEM VARSTVU, napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorice prof. dr. Marije Ovsenik.

Gornja Radgona, oktober 2007

Maja KOROŠEC