

SKRB ZA ZAPOSLENE V ČASU DELA OD DOMA V PODJETJU APARATI, D. O. O.

KATJA PINTARIČ, MIHA MARIČ

Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede, Kranj, Slovenija
katja.pintaric@student.um.si, miha.maric@um.si

V vsebinskem delu smo se osredotočali na delo od doma, komunikacijo v času pandemije med zaposlenimi in vodji, ergonomijo na delovnem mestu, skrb za zdravje zaposlenih in posledice, ki jih je pustila pandemija covida-19. Na podlagi pregleda literature smo sestavili anketni vprašalnik. V raziskavi je sodelovalo 44 zaposlenih, od tega jih je 19 popolnoma izpolnilo anketo. Zaposleni so bili stari med 32 in 53 let. Ugotovili smo, da je podjetje dobro skrbelo za svoje zaposlene v času dela od doma in jim omogočilo delovno opremo za nemoteno opravljanje dela. Zaposleni so dobro skrbeli za svoje zdravje z različnimi aktivnostmi, bodisi joga, sprehodi, pogovori in drugimi aktivnostmi, ki so pozitivno vplivale nanje. Zaposleni so lahko več časa namenili svojim svojcem, saj so delo opravljali od doma in tako niso porabili časa za pot na delo. Zaposlenim je delo od doma prineslo novega znanja in kompetenc, ki so jih lahko razvijali in s tem svoje delo opravljali še bolje. Tehnologija jim ni več predstavljala strahu in nižje ravni kompetentnosti, ampak jim je omogočila hitro in učinkovito delo, ki je vplivalo na njihovo motivacijo in angažiranost za delo.

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.5.2023.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.5.2023.3)

ISBN
978-961-286-767-6

Ključne besede:
kadrovski management,
organizacija,
vodenje,
e-okolje,
digitalna transformacija



Univerzitetna založba
Univerze v Mariboru

DOI
[https://doi.org/
10.18690/um.fov.5.2023.3](https://doi.org/10.18690/um.fov.5.2023.3)

ISBN
978-961-286-767-6

Keywords:
HRM,
organization,
leadership,
e-environment,
digital transformation

CARE FOR EMPLOYEES WHILE WORKING FROM HOME AT THE COMPANY APARATI D.O.O.

KATJA PINTARIČ, MIHA MARIČ

University of Maribor, Faculty of Organizational Sciences, Kranj, Slovenia
katja.pintaric@student.um.si, miha.maric@um.si

In the substantive part, we focused on working from home, communication during the pandemic between employees and managers, ergonomics in the workplace, care for the health of employees and the consequences of the COVID-19 pandemic. Based on the literature review, we compiled a survey questionnaire. 44 employees participated in the survey, of which 19 completely filled out the survey. The employees were between 32 and 53 years old. We found that the company took good care of its employees during work from home and provided them with work equipment for smooth work. The employees took good care of their health with various activities, be it yoga, walks, conversations and other activities that had a positive effect on them. Employees were able to devote more time to their relatives, as they worked from home and thus did not need to spend time traveling to work. Working from home brought new knowledge and competences to the employees, which they could develop and thus perform their work even better. For them, technology no longer represented fear and a lower level of competence, but enabled them to work quickly and efficiently, which affected their motivation and engagement at work.



University of Maribor Press

1 Uvod

Covid-19 je prisilil cel svet, da je deloval glede na ukaze, ki jih je prejemal v karanteni. Vlada je določila smernice za izogibanje fizičnim stikom med ljudmi, kar je povzročilo veliko težav. V tem času so organizacije potrebovale podporo s strani zaposlenih. Zelo pomembno vlogo so predstavljali zaposleni, saj so njihove vodje potrebovale predane, zavzete in motivirane delavce. Ti so lahko v krizi zagotavljali kakovostno, nemoteno in uspešno poslovanje (Sulaiman, Ahmed in Shabbir, 2020).

Z veliko izzivi se je soočala kadrovska služba, saj je upravljanje človeških virov potekalo na daljavo. Kadrovska služba je morala skrbeti za varnost, zdravje, motivacijo, usposabljanja in zagotavljanje ergonomskega delovnega mesta. Pomembna naloga je bil nadzor njihovega opravljanja dela, prisotnost morebitnih stisk, uspešnost pri delu, v primeru neuspešnosti pa so morali delavca tudi odpustiti.

Organizacije so morale nuditi psihično pomoč zaposlenim, saj so nekateri skozi noč prekinili socialne stike, ki so jih sicer motivirali, spravili v dobro voljo in vplivali na produktivnost pri delu. Delo od doma je zaposlenim predstavljalo težjo ločitev zasebnega in delovnega življenja, saj so delo opravljali od doma, kjer so imeli osebne obveznosti. Zaradi omejitev stikov so se pri zaposlenih pojavili anksioznost, depresija, osamljenost, izguba motivacije in poslabšanje fizičnega zdravja zaradi omejevanja gibanja.

Podjetja so v tem času morala najti rešitve za svoje zaposlene, saj jim je bilo pomembno obdržati zaposlene, ki so delali v organizaciji pred pandemijo. V času pandemije se je pokazala tudi uspešnost, inovativnost, zagnanost in zavzetost organizacij pri vodenju svojih zaposlenih, saj so jim morale zaupati, da bo delo opravljeno kot v poslovnih prostorih. Organizacije so se zavedale, kako pomemben je vsak posameznik, zato so v času krize svoje delovanje izboljševale in nadgrajevale.

2 Pregled literature

2.1 Kadrovski in izobraževalni procesi

Kriza, ki jo je povzročila pandemija covid-19, je pustila mnoge posledice na mnogih področjih: v zdravstvu, ekonomiji, trgu dela, izobraževanju, percepciji do tehnološkega napredka ali pristopu k novim sorodnim pravnim predpisom. Od

zaposlenih se je zahtevalo, da prevzemajo več odgovornosti za izboljšanje trenutnih veščin in da dodajo nove za doseganje zahtev trenutnega delovnega mesta, se pripravijo na prevzem vodilnih funkcij in da so prilagodljivi znotraj in med organizacijami.

V določeni meri nas je kriza prisilila v številna odprta vprašanja tehnoloških obsegov tako v strokovnem kot tudi zasebnem življenju. Mikolajczyk (2021) izpostavi, da je razvoj zaposlenih z nenehnim ustvarjanjem in izmenjevanjem znanja ključen za rast vrednosti v vseh vrstah organizacij.

Na podlagi raziskave je avtorica ugotovila, da je covid-19 vplival na izobraževalne procese organizacij na področju izobraževanj, kjer so zaposleni izrazili željo za pomoč pri njihovem razvoju. Opaziti je bilo mogoče padec zavzetosti zaposlenih na področju treningov, ki so zaradi spletne oblike povzročili večjo utrujenost zaposlenih. Zaradi pandemije izobraževanje na področju tehnologije ni bilo več izbira, ampak nujen del treningov. Vodje so morale zaradi tega ugotoviti potrebe zaposlenih na področju izobraževanj, pri čemer so morali skrbeti za njihovo motivacijo in delovno učinkovitost po izobraževanju (Mikolajczyk, 2021).

2.2 Kompetence

Zaposljivost lahko definiramo kot individualno sposobnost pridobivanja in ohranjanja zaposlitve. Je niz dosežkov, spretnosti, razumevanja in osebnih lastnosti. Vse te spremenljivke kompetenc nadzirajo odnosi, ki bi jih bilo treba upoštevati zaradi miselnosti zaposlenega. Stališča so bistveni del kompetence, zlasti v nenadnih razmerah, kot je bila pandemija covid-19, kjer sta bili nenehna sprememba delovnega okolja in negotovost normalnost.

Tako pozitivna stališča in inovativnost tekmece na trgu dela prikažeta kot pripravljene na novo normalnost (Buheji in Buheji, 2020). Avtorja sta izpostavila, da se na podlagi novega ritma od zaposlenih pričakuje, da so proaktivni, pripravljene in sposobni sodelovati z ljudmi, ki niso samo sodelavci. Treba je bilo ustvariti glavne predpogoje za novo normalno delovno okolje, kjer so zaposleni lahko uresničili, se odzvali, razreševali, se preoblikovali in postali bolj vzdržljivi.

2.3 Organizacijska kultura

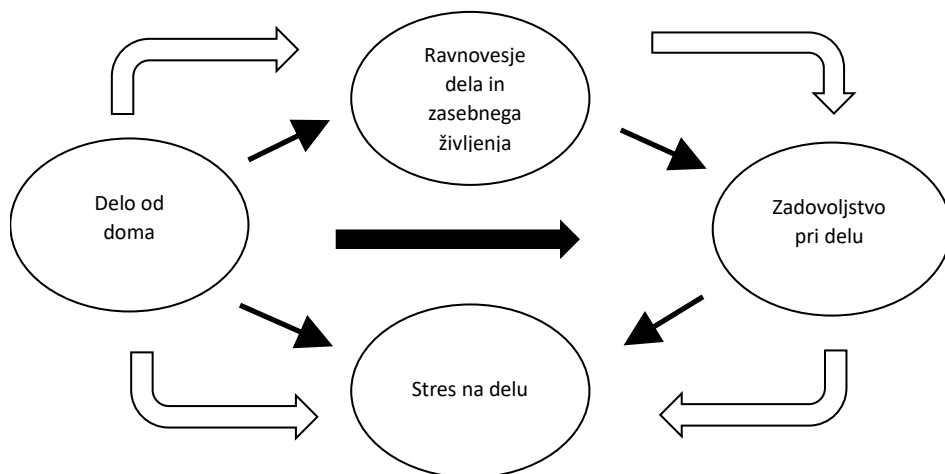
Spicer (2020) je dejal, da je covid-19 povzročil socialni in gospodarski šok za že spremenjene organizacijske kulture. Pogovori s sodelavci v času službe so prešli na komuniciranje preko telefonov, računalnikov z video klici, zaradi česar je prišlo do poudarka na vrednotah varnosti in odpornosti. Vodje organizacij so se spraševale, kako lahko zgradijo organizacijsko kulturo v času dela od doma.

Pandemija je zaradi nenadne spremembe delovnih okolij in načina dela organizacijam omogočila ponovno vzpostavitev in sestavo organizacijske kulture, ki je lahko naredila veliko pozitivnih sprememb v organizacijah. Poleg izzivov, ki jih je pandemija povzročila, je povzročila tudi priložnost za raziskovalce, ki so si postavili vprašanja, kakšna je sedanja organizacijska kultura, ali organizacije spreminjajo organizacijsko kulture, katere komponente odstranijo in katere obdržijo. Spicer (2020) meni, da bi lahko organizacijsko kulturo raziskovali pred in po pandemiji z različnimi metodami.

2.4 Delo od doma

Wirawan Irawanto, Rofida Novianti in Roz (2021) so naredili raziskavo, kjer je sodelovalo 472 delavcev. Namen njihove raziskave je bil zapolniti vrzel pri raziskavah na temo zadovoljstva pri delu od doma zaradi pandemije covid-19. Poudarek je bil na ravnotežju med poklicnim in zasebnim življenjem. Na podlagi tega so zajeli delavce, ki so delali od doma. Rezultati raziskave so pokazali, da ravnotežje zasebnega in poklicnega življenja vpliva na zadovoljstvo pri delu. Delo od doma in tempo dela lahko vzdržujeta zadovoljstvo pri delu, vendar je bilo na podlagi rezultatov ugotovljeno ravno nasprotno. Zaradi prisiljenega dela od doma je stres negativno vplival na njihovo zadovoljstvo.

Wirawan Irawanto, Rofida Novianti in Roz (2021) menijo, da bi lahko delo od doma pozitivno vplivalo na njihovo produktivnost in pustilo odprte možnosti za vpeljavo načina dela z nadzorom (Slika 1). Pomembno je nameniti pozornost obremenitvi zaposlenih pri delu od doma, saj prihaja do pomanjkanja podpore IT, ki vpliva na njihovo zadovoljstvo.



Slika 1: Stres in delo na domu

Vir: (Wirawan Irawanto, Rofida Novianti in Roz, 2021)

V zvezi z zadovoljstvom pri delu sta naredili raziskavo tudi Bulinska-Stangrecka in Bagienska (2021), ta je temeljila na duševnem zdravju v času pandemije. Delo na daljavo je lahko vplivalo na poslabšanje zdravja zaposlenih zaradi spremembe delovnega okolja. Źeleli sta ugotoviti, kateri dejavniki so tisti, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu. Poudarek je na medosebnem zaupanju in odnosih, ki vplivajo na to. Delo od doma so pred izbruhom pandemije opravljali le visokokvalificirani delavci, ki so delo opravljali preko računalnika. Pandemija je zaposlenim, ki niso opravljali dela od doma, pred izbruhom povzročila tesnoba, anksioznost, močno se je povečala diskriminacija na delu, izoliranost ipd.

Stres pa so povzročili dejavniki, kot so omejitve zaradi stanja epidemije, izolacije, pomanjkanje socialne podpore s strani sodelavcev ter porušeno ravnesje med zasebnim in poklicnim življenjem. Zaradi omejitev so bili zaposleni tudi omejeni pri fizičnih aktivnostih zaradi zaprtja ustanov in ostalih omejitev gibanja. Avtorja sta ugotovila, da je po pandemiji še toliko bolj izrednega pomena ozaveščanje o mentalnem zdravju. Izpostavita, da obstaja povezava med medsebojnimi odnosi in duševnim zdravjem. Zato je pomembno ohranjanje medosebnih odnosov in zaupanja na daljavo, saj to vpliva na ohranjanje zdravja (Bulinska-Stangrecka in Bagienska, 2021).

Zaradi pandemije pa se je zmanjšala tudi angažiranost zaposlenih pri delu na domu. Pomembno vlogo pri tem so imele vodje, ki so morale skrbeti za produktivnost in vključenost zaposlenih, zaposleni pa so morali še vedno ostajati v ospredju s svojo uspešnostjo. Za vodenje človeških virov so morale vodje skrbeti za zdravje in angažiranost zaposlenih in izkazati višjo raven razumevanja. Implementirati so morali najbolj učinkovito in dosledno komunikacijo za predajanje informacij, znanja in izvajanje praks. Zavzetost zaposlenih je pomembna za osebni in organizacijski uspeh. Med pandemijo so vodje in zaposleni videli, da so zaposleni največje bogastvo, saj predstavljajo konkurenco znotraj in zunaj organizacij na svojem področju. Ključna komponenta v času pandemije je bila dajanje prednosti dobremu počutju zaposlenih, ko so ustvarili nov način dela – delo od doma (Tanveer, Muhammad Shahid, Duangkamol, Yanada in Tawat, 2020).

Velike izzive je pandemija predstavljala kadrovskim strokovnjakom, zlasti pri zaposlovanju, selekciji in usposabljanju. Težave je povzročalo delo od doma pri odpuščanju zaradi nizke produktivnosti zaposlenih. Kadroviki so se soočali z vprašanji, kako naj zaposlene angažirajo. Tanveer, Muhammad Shahid, Duangkamol, Yanada in Tawat (2020) so na podlagi narejene raziskave predlagali naslednje: če bi kadroviki angažirali zaposlene, bi bilo delo od doma prihodnost učinkovitega delovnega sistema, saj bi bili tako zaposleni lahko bolj povezani z družinami in tako bi bil manjši psihični pritisk, kar bi vodilo do visoke produktivnosti.

Kadrovska služba bi morala igrati pomembno vlogo v organizaciji, saj bi bilo treba spremeniti organizacijsko kulturo in se zavedati, da odpuščanje zaposlenih ne pomeni velike izgube za organizacijo. Kadroviki bi se morali v času pandemije osredotočati na zaposlovalni proces preko spleta, skrbeti za razvoj in usposabljanje že zaposlenih, skrbeti za zdravje in varnost zaposlenih pri delu na daljavo. To so videli kot ključne dejavnike za vzdrževanje uspešnosti med pandemijo. Če bi zaposleni svoje znanje delili, bi ga organizacije shranile v podatkovno bazo, ki bi organizacijam omogočila inovacije pri storitvah in izdelkih. Ohranitev visoke uspešnosti, zavzetost in izmenjava znanja bi bili zato najboljši pri soočanju z izzivi na področju vodenja človeških virov (Tanveer, Muhammad Shahid, Duangkamol, Yanada in Tawat, 2020).

Velika podjetja, ki so se soočala z zaprtjem v času pandemije, so bila pripravljena na delo od doma, niso pa imela dovolj pripravljenih izdelkov za prodajo. Podjetja so imela zaradi zaprtja težave z logistiko in dobavo, kar je povzročilo zmanjšanje zalog v trgovinah za prodajo. Neuspeh pri povpraševanjih glede zalog, prekinitve pogodb med dobavitelji, odpovedi službenih poti in povišanje vrednosti izdelkov so vplivali na manjši prihodek podjetjem. Velik dobiček pa je bil zaznan pri spletnih nakupih hrane ali pa drugih izdelkov, ki so bili dostopni preko spleta (Gigauri, 2021).

Veliko podjetij se je moralo čez noč digitalizirati. Nekatera podjetja so to naredila brez težav, druga pa so bila prisiljeni to narediti v zelo kratkem času. Podjetja, ki tega niso mogla narediti dovolj hitro, so delo zaustavila. Tako delodajalci kot zaposleni so se morali prilagoditi novemu načinu življenja in dela, ki ga je povzročila pandemija. Veliko organizacij pa je okrepilo ohranjanje uspešnosti, komunikacijo in spodbujanje med delom na daljavo (Gigauri, 2021).

Na začetku pandemije se je veliko zaposlenih soočalo s težavami pri prilagajanju na uporabo spletnih orodij in usklajevanju delovnega časa z dnevnimi rutinami in družinskimi obveznostmi. Rezultati so pokazali, da so zaposleni uspeli v kratkem času razviti sposobnosti in znanje za delo s tehnologijo. Naučili so se uporabljati spletne platforme za videokonference. Veliko zaposlenih je tudi izrazilo pozitivno stran dela od doma, in sicer pot do službe, ki je pri delu od doma ni bilo. Opaziti pa je bilo mogoče pomanjkanje interakcij in poslovnih sestankov v živo (Al-Habaibeh, Watkins, Waried in Bathaei Javareshk, 2021).

Nov način dela s pomočjo tehnologije je organizacijam omogočil prilagajanje na nov način dela, vendar so zaposleni izpostavili, da bi ob uvedbi nove normalne oblike dela – dela od doma organizacija morala nuditi več podpore in opreme za opravljanje dela. Pandemija covid-19 je ponudila edinstveno priložnost za razumevanje potenciala za izboljšano delo na daljavo in poučevanje na daljavo z večjim potencialom za prihodnji razvoj, ki bo omogočil mednarodno sodelovanje in čezmejno zaposlovanje v prihodnosti (Al-Habaibeh, Watkins, Waried in Bathaei Javareshk, 2021).

2.5 Komunikacija

Shockley, Allen, Dodd in Waiwood (2021) navajajo učinkovito komunikacijo kot ključ do uspeha delavcev pri delu na daljavo. Avtorji so preučili razmerje med pogostostjo komunikacije, kakovostjo komunikacije in komunikacijskimi pričakovanji, ki jih je postavila vodja, z vsakodnevno delovno uspešnostjo in izgorelostjo med različnimi vzorci poklicev zaposlenih. Rezultati so pokazali, da je kakovost dnevne komunikacije povezana z dnevno uspešnostjo in izgorelostjo. Na začetku pandemije so bila pričakovanja vodij glede komunikacijskih praks pri delu tista, ki so vplivala pozitivno na uspešnost. Medosebno sodelovanje med sodelavci je vplivalo na višjo delovno uspešnost v primerjavi z delom, ki so ga zaposleni opravljali individualno.

Avtorji so tudi ugotovili, da bi komuniciranje in delo na daljavo olajšale smernice, ki bi vključevale smernice za komunikacijska orodja. Tako bi zaposleni vedeli, katero orodje potrebujejo za svoje delo in bi bili posledično bolj uspešni zaradi lažje prilagoditve na nov način dela. Tako njihovo delo ne bi bilo toliko stresno, trajalo bi manj časa in ne bi prišlo do izgorelosti pri zaposlenih (Shockley, Allen, Dodd in Waiwood, 2021).

Pandemija v letu 2020 je povzročila ogromne in nepričakovane motnje za milijarde zaposlenih po svetu. Zaposleni in podjetja so bila čez noč prisiljena spremeniti svojo delovno rutino. Vodje organizacij so morale sprejeti odločitve v negotovih razmerah. Zaposleni so se tako za razne informacije obračali nanje, kar je zahtevalo učinkovito sporočanje informacij in odločitev z njihove strani. To je vodjam predstavljalo komunikacijske izzive, saj so morali informacije in ostale pomembne stvari sporočiti preko informacijskih kanalov (Sanders, Nguyen, Bouckenooghe, Rafferty in Schwarz, 2020).

Ko zaposleni zaznajo sporočilo, ki je dosledno, aktivirajo zaznavanje in vedo, katere informacije so zanje pomembne pri njihovem delu. Ob rednem prejemanju elektronskih sporočil s strani vodij zaposleni to informacijo sprejmejo in se zavedajo njene pomembnosti. V primeru prejemanja več elektronskih sporočil pa zaposleni postanejo zmedeni, saj ne znajo zadeve razporediti po pomembnosti in to vpliva na njihovo učinkovitost (Sanders, Nguyen, Bouckenooghe, Rafferty in Schwarz, 2020).

2.6 Ergonomija

Zaposleni, ki opravljajo pisarniška dela, preživijo večji del časa za pisalno mizo, saj tam opravljajo svoje delovne naloge, kot so klici, pisanje elektronski sporočil, branje, udeležba na raznih sestankih. Delovno mesto, bodisi v pisarni ali doma, pa mora zagotavljati udobje, delavec se mora tam dobro počutiti in skrbeti za zdravje na delovnem mestu (Ortiz in Bluysen, 2021). Avtorja sta ob pregledu prejšnjih raziskav o zdravem in udobnem notranjem pisarniškem okolju ugotovila, kako zapletena so razmerja med pogoji delovne ustanove z zdravjem in dobrim počutjem. V zaprtih prostorih obstaja veliko dejavnikov, kot so toplotni dejavniki, svetlobni dejavniki, vonjave, vlaga, plese, hrup in vibracije, sevanje, kemične snovi, ki lahko vplivajo na zaposlenega. Poleg naštetih imamo tudi dejavnike oziroma stresorje, ki so psihološkega, fiziološkega, okoljskega ali družbenega izvora.

Pandemija covid-19 je povzročila spremembe pri mnogih dejavnostih doma na splošno in v delovnih dejavnostih. Ob začetku pandemije je svet padel v krizo zaradi preprečevanja širjenja virusa. Posledično so bile vse ustanove zaprte in so spremenile pogled na delo, kar je vplivalo na koncept pisarne in delovnih mest. Strokovnjaki kot tudi Svetovna zdravstvena organizacija so v času pandemije uporabljali pri delu od doma izraz nova normalnost (Shuaib, Faisal in Suhaib Ahmed, 2022).

Novi pogoji in načini dela so organizacijam spremenile podobo delovnih mest, kjer je pisarno nadomestil dom zaposlenega. Konference so nadomestile spletne konference, osebna srečanja so postala srečanja na daljavo, dostopnost do gradiv je bila omogočena le preko spleta. Zaradi nove normalnosti pa se je nekako izbrisala meja med ločevanjem službenega in zasebnega prostora. Delovni prostor so si zaposleni morali deliti še z ostalimi člani gospodinjstva, različne obveznosti in hrup pa so vplivali na produktivnost zaposlenih, zato delavci niso imeli pogojev za opravljanje dela od doma (Shuaib, Faisal in Suhaib Ahmed, 2022).

Delovni prostor, ki nima ergonomskih pogojev, je lahko povzročil nelagodje in hujše težave v prihodnosti. Ergonomsko delovno mesto predstavlja delo po določenih smernicah, ki vključujejo dostopnost, kondicijo in ustrezno uporabo pisarniških virov. Te imajo določene standarde za opremo, kot so stol, računalnik, miška in tipkovnica. Nepravilna, nespremenjena in prisilna drža je vodila v hujše težave zaradi slabe podpore za roke, vrat in hrbet, kar je vplivalo na poslabšanje zdravja. V naši

raziskavi so ugotovili, da med delom na domu ponavljanje iste vrste delovnih aktivnosti in s tem povezani ponavljajoči se gibi vodijo do zdravstvenih težav (Shuaib, Faisal in Suhaib Ahmed, 2022).

Kaushik in Guleria (2020) sta naredila raziskavo, ki je temeljila na vplivu pandemije na delovno dobo zaposlenih. Raziskava govori tudi o pomembnosti prilagajanja delodajalcev in kadrovikov in razmišljanja izven cone udobja, kar prinaša organizaciji nove prakse za definiranje vlog HR. Ugotovila sta, da delo od doma ni enostavno, saj zahteva popolno zavzetost zaposlenih. Pomembno je ločiti poklicno in zasebno življenje z delovnim urnikom. Zaposlenim delo omogoča opravljanje osebnih in družinskih opravil.

Sposobnosti, usposabljanje in nadgrajevanje sposobnosti je kadrovske službe prisililo k ponovnemu razmisleku glede motiviranja, usposabljanja in razvoja zaposlenih za kompetentnost v današnjih časih. To bi namreč zaposlenim omogočalo upravljanje in razumevanje tehnologije ter lažje prilagajanje v času pandemije. Tako zaposleni postanejo kompetentni in visoko kvalificirani ter s tem povečajo nabor spretnosti (Kaushik in Guleria, 2020). Zaposleni se morajo zavedati, da so jim organizacije omogočile delo od doma in s tem pokazale zaupanje do njih, da bodo tudi na daljavo opravljali svoje delo (Turin Rahman in Uddin Arif, 2020).

3 Pregled stanja v podjetju Aparati, d. o. o./Raziskava

3.1 Namen raziskave

Z raziskavo smo želeli ugotoviti, kakšen vpliv je imel covid-19 na delo zaposlenih v podjetju Aparati, d. o. o. Zanimalo nas je tudi, ali so se v času dela od doma zaradi pandemije spopadali s težavami in katere so te bile. Na podlagi pridobljenih rezultatov smo napisali predloge izboljšav, ki se navezujejo na delo na daljavo v podjetju za lažje spopadanje ob morebitnem pojavu pandemije ali druge krize.

3.2 Postopek raziskave

Raziskavo smo izvedli s pomočjo anketnega vprašalnika na spletni strani 1KA. Anketa je bila namenjena vsem zaposlenim v podjetju Aparati, d. o. o., in jim je bila dostopna med 22. 5. 2023 in 4. 6. 2023. Anketo smo zaposlenim poslali preko elektronske pošte.

Anketni vprašalnik je bil sestavljen iz 15 vprašanj, za katera so zaposleni porabili pet minut. Izpolnilo ga je 44 anketirancev, od tega jih je 25 kliknilo na anketo ali na nagovor, 18 pa jih je odgovorilo na vsa zastavljena vprašanja.

3.2 Rezultati raziskave

V tabeli 1 je prikazano število anketirancev po spolu. Skupno je sodelovalo 19 anketirancev, od tega je bilo 53 % moških in 47 % žensk.

Tabela 1: Spol anketirancev

Spol	Frekvenca	%
Moški	10	53
Ženska	19	47

V tabeli 2 je prikazana starost anketirancev. Najmlajši je bil star 32 let, najstarejši pa 53 let. Povprečje je znašalo 40,27 leta.

Tabela 2: Starost anketirancev

Starost	Frekvenca	%
50	2	11
33	2	11
40	1	5
35	2	11
45	1	5
43	1	5
34	1	5
44	1	5
27	1	5
36	1	5
53	1	5
41	1	5
32	1	5
49	1	5
42	2	11

V tabeli 3 so zajeta delovna mesta anketirancev, od tega je največ anketirancev svetovalcev, ki so štirje, nato sledita dva prodajalca in dva klicna referenta.

Tabela 3: Delovna mesta anketirancev

Naziv delovnega mesta	Frekvenca	Odstotek
direktor	1	5
referent	1	5
klicni referent	2	11
vodja marketinga	1	5
vodja prodajnih salonov	1	5
prodajalec	2	11
grafični oblikovalec	1	5
vodja	1	5
svetovalec	4	21
blagovni manipulant	1	5
svetovalec-prodajalec	1	5
prodaja	1	5
referent ena v računovodstvu	1	5
komercialist	1	5

Sledila so vprašanja, vezana na delo na domu. Anketirancem smo postavili vprašanje, ali se je njihov način dela spremenil v času covid-19. Od vseh anketirancev jih je 11 odgovorilo, da se je njihovo delo spremenilo, ostalih osem pa je odgovorilo, da se njihovo delo ni spremenilo.

V nadaljevanju so v tabeli 4 zajeti odgovori na vprašanje, ali je delodajalec anketirancem omogočil primerno opremo za delo na domu. Na vprašanje je odgovorilo 18 anketirancev, od teh je le en anketiranec odgovoril, da delodajalec ni poskrbel za primerno opremo.

Tabela 4: Primernost delovne opreme anketirancev

	Frekvenca	%
Da	17	89
Ne	1	5

Anketirance smo vprašali, ali jim je delodajalec omogočil usposabljanja ali izobraževanja v času dela na domu. Odgovori v tabeli 5 kažejo, da je delodajalec 14 anketirancem omogočil usposabljanja ali izobraževanja, petim pa ne.

Tabela 5: Omogočanje usposabljanj in izobraževanj zaposlenim

	Frekvenca	%
Da	14	74
Ne	5	26

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo, ali so anketiranci lahko svoje skrbi in težave zaupali vodji. Od 19 anketirancev so le štirje odgovorili, da svojih skrbi in težav niso mogli zaupati vodji, kot je tudi razvidno iz tabele 6.

Tabela 6: Zaupanje skrbi in težav vodjam

	Frekvenca	%
Da	15	79
Ne	4	21

Naslednje trditve v anketi so se nanašale na izzive zaposlenih pri opravljanju dela na domu. Anketiranci so označili, v kolikšni meri se strinjajo z navedenimi trditvami: 1 – se ne strinjam, 2 – se delno ne strinjam, 3 – se niti strinjam niti ne strinjam, 4 – se delno strinjam, 5 – zelo se strinjam.

V tabeli 7 so prikazani podatki celotnega vzorca.

Tabela 7: Izzivi pri delu na domu

						Povprečje	Standardni odklon
	1	2	3	4	5		
Imel/a sem slabšo motivacijo za delo.	6	7	4	1	1	2,16	1,12
Imel/a sem slabšo koncentracijo zaradi motilcev (člani skupnega gospodinjstva).	7	1	6	2	3	2,63	1,5
Pri delu od doma sem se počutil/a osamljeno.	7	4	8	0	0	2,05	0,91
Delovne naloge sem težje opravljal/a.	6	4	6	3	0	2,32	1,11
Vidna je bila slabša odzivnost sodelavcev in vodij.	10	2	4	3	0	2	1,2
Zaradi dela od doma sem težje ločeval/a zasebno in delovno življenje.	5	3	5	2	4	2,84	1,5

Tabela 8 prikazuje, v kolikšni meri se anketiranci strinjajo s trditvami, ki se navezujejo na izzive, s katerimi so se srečevali. Tudi pri tem vprašanju so anketiranci s pomočjo petstopenjske lestvice svoje strinjanje s trditvami označili. Na trditve je odgovorilo 19 anketirancev, le pri drugi in zadnji trditvi je svoje strinjanje označilo 18 anketirancev.

Tabela 8: Reševanje izzivov pri delu na domu

						Povprečje	Standardni odklon
	1	2	3	4	5		
S pogovorom s sodelavcem.	2	4	5	3	2	3,26	1,37
Z aktivno pavzo (šport, sprehod, meditacija, poslušanje glasbe).	1	1	4	4	8	3,94	1,21
S postavljanjem dnevnih nalog.	0	2	6	3	8	3,89	1,10
Delovni prostor je bil oddaljen od ostalih članov gospodinjstva.	3	1	7	3	5	3,32	1,38
S pogovorom z vodjo.	2	2	8	3	4	3,26	1,24
Izzive sem reševal/a ob samem pojavu.	1	1	3	2	11	4,17	1,25

Tabela 3.9: Skrb za zdravje zaposlenih

						Povprečje	Standardni odklon
	1	2	3	4	5		
Pri delu od doma sem občutil/a večji stres kot pri delu na lokaciji podjetja.	5	4	3	3	3	2,72	1,49
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s športom.	1	4	3	6	4	3,44	1,2
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje z jogo/meditacijo.	9	2	4	2	1	2,11	1,32
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s sprehodom.	0	1	3	7	6	4,06	0,9
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s pogovorom.	2	2	8	3	4	3,33	1,24

Pri naslednjem vprašanju nas je zanimalo strinjanje s trditvami, ki so se navezovale na zdravje anketirancev v času pandemije. Strinjanje s trditvami je označilo 18 anketirancev, pri predzadnji pa 17 anketirancev. Odgovori so vidni v tabeli 9.

V tabeli 10 so prikazani odgovori anketirancev, ali so v času pandemije opazili kakršnekoli simptome. Pri tem vprašanju je odgovorilo 18 anketirancev, od teh sta le dva anketiranca opazila simptome.

Tabela 10: Pojavnost simptomov pri delu na domu

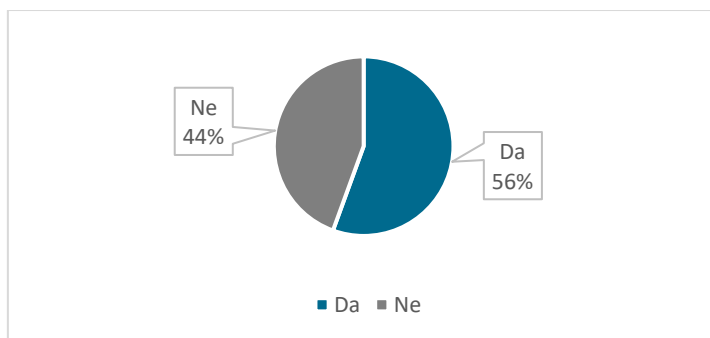
	Frekvenca	%
Da	2	1
Ne	16	84

Naslednje vprašanje je bilo namenjeno le tistim anketirancem, ki so pri sebi zaznali kakšne simptome. V našem primeru je šlo za dva anketiranca, ostalih 16 simptomov ni zaznalo, eden pa na vprašanje ni odgovoril. Glede na odgovore v tabeli 11 bi izpostavili, da sta se oba anketiranca soočala z nihanjem razpoloženja, nobeden od njiju pa se ni soočal s tesnobo.

Tabela 11: Simptomi zaposlenih pri delu na domu

			Povprečje	Standardni odklon
	DA	NE		
Glavobol	0	1	2	0
Utrujenost	1	0	1	0
Motnje spanja	1	1	1,5	0,71
Nihanja razpoloženja	2	0	1	0
Upad energije za delo	1	1	1,5	0,71
Depresija	1	1	1,5	0,71
Tesnoba	0	2	2	0
Pozabljivost	1	1	1,5	0,71
Bolečine v vratu ali hrbtu	1	0	1	0
Prebavne motnje	0	1	2	0
Raztresenost	0	1	2	0

Anketirance smo vprašali, ali so v času dela na domu usvojili kakšno novo znanje in razvili kompetence. Rezultati v grafu 1 so pokazali, da je 10 od 18 anketirancev pridobilo novo znanje in kompetence, osem pa se jih ni naučilo ali ni pridobilo nič novega.



Graf 1: Pridobivanje novega znanja in kompetenc

Vir: lasten.

Pri predzadnjem vprašanju smo anketirance vprašali, katero novo znanje in kompetence so pri delu na domu usvojili. Izpostavili bi, da so zaposleni izgubili strah pred tehnologijo in se naučili novega načina dela s strankami, ki je bil v času pandemije potekal na daljavo, kar je bilo za zaposlene nekaj drugačnega.

Pri zadnjem vprašanju pa nas je zanimalo, kaj pozitivnega je delo od doma anketirancem prineslo. Če povzamemo njihove odgovore, bi izpostavili, da so zaposleni ugotovili, da so njihovi sestanki bolj učinkoviti, hitrejši in prisotnih je manj motilcev. Zaposlenim je situacija na trgu dela prinesla ogromno novega znanja. Zaradi dela od doma so imeli več časa za svoje bližnje, saj se jim ni bilo treba voziti v podjetje, svoj prosti čas in pomoč pri šoli pa so lahko namenili tudi svojim otrokom. Zaposleni so v sebi našli notranji mir in izboljšali svojo koncentracijo pri delu.

4 Predlogi za izboljšave/Analiza rešitve

Zaposleni v podjetju Aparati, d. o. o., so morali svoj delovni prostor zamenjati z novim delovnim prostorom, ki ga je v času pandemije predstavljala prav njihov dom. Večini se je način dela spremenil, nekaterim pa seveda ne, saj so že pred začetkom pandemije opravljali delo na dislociranih lokacijah. Podjetju bi predlagali pregled spremembe načina dela zaposlenih pri delu na domu v času pandemije in evalvacijo s strani zaposlenih. Tako bi njihove vodje vedele, kako prilagoditi njihovo delo v primeru pojava pandemije v prihodnosti.

Zaposlenim so delodajalci omogočili primerno opremo za opravljanje dela v domačem okolju, kar je ključnega pomena za zaposlenega, saj le tako lahko nemoteno opravlja svoje delo. Podjetju predlagamo, da zaposlenim odredi nalogo, naj svoje delovno okolje, kjer delo opravljajo v času pandemije, slikajo s telefonom in tako pregledajo, ali so imeli res vso opremo vsi zaposleni in tako vidijo, ali bi katero delovno opremo še dodali, da bi zaposleni lahko svoje delo opravljali še bolje. Delovno okolje je namreč tudi pogoj za ohranjanje zdravja zaposlenih.

Večini zaposlenim so vodje omogočila razna usposabljanja in izobraževanje v času pandemije. Zaposlenim predlagamo, da povedo vodjam, na katera izobraževanja jih niso prijavi, in da jim glede na njihove delovne naloge pojasnijo, zakaj bi se jih želeli in zakaj bi se jih morali udeležiti. S tem bi zaposleni usvojili novo znanje, nadgradili ali pa osvežili znanje. S tem bi zaposlene tudi bolj motivirali, da bi bili pri svojem delu še bolj uspešni.

Zaposleni so v večini svoje skrbi v času pandemije zaupali svojim vodjam, še vedno pa je bilo nekaj odstotkov zaposlenih, ki tega niso mogli storiti. Tukaj se je treba vprašati, kaj je ozadje nezaupanja. Menimo, da je bila v času pandemije še toliko bolj pomembna skrb za sodelavce oziroma zaposlene, saj nismo imeli fizičnega stika, kjer bi lažje stekli pogovori med vsemi vključenimi v delovno okolje. Zaupanje je temelj za delovanje zaposlenih, saj tako lahko preprečimo veliko težav, ki lahko vplivajo na uspešnost znotraj organizacije in na trgu dela.

Zaposleni so se v času pandemije soočali z različnimi izzivi, ki so lahko vplivali na njihovo delo negativno. Zaposleni v podjetju niso opazili veliko izzivov, nekateri so imeli slabšo motivacijo in pa slabšo koncentracijo zaradi motilcev v gospodinjstvu. Predlagali bi pogovor z zaposlenimi, ki so imeli zmanjšano motivacijo, kje so jo občutili in kako je to vplivalo na njihovo delo. Pomemben je tudi pogovor na štiri oči, saj tako nekateri zaposleni morda lažje zaupajo svoje težave, ki se navezujejo na njihovo delo. Tako zaposlenemu damo občutek pripadnosti, kar je lahko eden izmed korakov do dviga motivacije. Čas in pozornost sta ljudem pomembna, zato ostajajo v določenih organizacijah, saj se počutijo del organizacije in z njo dihajajo.

Zaposlenim so zelo pomembni njihovi svojci, zlasti tistim, ki imajo otroke. Pandemija jim je omogočila več časa za njihove otroke, saj so bili tako otroci kot zaposleni doma. Nekateri zaposleni so izpostavili, da so težje ločevali zasebno in

delovno življenje. To se je pokazalo tako, da se jim ni bilo treba peljati do službe in so tako lahko več časa zjutraj namenili otrokom. Težava je nastala, ker so na ta način težje zaključili delo. Tako so manj časa namenili svojim otrokom ali ostalim članom družine kljub temu, da so bili v istem prostoru.

Zaposlenim bi predlagali, da si določijo časovnico, kjer imajo točno določene delovne naloge, in prosti čas, ki ga porabijo za svoje bližnje. Tako bodo zaposleni bolj zadovoljni, saj ne bodo v dnevu opravili samo svojih službenih dolžnosti, ampak se bodo lahko posvetili svojim domačim oziroma ne bodo zanemarili ne delovnega ne zasebnega življenja, temveč bodo lahko postavili meje.

Zaposleni so svoje izzive, ki so nastali pri delu na domu, reševali v največji meri za aktivnimi pavzami, postavili so si dnevne naloge in ne tedenske, saj so tako imeli koncentracijo in prioritete skozi dan in so jih tudi uspešno opravili. Večina zaposlenih pa je svoje izzive reševala takoj, ko so se pojavili. Predlagali bi, da zaposleni pri postavljanju delovnih nalog že vnaprej predvidevajo izzive, ki lahko nastanejo v njihovem delu, si jih zapišejo in tako lažje zaznajo in jih pravočasno odstranijo. Tako ne pride do slabše motivacije, samozavesti ali poslabšanja zdravja, kar je ključno za delovanje zaposlenega.

Zdravje zaposlenih je zelo pomembno, saj le tako lahko opravljajo svoje naloge in delujejo brez težav. Vsak zaposleni je pomemben člen organizacije, zato je pomembna skrb za lastno zdravje in zdravje drugih. Zaposlenim bi predlagali, da ugotovijo, na kakšen način so skrbeli za svoje fizično in psihično zdravje, predvsem kaj jim je najbolj ustrezalo, da se njihovo zdravje zaradi dela na domu ni poslabšalo. Le tako lahko preprečijo pojav morebitnih zdravstvenih težav na delu.

Samo majhen odstotek zaposlenih je pri delu na domu opazil simptome poslabšanja zdravja, večina pa simptomov ni opazila. Tistim, ki so opazili simptome, bi predlagali, da ugotovijo, kdaj so se pojavili in to nemudoma povedo vodjam, da lahko najdejo izvor. V primeru pojava simptoma zaradi bodisi prenapornega dela ali pa zaradi oddaljenosti od svojih sodelavcev naj najdejo rešitev, kot je nudenje strokovne pomoči psihologa ob poslabšanju psihičnega zdravja, pri pojavu upada fizičnega zdravja pa predvsem izvajanje aktivnosti, ki so jih izvajali v času dela na domu, ki so jim najbolj ustrezale in omogočale ohranjanje zdravja.

Izpostavili bi pojav nihanja razpoloženja, ki je bil poleg drugih psihičnih težav velik problem v času pandemije, saj se je v velikem odstotku pojavljal med ljudmi. Ti so morali omejiti stike in s tem so bili omejeni s komunikacijo s sodelavci, ki so jih pred časom pandemije imeli konstantno v svojem delovnem okolju. Tako so za svoje počutje lažje skrbeli, se zaupali sodelavcem in ostalim ter bili bolj razpoloženi.

Zaposleni se morajo zavedati, kako pomembno je njihovo zdravje za njihovo življenje in seveda tudi delo. Brez zdravja človek ne mora opravljati svojih vsakodnevnih obveznosti in uživati v življenju. Pri tem je pomembno ozaveščanje o zdravju poleg opravljanja varstva pri delu, ozaveščanje zaposlenih s strani vodij in ostalih strokovnjakov na tem področju.

Zaposleni pa so v času dela na domu usvojili tudi nekatera nova znanja in kompetence, saj so se morali navaditi na novo normalnost. Njihova komunikacija je potekala preko raznih socialnih omrežij, stikov s strankami niso imeli v fizični obliki, ampak preko telefonskih ali video klicev, kjer je bilo pomembno, kako komunicirajo, saj je bila od tega odvisna njihova prodaja in uspešnost na trgu. Naučili so se prodaje na daljavo, postali so spretnejši s sodobno tehnologijo in tako izgubili strah pred njo. S tem so postali bolj kompetentni in so delo hitreje in učinkoviteje opravili. Prav tako so imeli sestanke na daljavo bolj učinkovite in jasne, saj so bili bolj skoncentrirani na tematiko le-teh. Zaposleni naj to še naprej ohranjajo, saj s tem postajajo bolj kompetentni in konkurenčni znotraj organizacije in s tem ostajajo pomemben član v delovnem okolju.

Delo na domu je kljub izzivom prineslo tudi nekaj pozitivnega. Zaposleni so kot pozitivno izpostavili vožnjo na lokacijo podjetja, kar v času pandemije ni bilo potrebno. To je zanje pomenilo prihranek časa za vožnjo in več časa za njihove svojce. Tako so tudi začeli ceniti čas z njimi in s tem so bili bolj motivirani za delo. Zaposleni se morajo zavedati, da ni pomembno samo delo, ampak tudi njihovo zasebno življenje, ki jim vliva dober občutek, voljo in energijo za delo. Tako so zaposleni bolj uspešni na svojem področju.

5 Diskusija

Na podlagi rezultatov spletnega anketnega vprašalnika smo ugotovili, kako so zaposleni opravljali svoje delo, ali so ga opravljali uspešno in s katerimi izzivi pri svojem delu so se soočali zaradi spremembe delovnega okolja, ki je bilo dom vsakega zaposlenega. Vsakega izziva so se zaposleni različno lotili, saj je na vsakega pustil drugačne posledice.

Menimo, da je bil za zaposlene podjetja Aparati, d. o. o., šok sprememba okolja, saj so bili navajeni fizičnega stika s strankami, dobavitelji in ostalimi, vključenimi v njihov proces dela. Vsaka sprememba je za zaposlenega nekaj novega, nanjo se mora prilagoditi in gledati na to pozitivno. Tako svoje delo opravlja lažje in bolj pozitivno. Prilagajanje pokaže tudi kompetentnost zaposlenih.

Izjemno pomembno je delovno okolje, ki je bilo v času pandemije zaposlenemu dom. Oprema, ki jo imajo zaposleni, je zelo pomembna, saj zagotavlja nemoteno delo in preprečuje nastanek poškodb ali poslabšanje zdravja na delu. Pomembnost ergonomije na delovnem mestu izpostavijo tudi Shuaib, Faisal in Suhaib Ahmed (2022). Menimo, da bi morali zaposleni narediti točen pregled delovnega mesta, saj le tako vidijo, ali imajo primerno opremo, kot so računalnik, tipkovnica, miška, pisarniški stol po ergonomskih pravilih. Sklepamo, da nekateri niso imeli vseh pogojev in da je to morda vplivalo na njihovo delo.

Z izpostavljanjem skrbi in težav zaposlenih vodje vedo, da morajo izboljšati pogoje in nuditi vso pomoč, ki jo lahko. Menimo, da z zaupanjem in odkritim pogovorom zaposlenim, ki na sestanku izpostavijo skrbi, dajo tudi vodjam občutek, da svoje delo dobro opravljajo ne samo kot vodje, ampak tudi kot zaupniki svojim podrejenim. S strani zaposlenih to pomeni, da svoje vodje spoštujejo in ne opravljajo svojega dela samo zaradi zaslužka, ampak se zavedajo svojega vložka k doseganju ciljev organizacije.

Delo od doma je za zaposlene pomenilo interakcije oseb, s katerimi si delijo gospodinjstvo. Bili so prisiljeni deliti si prostore z njimi, kar je zanje pomenilo več hrupa, saj so imeli otroci šolo na daljavo, ostali pa so bili morda tudi zaposleni in so imeli razne sestanke ali pa je njihovo delo zajemalo klice ali video klice, kar je pomenilo hrup v istem prostoru. Zaposleni so morda zaradi prisotnosti ostalih v istem prostoru imeli slabšo koncentracijo in jim je s tem upadla motivacija, ki je vplivala na njihovo uspešnost in produktivnost. Pomembno vlogo je imela

komunikacija, ki je prešla iz osebne komunikacije na komuniciranje preko raznih socialnih omrežij, tako so bili zaposleni še bolj oddaljeni in so težje dobili pomoč. Vse to je vplivalo na njihovo angažiranje in motivacijo za delo.

Delo od doma je vplivalo na zdravje zaposlenih. Kot so izpostavili Bulinska-Stangrecka in Bagienska (2021), je delo od doma najbolj negativno vplivalo na tiste zaposlene, ki niso opravljali dela na daljavo pred pandemijo. Ti zaposleni so se soočali z različnimi duševnimi težavami, ki so vplivale na njihovo delo, ali pa so morali zaradi tako močnega vpliva zaposleni na bolniško odsotnost. V naši raziskavi so se nekateri zaposleni soočali z nihanjem razpoloženja, za katerega vemo, da ne vpliva samo na zaposlenega, ampak tudi na vse njihove zaposlene. Tako je lahko prišlo do sporov, ki so vplivali na počutje in razpoloženje vseh zaposlenih. Menimo, da je to posledično vplivalo na produktivnost in zanimanje zaposlenih za delo.

Zdravje je ključen dejavnik, da oseba lahko tako v delovnem kot zasebnem življenju funkcionira. Če v katerem od teh zaznamo zastopanja, to zelo vpliva na delovanje zaposlenega. Pandemija je zaposlenim omogočila več časa za zaposlene, imeli so več časa za športne aktivnosti, ki pa so bile še vseeno omejene zaradi zaprtja občin. Tako so lahko zaposleni opravljali aktivnosti v njihovih občinah. Menimo, da je pravilno izkoriščen čas zelo pomemben za motivacijo in zanimanje zaposlenega za delo. Tako lahko ne glede na prisotnost stresa zaradi obremenjenosti to sproščajo preko aktivnosti, bodisi s športnimi ali drugimi, ki zaposlenim ustrezajo. Tako se tudi zavedajo, kaj vse vpliva na njihovo zdravje in uspešnost pri delu.

Pandemija pa zaposlenim ni prinesla samo negativnih stvari, ampak tudi pozitivne. Zaposleni so se naučili uporabljati sodobno tehnologijo, ki jim je pred pandemijo predstavljala strah in šibkost na njihovem področju dela. S tem so zaposleni pridobili novo znanje in razvijali svoje kompetence. S pomočjo digitalizacije so svoje delo lahko opravili hitreje, saj niso imeli toliko motilcev, klicev, lahko so se bolj osredotočali na svoje delovne naloge. S tem so pri svojem delu postali bolj samozavestni, saj so se naučili nekaj novega in so svojim vodjam tudi pokazali, da so zmožni za delo na daljavo.

Izredno pomembna je bila komunikacija, ki je bila locirana na mobilne naprave in računalnike. Tako so imeli zaposleni občutek slabše odzivnosti in so se zaradi tega počutili osamljene. Naučili pa so se novega načina komuniciranja s strankami, kako

jim predati informacije in jim predlagati razne predloge ali pa jim nekaj prodati na daljavo. S tem so se naučili novega načina komuniciranja, pri katerem osebe ne vidimo v živo in moramo vedeti, kako do nje pristopiti. S pandemijo so se zaposleni naučili novega pristopa dela. Videli so, kako kompetentni so na svojem področju.

6 Zaključek

Pandemija je podjetja prisilila v novo normalnost. Zaposlenim so morala omogočiti nov način dela, oddaljenost od zaposlenih in druge izzive. Zaposleni so se morali predvsem naučiti novega ritma dela in okolja, ki je bil v času pandemije dom. Ostati so morali motivirani za delo, kazati zanimanje zanj in se izobraževati na področju tehnologije.

Zaposleni so morali spremeniti način dela in delovne naloge skozi noč. Zanje je to bila novost, morali so si prilagoditi delovno okolje, da so delo lahko opravljali nemoteno. Za delo so se morali sami angažirati, saj v njihovem okolju niso bili prisotni sodelavci. Tako so na informacije ali pomoč morda morali čakati dlje časa, saj so imeli zaradi oddaljenosti zaposleni druge prioritete v sklopu njihovega dela.

Pandemija je imela velik vpliv na vse ljudi, povzročila je strah pred okužbo, zato so bili omejeni stiki. Zaposleni so zaradi tega občutili nihanje razpoloženja, nekateri zmanjšanje motivacije, utrujenost zaradi dela na računalniku, ki je pomenilo stalno gledanje v ekrane. Zaposleni so za svoje zdravje skrbeli s pogovori, svoje skrbi so zaupali vodjam, sodelavcem in svojem ter tako skrbeli za duševno zdravje.

Zaradi načina dela je bilo pomembno, da so zaposleni ločili delovno in zasebno življenje, ki je nekaterim predstavljalo izziv. So pa zaposleni lahko pomagali svojim otrokom pri delu za šolo, saj so delo opravljali doma in ne v podjetju. Tako so bili tudi bolj vključeni v njihove obveznosti in so jim namenili več časa kot pred pandemijo. Svoje delovne obveznosti pa so morali tudi časovno omejevati zaradi zahtevnosti dela, kar je lahko vodilo v večjo obremenjenost. Tako so ljudje zgubljali motivacijo in so s tem slabše opravljali naloge.

Pomembno vlogo je imela kadrovska družba, ki je morala ugotoviti, kako svoje delo opravljajo zaposleni, kje so pomanjkljivosti in kakšna izobraževanja na daljavo jim lahko nudijo. Težje so nadzorovali njihovo produktivnost in uspešnost ter to, kako

obremenjeni so s svojim delom. Tukaj se je pokazala zavzetost zaposlenih in zavedanje vodij, da so zaposleni ključen dejavnik za uspešnost organizacij. Zaposlenim je to dvignilo motivacijo, pridobili so novo znanje ali ga nadgradili in s tem postali kompetentni. Tako so posamezniki postali pomemben člen za doseganje ciljev podjetja in so s tem zvišali konkurenčnost na trgu dela.

Podjetje Aparati, d. o. o., se je v času pandemije zelo dobro zavedalo pomembnosti vseh zaposlenih, jih razvijalo in skrbelo za njihovo zdravje, kar je bilo pomembno za zmanjšanje bolniške odsotnosti. Tako so lahko spremljali svojo uspešnost na trgu dela.

Zahvala

Poglavje je nastalo kot del projekta "Vzpostavitev podpornega e-okolja deležnikov za celovito ureditev delovnega in bivalnega okolja v času Covid-19" z nazivom javnega razpisa "Projektno delo za pridobitev praktičnih izkušenj in znanj študentov v delovnem okolju 2022/2023", ki ga financirata Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in inovacije Republike Slovenije in Evropski socialni sklad Evropske unije (naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada).

Literatura

- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Wariad, K., Bathaei Javareshk, M. (2021). Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic. *Global Transitions*, 3, 99–108.
- Buheji, M., Buheji, A. (2020). Planning Competency in the New normal-Employability Competency in Post-COVID-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10 (2), 237–251.
- Bui, S. (13. 2. 2022). Workplace Training During COVID-19. *eLearning Industry*. Retrieved from <https://elearningindustry.com/workplace-training-during-covid-19>
- Bulinska-Stangrecka, H., Bagienska, A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18 (4), 1903.
- Gigauri, I. (2020). Challenges HR Managers Facing due to COVID-19 and Overcoming. *Archives of Business Research*, 8 (11), 1–18.
- Kaushik, M., Guleria, N. (31. 5. 2020). The Impact of Pandemic COVID-19 in Workplace. *researchgate.net. European Journal of Business and Management*, 12 (15), 9–18.
- Mikolajczyk, K. (2021). Changes in the approach to employee development in organizations as a result of the COVID-19 pandemic. *European Journal of Training and Development*, 46 (5/6), 544–562.
- Ortiz, M. A., Bluysen, P. M. (2022). Profiling office workers based on their self-reported preferences of indoor environmental quality and psychosocial comfort at their workplace during COVID-19. *sciencedirect.com. Building and Environment*, 211, 108742.
- Sanders, K., Nguyen, P. T., Bouckenoghe, D., Rafferty, A., Schwarz, G. (2020). Unraveling the What and How of Organizational Communication to Employees During COVID-19

- Pandemic: Adopting an Attributional Lens. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56 (3), 289–293.
- Shockley, K. M., Allen, T. D., Dodd, H., Waiwood, A. M. (2021). Remote Worker Communication During COVID-19: The Role of Quantity, Quality, and Supervisor Expectation-Setting. *Journal of Applied Psychology*, 106 (10), 1446–1482.
- Shuaib, A., Faisal, Q. in Suhaib Ahmed, S. (2022). Ergonomic work from home and occupational health problems amid COVID-19. *Human Systems Management*, 41 (5), 535–551.
- Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal Of Management Studies*, 57 (8), 1737–1740.
- Sulaiman, M. A., Ahmed, M. N., Shabbir, M. S. (2020). COVID-19 Challenges and Human Resource Management in Organized Retail Operations. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(12), 81-92.
- Tanveer, A., Muhammad Shahid, K., Duangkamol, T., Yanada, S., Tawat, P. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39 (4), 589–601.
- Turin Rahman, K. in Uddin Arif, Z. (2020). Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Satisfaction, Challenges, and Productivity of Employees. *International Journal of Trade and Commerce-IIARTC*, 9 (2), 282–294
- Wirawan Irawanto, D., Rofida Novianti, K., Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economics*, 9(3), 96.

ANKETNI VPRAŠALNIK

Prosimo, če si vzamete nekaj minut in s klikom na Naslednja stran pričnete z izpolnjevanjem ankete.

1. Spol:

- moški
 ženska

2. Starost (vpišite vašo starost v dopoljenih letih):

3. Naziv delovnega mesta:

4. Ali se je vaš način dela spremenil v času covida-19?

- Da
 Ne

5. Ali je vaš delodajalec poskrbel za primerno opremo na delovnem mestu (v vašem domu)?

- Da
 Ne

6. Ali vam je delodajalec omogočil usposabljanje ali izobraževanje na daljavo?

- Da
 Ne

7. Ali ste lahko svoje skrbi in težave zaupali vodji?

- Da
 Ne

8. Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodnjimi trditvami, ki se navezujejo na izzive, s katerimi ste se soočali pri opravljanju dela od doma? (1 – se ne strinjam, 2 – se delno ne strinjam, 3 – se niti strinjam niti ne strinjam, 4 – se delno strinjam, 5 – zelo se strinjam)

	1	2	3	4	5
Imel/a sem slabšo motivacijo za delo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Imel/a sem slabšo koncentracijo zaradi motilcev (člani skupnega gospodinjstva).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pri delu od doma sem se počutil/a osamljeno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delovne naloge sem težje opravljal/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vidna je bila slabša odzivnost sodelavcev in vodij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaradi dela od doma sem težje ločeval/a zasebno in delovno življenje.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Na kakšen način ste izzive reševali? (1 – se ne strinjam, 2 – se delno ne strinjam, 3 – se niti strinjam niti ne strinjam, 4 – se delno strinjam, 5 – zelo se strinjam)

	1	2	3	4	5
S pogovorom s sodelavcem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z aktivno pavzo (šport, sprehod, meditacija, poslušanje glasbe).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S postavljanjem dnevnih nalog.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Delovni prostor je bil oddaljen od ostalih članov gospodinjstva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S pogovorom z vodjo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Izzive sem reševal/a ob samem pojavu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Označite, v kolikšni meri se strinjate s spodnjimi trditvami, ki se navezujejo na vaše zdravje v času pandemije in pri opravljanju dela od doma? (1 – se ne strinjam, 2 – se delno ne strinjam, 3 – se niti strinjam niti ne strinjam, 4 – se delno strinjam, 5 – zelo se strinjam)

	1	2	3	4	5
Pri delu od doma sem občutil/a večji stres kot pri delu na lokaciji podjetja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s športom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje z jogo/meditacijo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s sprehodom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V času pandemije sem skrbel/a za svoje psihično in fizično zdravje s pogovorom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Ali ste v času pandemije opazili kakšne simptome zaradi dela od doma?

Da

Ne

12. Ali so se vam v času pandemije pojavili kateri od spodnjih simptomov?

Označite z DA ali NE.

	DA	NE
Glavobol	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utrujenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motnje spanja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nihanja razpoloženja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Upad energije za delo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Depresija	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tesnoba	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pozabljivost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bolečine v vratu ali hrbtu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prebavne motnje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raztresenost	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Ali ste usvojili kakšno novo znanje in razvili nove kompetence?

Da

Ne

14. Navedite, katero novo znanje in ali kompetence ste usvojili v času dela od doma.

15. Kaj vam je pozitivnega prineslo delo od doma?
