



RUO

*Revija za
univerzalno
odličnost*

Journal of Universal Excellence

Letnik 9, številka 2, junij 2020

Volume 9, Issue 2, June 2020



Fakulteta za
organizacijske študije
Faculty of organisation studies

ISSN 2232-5204

ISSN 2232-5204

Izid publikacije je finančno podprla ARRS iz naslova razpisa za sofinanciranje domačih znanstvenih periodičnih publikacij.

The journal is subsidised by the Slovenian Research Agency.

**GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK /
EDITOR IN CHIEF**

B O R I S B U K O V E C

**UREDNIŠKI ODBOR /
EDITORIAL BOARD**

Milan Ambrož - Fakulteta za organizacijske študije, Slovenija
Janez Gabrijelčič - Združenje rastoče knjige sveta, Slovenija
Hiroko Kudo, Univerza Chuo, Japonska
Cornell W. Clayton, Državna univerza Washington, ZDA
Petr Jüptner, Karlova univerza v Pragi, Češka
Annmarie Gorenc Zoran - Fakulteta za organizacijske študije, Slovenija
Luca Brusati, Univerza v Udinah, Italija
Mirko Markič - Univerza na Primorskem, Slovenija
Matjaž Mulej - Univerza v Mariboru, Slovenija
Marija Ovsenik - Univerza v Ljubljani, Slovenija
Daniel Klimovský - Komenskega univerza, Slovaška
Anca-Olga Andronic - Spiru Haret University, Romunija
Razvan-Lucian Andronic - Spiru Haret University, Romunija

Naslov uredništva / Editorial address:

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu

Ulica talcev 3

8000 Novo mesto, Slovenija



119

**THE INTERRELATED INFLUENCE OF
ORGANIZATIONAL ENERGY AND AUTOPOIETIC
ENDOWMENTS OF WORKS COUNCIL MEMBERS**

Mari Božič, Annmarie Gorenc Zoran

137

**AVTOMATIZACIJA PROCESOV PROIZVAJANJA
IN NOČNO DELO**

Urška Kosem, Mirko Markič

153

**VREDNOTENJE ŽIVLJENJSKEGA SLOGA IN
PROSTORSKO OSKRBNIH POTREB STAREJŠIH**

Marta Kavšek, Marija Ovsenik, David Bogataj

170

**VPLIV VODENJA NA IZOBRAŽEVANJE
FIZIOTERAPEVTOV V ZDRAVSTVENEM DOMU**

Arbulena Kokollari

183

**ANALIZA PODJETNIŠKEGA PODPORNEGA
OKOLJA ZA STARTUPE**

Elvira Matko

200

**VLOGA STARŠEV PRI SOCIALIZACIJI OTROK
IN MLADOSTNIKOV V MLADINSKEM DOMU**

Bojan Macuh, Janez Domajnko

The Interrelated Influence of Organizational Energy and Autopoietic Endowments of Works Council Members

Mari Božič *

Faculty of Organizational Studies, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto, Slovenia
mari.bozic@gmail.com

Annmarie Gorenc Zoran

Faculty of Organizational Studies, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto, Slovenia
a.zoran@fos-unm.si

Abstract:

Research Question (RQ): Research shows that organizations need employee energies to function, resulting in the processes of creation, the achievement of goals, and collaboration at all levels. In this research study, we are interested whether there exists an interrelated influence of Organizational Energy (*Productive Energy, Comfortable Energy, Resigned Inertia, Corrosive Energy*) and Autopoietic Endowments (*Self-Awareness, Conscience, Independent Will, Creative Imagination*) of employees. We selected Works Council members in Slovenian organizations as the target group for conducting the research study.

Purpose: The purpose of the research was to examine the interrelated influence of organizational energy and autopoietic endowments of employees, assuming that a higher level of autopoietic endowments is reflected in a higher value of quality organizational energy. The purpose of this study was also to verify the research instrument.

Method: We used a questionnaire as a measuring instrument to collect information for the pilot research. The questionnaires were based on two existing questionnaires and scholarly literature in our field of interest.

Results: The research findings confirm the interrelatedness between Autopoietic Endowments and Organizational Energy of Works Council members. However, to check the influence of the independent variable on the dependent one, a larger sample would be needed. The results also revealed that the participants in the study had a higher value of quality- than low-quality energies, which indicates the participants constructive use of personal potentials.

Organization: The existence of interrelated influences of Autopoietic Endowments and Organizational Energy is an important insight for organizations that contributes to the understanding of organizational energy management.

Society: The conducted research represents a contribution to new findings in the field of implementation of workers' participation in organizations in Slovenia.

Originality: There is a dearth amount of research on the topics and the authors did not find research that intertwines organizational energy and the principles of autopoiesis in the context of workers' participation, either in Slovenia or globally.

Limitations / further research: The research was conducted in the form of a pilot study to verify the reliability of the questionnaire. The pilot study could be extended to a larger sample, but due to the separation of participants between the pilot and the main research, we decided to obtain a larger sample in the primary research. However, we tried to overcome the limitation by looking for a sample greater than 25, which is an acceptable number for conducting a pilot study to test the questionnaire.

Keywords: organization, workers' participation, works council, works council members, autopoietic endowments, organizational energy.

1 Introduction

Constant change in all areas of social life presents organizations with new challenges, which raise the question of how to handle employees to overcome everyday obstacles in the workplace successfully. In this context, Budd, Gollan, and Wilkinson (2010, p. 305) find that much of the literature on employee management highlights the importance of workers' participation, especially in terms of contributing employees' knowledge and skills to improving an organization's operations.

Bulc (2006, p. 19) explains that business systems can be seen as a natural form of coexistence and development that has its dynamics of development, history, present, and future. Changes in business systems follow social and economic logic, and these systems primarily follow the sociological development of a person – at the individual level of liberation, self-awareness, and self-realization. In the light of the perception of an organization as a living organism, whose supporting factor of development is the vital energy of the individual, informal forms of cooperation are coming to light, which is approaching the natural forms of coexistence and development. Involving as many employees as possible in the development and formation of an organization may be achieved by management in a participatory way. In addition to managers at different levels, management can also be assisted by Works Council members, who should be informed individuals and be a role model to their colleagues with their own qualities and values.

Management should understand Works Council members as ambassadors of change, who bring a new way of thinking to their work environments and thus influence employee relations, which are crucial for the realization of the organization's goals. Integrating workers' participation in their daily routine thus involves promoting a positive attitude towards life, understanding their own strengths and limitations, and values such as respect, trust, openness, and diversity. Consequently, Works Council members should have specific characteristics and be able to invoke them to attract as many of their employees as possible into their circle. They will be more effective when they focus their energy on providing sense to work tasks to their colleagues, enthusiasm for goals, and promoting a pleasant atmosphere, all of which are vital for a productive work environment. The well-being of the individual as well as the well-being of the group is essential, namely because the well-being of all co-workers influences individuals to have a positive attitude, regardless of the type of task. Možina (2004, p. 4) explains that the guarantee for a group's success is a pleasant atmosphere that facilitates relaxed activities and satisfaction with work and cooperation, thus achieving a source of motivation for further engaged work.

The personality traits of individuals, and therefore of Works Council members, are important for their proactive functioning because these traits can help build relationships in an organization. If management, in cooperation with employee representatives, is able to provide the support it needs to run the organization; management will accept the Works Council

members as a partner in decision-making. On the other hand, to build good relationships, it is important to attract co-workers. Works Council members, as facilitators of information between co-workers and management, can increase the level of mutual trust and thus contribute to strengthening relationships. Finding opportunities to act proactively is everyone's job. Each Works Council members should, through the advancement of knowledge and acting on the principles and values in practice, ensure that their mission is to perform qualitatively and effectively in the direction of strengthening interpersonal relations of employees and relations with management. In this context, the research presented in this article measured the organizational energy of Works Council members and their autopoietic endowments and examined the interrelated influence of organizational energy and autopoietic endowments of Works Council members.

The research was conducted in the form of a pilot research to verify the reliability of the questionnaire. The main research will aim to develop a model of the influence of autopoietic endowments of Works Council members on their organizational energy and relations with management.

There is a dearth of research that intertwines organizational energy and principles of autopoiesis in the context of workers' participation, either in Slovenia or globally. For this reason, this research represents a contribution to new findings in the field of implementation of workers' participation in organizations.

The findings of the research will be of practical use to Works Council members in representing the interests of workers in the organization, as enhancing these individuals' autopoietic endowments can contribute to their proactive approach to workers' participation. Similarly, the findings of the research will be useful for all employees who have an important role and a responsibility to nominate and elect as their representatives those employees who have the necessary characteristics to work for the benefit of all employees and concurrently towards the successful operation of the organization.

2 Theoretical framework

Vaupotič et al. (2015, p. 9) noted that in contemporary social science literature, the concept of workers' participation emerges in different meanings. Today, in the field of business sciences, it is mostly used as a general designation for all forms of modern employee participation. These include, in particular, employee participation in management or employee co-management, employee participation in profit or other results, and broader internal ownership of employees.

Franca (2009, pp. 46-47) explains that workers' participation in a broad sense means the participation of workers in the form of specific bodies, such as the workers' council and the workers' trustee, workers' representatives in the organization's governing bodies, and all modes and forms of cooperation, used by workers, regardless of their intensity or degree of

participation. Workers' participation in the narrow sense refers only to the co-decision of workers.

Brečko (2012) explains that organizations require the energy of their employees for their operations, which results from their processes of creation, the achievement of goals, and cooperation at all levels. This combined energy helps to shape the winning power and mindset of employees. Bukovec (2006) notes that the driver of all progress is closely linked to the human desire for a better, more enjoyable, comfortable, safer, happier, or more prosperous life. Hence, an individual develops specific criteria, approaches, ways, values, personal philosophy, or in other words, a paradigm, whether it is willful or inadvertent, knowing or unknowing. Individuals form their unique view of life and events that take place in one's environment, as well as a unique understanding of events, things, or concepts. In this way, an individual forms his or her own thought pattern or paradigm about success and quality of life. Covey (1998, p. 52; 2004, p. 42) recognizes free choice between response and stimulus, and in this freedom of choice, human self-awareness, imagination, conscience, and independent will are crucial. The author further emphasizes that developing all four of these human traits is essential to be proactive. None should be neglected because the essence lies in the synergy or relationship between them. He defines the free choice of response to stimulus relative to self-awareness, imagination, conscience, and independent will as a proactive model (Covey, 1998, p. 52).

For proactive action of Works Council members, their personal characteristics are therefore necessary, because only with such action can they constructively represent the interests of the employees in the organization. Namely, if management in cooperation with employee representatives will be able to provide the support it needs to run the organization, it will accept the Works Council as a partner in decision-making. Finding opportunities for proactive action is the task of each individual. Through the advancement of knowledge and action based on principles and values in practice, each member of the Works Council should ensure that he or she carries out his or her mission in a quality-oriented and efficient manner towards strengthening interpersonal relations of employees and relations with management.

Lauc (2000) notes that through biology, we are able to understand the forces of causality, and with philosophy, the forces of consequence. Thus, from both disciplines, we obtain a mental framework in which through psychology, technology, economics, and law, we control the laws of development of each organization. It is therefore necessary to make ourselves into strong personalities and learn to set goals autopoietically, based on Covey's (1998) four principles:

- (1) Through conscience, we connect the power of intention, the task, and the power of principles.
- (2) Through creative imagination, we imagine new possibilities and creative ways to realize them.

(3) Through self-awareness, we set goals on a realistic basis, taking into account new findings and experiences.

(4) By independent will, we choose the purpose and the means for the realization of the imagined.

Through these principles is how we transform feelings into thoughts, thoughts into words, and words into actions. By learning, we create ourselves, gain skills, and deepen our creative potential. It is also imperative to be aware of one's emotions and motives. Emotions are happiness in their ideal, and motive is freedom. Everything cognitive is in between, which we need to be happy and satisfied. It is up to each individual to determine, through mastering the theory of motivation, knowledge, and the interaction of the autopoietic elements how one can work better and more efficiently, no matter what job one is doing. (pp. 9–18)

Workers' participation has been the subject of much debate, but in almost all cases, it has been analyzed in terms of the implementation of recognized labor rights by legal acts and the impact of workers' participation on organizational performance. In our research, we focused on Works Council members as individuals. Hence, we did not seek individual's talents, knowledge, and skills, but focused on the autopoietic endowments that we expose as an element or building block to create organizational energy of Works Council members. This is what is needed to achieve workers' participation, just as organizations need the energy generated by employees in their processes of creating and achieving goals and interacting at all levels of an organization's operations. Covey (1998, pp. 47–52) derives the fundamental principle of human nature from the fact that an individual is free to choose one's response to stimulus. The author recognizes free choice between response and encouragement, and in this freedom of choice, the key human endowments are self-awareness, imagination, conscience, and independent will. The development of all four personality endowments is key to a person's proactivity or ability to act on principles and values. Brečko (2012, pp. 3–7) explains that organizational energy is a force released by an organization in achieving its goals, and its power shows how much and what kind of emotional, mental, and behavioral potential people have released in their work and achievement of organizational goals.

Our basic thesis is that the organizational energy of an individual is influenced by his or her autopoietic endowments or more specifically, that there is a mutual influence between these two variables, which we wanted to explore further.

In the pilot study, we, therefore, measured the autopoietic endowments and organizational energy of the Works Council members and, based on the results, examined the interrelated influence of the variables.

Our overarching research question is: What is the interaction between autopoietic endowments and organizational energy of Works Council members?

- Hypothesis 1: There is a statistically significant correlation between autopoietic endowments and organizational energy of Works Council members.

Brečko (2012, p. 3) notes that companies need energy of their employees for their operation, which results from their processes of creation, the achievement of goals, and mutual cooperation at all levels. Autopoietic endowments have been classified into four categories by Covey, Merrill, and Merrill (1997, pp. 56–58): self-awareness, conscience, independent will, and creative imagination. The authors further note that these qualities provide an individual with the most considerable freedom and power to decide, respond, or to change.

Based on these arguments, we hypothesized that there is a statistically significant correlation between autopoietic endowments and organizational energy of Works Council members.

- Hypothesis 2: Self-awareness of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

Leary (2000, pp. 209–210) defines self-awareness as a personality trait that refers to directing attention to oneself and thinking about one's motives, emotions, thoughts, and desires. Silvia and O'Brian (2004, p. 475) emphasize the importance of self-awareness in connection with creative achievements, as they would be more challenging to create it without the creator's self-criticism and self-assessment. Authors Silvia and O'Brian (2004, p. 481) and Leary (2004, p. 5) explain that self-awareness is important for the planning and execution of an individual's actions and also for human self-regulation in general.

Brečko (2012, pp. 3–5) explains that five factors have the most significant impact on productive energy: (1) quality management, (2) strategic orientation, (3) confidence in success, (4) commitment, and (5) cooperation between management and employees. Works Council members can significantly influence these factors through proactive action, as they participate in decision-making in accordance with the law. According to their function, members also have the possibility of informing management about the situation of working life in the organization and make suggestions for improvement.

From the above, we hypothesize that self-awareness of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

- Hypothesis 3: Independent will of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

Ilievski (2017, p. 6) describes Bandura's cognitive-social science concept of independent will, which defines freedom proactively, as an attempt to exert personal influence in relation to set goals and desired results. The author understands freedom as a relationship between various influences on our ability to act autonomously in an interactive world. Covey, Merrill, and Merrill (1997, pp. 57–58) define independent will as the ability to act that empowers one to

transcend his or her patterns, swim upstream, rewrite one's guidelines, act on principles instead of response based on emotions and circumstances.

As such, we hypothesized that independent will of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

3 Method

The validated OEQ16 questionnaire (Brečko, 2017) was used to measure organizational energy, and the questionnaire (Covey, Merrill, & Merrill, 1997, pp. 59–60; Covey, 1998, pp. 60–61) was used to measure autopoietic endowments. Both instruments were translated from English into Slovenian and, once again, 48 hours later translated into the Slovenian language. This step was integrated to compare for any inconsistencies and discuss among the translators any issues that remain open. The questionnaire was translated by two evaluators, where one is a native speaker of English and an expert in the content area and the other evaluator also an expert in the field with advanced English language proficiency. Table 1 shows the calculation of translation compliance or reliability between translations (Miles & Huberman, 1994, p. 64).

Table 1. Reliability among Translations

	Number of Agreements	Number of Disagreements	Reliability
Evaluator 1	68	4	0.94
Evaluator 2	64	2	0.97

Therefore, we used a structured questionnaire with which we measured the following key concepts using defined sets of indicators:

- **Organizational energy:** the variable is divided into four dimensions, each dimension is measured by four indicators from which the total variable was calculated based on the mean of the indicators.

*(1) Resigned Inertia, (2) Corrosive Energy,
(3) Productive Energy, and (4) Comfortable Energy*

There are a total of four statements on a five-point Likert-type ordinal scale: 1 – very rarely; 2 – rarely; 3 – occasionally; 4 – often; 5- very often. The total variable has a value between 1 and 5, and a higher score means a higher presence of measured energy in organizational energy.

- **Autopoietic endowments:** the variable is divided into four dimensions, each dimension is measured by four indicators from which the total variable was calculated based on the mean of the indicators.

(1) *Self-awareness*, (2) *Conscience*,
(3) *Independent Will*, and (4) *Creative Imagination*

There are a total of four statements on a five-point Likert-type ordinal scale: 0 – never; 1 – very rarely; 2 – sometimes; 3 – often; 4 – always. The total variable has a value between 1 and 5, and a higher score means a higher presence of measured energy in organizational energy.

The sample of the pilot study included 26 Works Council members ($f = 16$ women; 10 = men), of which 5 were up to 29 years old, 5 participants between 30 and 39, 11 between 40 and 49, and 5 between the ages of 50 and 59. We can assume that the sample is quite diverse in terms of age. The same applies to the length of service, of which 10 participants states they have up to 10 years of service in the organization, 10 between 11 and 20 years, and 4 between 21 and 30 years, and 2 over 31 years of service in the organization. The sample included only participants with 5 or higher level of education using the Slovenian Qualifications Framework (SQF, n.d.).

Data from the research results were transferred from 1KA OneClick Survey program and statistically processed. The results were analyzed using the statistical program IBM SPSS 23.0. Tables and graphs were prepared using Microsoft Word and Excel version Office 365.

The results of the pilot study are presented using descriptive statistics. Because we are dealing with a small sample ($n < 30$), only non-parametric tests (Kruskal-Wallis test, Spearman rank correlation coefficient) were used in bivariate analysis. The calculation of the Spearman rank correlation coefficient allowed us to analyze the association between pairs of variables. The strength of correlation or correlation between the variables is inferred from the following scale: 0 - no correlation, 0.1 - 0.3 weak correlation, 0.3 - 0.6 moderate correlation, 0.6 - 1 strong correlation).

All sets of indicators were tested and in most cases sufficient reliability (or more specifically, internal consistency) of the questionnaire was achieved (Cronbach $\alpha > 0.7$). Before calculating the total variables, we excluded specific indicators, which poorly influenced the reliability of the questionnaire. The total variable appearing in the analysis were compiled by calculating mean scores from individual indicators.

4 Results

Table 2 shows descriptive statistics for the sets of statements used to measure organizational energy and reliability data. Comparatively, we find that the mean score on a 5-point rating scale are lowest in *Resigned Inertia* and the *Corrosive Energy*, where the ratings range around 2. These two energies are therefore less present in the working environments of the participants. However, *Productive Energy* and *Comfortable Energy* are more present, where

the participants have, on average, much higher self-assessed claims, and on average, these revolve around 4.

Table 2. Organizational Energy by Dimensions

		N	Mean	Median	SD	Cronbach's Alpha
Resigned Inertia	I feel discouraged at my job (I feel fear).	26	1.73	2.00	0.83	.893
	I have a feeling that my department has no future.	26	1.77	1.00	1.14	
	I feel that in my department nothing can be changed.	26	2.04	2.00	1.18	
	I feel exhausted.	26	2.50	3.00	1.14	
Corrosive Energy	I get lost in the excessive number of work activities.	26	2.77	3.00	1.18	.785
	I often guess about the objectives and guidelines in my department.	26	2.04	2.00	1.00	
	In my department, there are a lot of rumours.	26	2.54	3.00	0.99	
	In my department, there are unsolved conflicts.	26	2.12	2.00	1.24	
Productive Energy	I am proud of my work (of what I do).	26	4.27	4.00	0.83	.792
	I am very loyal to the organization.	26	3.96	4.00	1.11	
	I regularly get feedback on my work performance.	26	3.73	4.00	1.00	
	We solve problems in teams and work groups.	26	3.77	4.00	0.91	
Comfortable Energy	I feel relaxed at work.	26	3.85	4.00	1.05	.693
	I am satisfied with the situation in my department.	26	3.89	4.00	0.99	
	At work and in my organizational role I work according to established patterns.	26	3.58	4.00	0.86	
	Relations between colleagues within my department are calm.	26	3.65	4.00	0.98	

The reliability of the measurement was analyzed by using Cronbach alpha. Values > 0.70 indicate adequate measurement reliability, between 0.60 and 0.70 satisfactory measurement reliability, and below 0.60 poor measurement reliability (Nunnally, 1978, p. 713). Although our obtained coefficients show at least sufficient measurement reliability, we decided to analyze further whether the reliability could be improved by eliminating potential “dysfunctional items within in a scale” (Cho & Kim, 2014, p. 217), but only deleting when taking into account logical and theoretical basis.

Additional analysis for Resigned Inertia (see Table 3) does not indicate that reliability could be increased by eliminating a single indicator, so the total variable was calculated by considering all four indicators.

Table 3. Resigned Inertia: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I feel discouraged at my job (I feel fear).	.879
I have a feeling that my department has no future.	.863
I feel that in my department nothing can be changed.	.815
I feel exhausted.	.885

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Corrosive Energy (see Table 4) shows that reliability could be further increased by eliminating the first indicator. Reliability for the complete set increases when considering three of the four indicators.

Table 4. Corrosive Energy: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>I get lost in the excessive number of work activities.</i>	.824
I often guess about the objectives and guidelines in my department.	.696
In my department there are a lot of rumours.	.681
In my department there are unsolved conflicts.	.721

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Productive Energy (see Table 5) does not indicate that reliability could be further increased by eliminating a single indicator. Reliability for the complete set considers all four indicators.

Table 5. Productive Energy: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I am proud of my work (of what I do).	.681
I am very loyal to the organization.	.789
I regularly get feedback on my work performance.	.719
We solve problems in teams and work groups.	.773

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Comfortable Energy (see Table 6) shows that reliability could be significantly increased by eliminating the third indicator. Reliability for the complete set increases when considering three of the four indicators.

Table 6. Comfortable Energy: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I feel relaxed at work.	.523
I am satisfied with the situation in my department.	.311
<i>At work and in my organizational role I work according to established patterns.</i>	.798
Relations between colleagues within my department are calm.	.480

Following is a summary and analysis of sets of statements used to measure autopoietic endowments. Table 7 shows descriptive statistics for all four sets of statements, as well as information on the reliability of the predicted sets of statements.

The results show that all average scores are between 3.0 and 4.5, which are quite high on a 5-point scale. For all four sets of statements, the individual statements are above a mean value of 4. The most prominent is the statement '*Am I able to make and keep promises to myself and others?*', which has a score of 4.5. On the other hand, each set also has statements with a slightly lower mean value, which is closer to the mean value of 3. The lowest rated was the statement '*Do I sometimes feel an inner prompting that I should or shouldn't do something I am about to do?*' with a mean value of 3.04. The highest mean value was self-assessed with *Independent Will* and *Self-Awareness*, slightly lower in *Creative Imagination* and the lowest in *Conscience*.

Table 7. Autopoietic Endowment by Dimensions

		N	Mean	Median	SD	Cronbach's Alpha
Self-Awareness	Am I able to stand apart from my thoughts or feelings and examine and change them?	26	3.77	4.00	0.76	.763
	Am I aware of my fundamental paradigms and the impact they have on my attitudes and behaviors and the results I am getting in my life?	26	4.04	4.00	0.72	
	Am I aware of a difference between my biological, genealogical, psychological, and sociological scripting – and my own deep inner thoughts?	26	3.65	4.00	0.80	
	When the response of other people to me – or something I do – challenges the way I see myself, am I able to evaluate that feedback against deep personal self thought and learn from it?	26	4.04	4.00	0.60	
Conscience	Do I sometimes feel an inner prompting that I should or shouldn't do something I am about to do?	26	3.04	3.00	0.96	.727
	Do I sense the difference between "social conscience" – what society has conditioned me to value and my own	26	3.42	4.00	1.06	

	inner directives?				
	Do I inwardly sense the reality of universal principles such as integrity and trustworthiness?	26	4.00	4.00	0.85
	Do I see a pattern in human experience – bigger that the society in which I live that validates the reality of principles?	26	3.38	3.00	0.98
Independent Will	Am I able to make and keep promises to myself and others?	26	4.54	5.00	0.58
	Do I have the capacity to act on my own inner imperatives even when it means swimming upstream?	26	4.00	4.00	0.69
	Have I developed the ability to set and achieve meaningful goals in my life?	26	4.08	4.00	0.74
	Can I subordinate my moods to my commitments?	26	3.69	4.00	0.88
					.453
Creative Imagination	Do I think ahead?	26	4.23	4.00	0.71
	Do I visualize my life beyond its present reality?	26	3.31	3.00	1.16
	Do I use visualization to help reaffirm and realize my goals?	26	3.38	4.00	1.20
	Do I look for new, creative ways to solve problems in a variety of situations and value the different views of others?	26	4.27	4.00	0.72
					.691

Similarly, as with Organizational Energy (see Table 2), the reliability of the measurement was analyzed using Cronbach alpha, using the same measurement reliability scale (Nunnally, 1978, p. 713) and keeping in mind considerations regarding eliminating certain items (Cho & Kim, 2014, p. 217). Because the obtained coefficients did not show high reliability of measurement in all instances and because we did not use a standardized questionnaire to measure autopoietic endowments, but one that is in use, we then considered eliminating certain items to see whether values would change.

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Self-Awareness (see Table 8) does not indicate that reliability could be further increased by eliminating a single indicator. Reliability for the complete set considers all four indicators.

Table 8. Self-Awareness: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Am I able to stand apart from my thoughts or feelings and examine and change them?	.801
Am I aware of my fundamental paradigms and the impact they have on my attitudes and behaviors and the results I am getting in my life?	.660
Am I aware of a difference between my biological, genealogical, psychological, and sociological scripting – and my own deep inner thoughts?	.662
When the response of other people to me – or something I do – challenges the way I see myself, am I able to evaluate that feedback against deep personal self thought and learn from it?	.690

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Conscience (see Table 9) shows that reliability could be significantly increased by eliminating the first indicator. Reliability for the complete set increases when considering three of the four indicators.

Table 9. Conscience: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>Do I sometimes feel an inner prompting that I should or shouldn't do something I am about to do?</i>	.822
Do I sense the difference between "social conscience" – what society has conditioned me to value and my own inner directives?	.564
Do I inwardly sense the reality of universal principles such as integrity and trustworthiness?	.536
Do I see a pattern in human experience – bigger than the society in which I live that validates the reality of principles?	.678

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Independent Will (see Table 10), which as a whole is not highly reliable, shows that reliability could be significantly increased by eliminating the fourth indicator. Reliability for the complete set increases when considering three of the four indicators.

Table 10. Independent Will: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Am I able to make and keep promises to myself and others?	.298
Do I have the capacity to act on my own inner imperatives even when it means swimming upstream?	.282
Have I developed the ability to set and achieve meaningful goals in my life?	.315
<i>Can I subordinate my moods to my commitments?</i>	.615

Additional analysis provided by Cronbach's alpha reliability coefficient for Creative Imagination (see Table 11) shows that reliability could be significantly increased by eliminating the first indicator. Reliability for the complete set increases when considering three of the four indicators.

Table 11. Creative Imagination: Analysis of Reliability of Individual Statements

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>Do I think ahead?</i>	.728
Do I visualize my life beyond its present reality?	.540
Do I use visualization to help reaffirm and realize my goals?	.534
Do I look for new, creative ways to solve problems in a variety of situations and value the different views of others?	.630

Table 12 below shows the interrelatedness between Organizational Energy and Autopoietic Endowments of Works Council members.

Table 12. Correlation between Organizational Energy and Autopoietic Endowments

		Self-Awareness	Conscience	Independent Will	Creative Imagination
Resigned Inertia	Spearman's rho	-.765**	-.296	-.570**	-.129
	p value	.000	.142	.002	.529
Corrosive Energy	Spearman's rho	-.751**	-.350	-.531**	-.311
	p value	.000	.079	.005	.122
Productive Energy	Spearman's rho	.634**	.215	.506**	.373
	p value	.001	.291	.008	.060
Comfortable Energy	Spearman's rho	.765**	.162	.530**	.255
	p value	.000	.428	.005	.209

Note. n = 26; * The correlation is statistically significant in value $p < .05$; ** The correlation is statistically significant in value $p < .01$.

5 Discussion

Following is a discussion of the hypotheses in relation to the results. Our first hypothesis was the following:

H1: There is a statistically significant correlation between autopoietic endowments and organizational energy of Works Council members

In our research, we detected a certain degree of interaction between Autopoietic Endowments and Organizational Energy. Statistically significant correlations with Organizational Energy were detected in two dimensions of Autopoietic Endowments. Namely, Self-Awareness is strongly negatively correlated with Resigned Inertia ($\rho = -0.765$; $p < 0.001$) and with Corrosive Energy ($\rho = -0.751$; $p < 0.001$). In terms of interpretation this could signify that these energies are more present in participants with lower self-awareness. On the other hand, we detected strong positive correlations between Self-Awareness and Productive Energy ($\rho = 0.634$; $p = 0.001$) and Self-Awareness and Comfortable Energy ($\rho = 0.765$; $p < 0.01$). The finding in this case being just the opposite, which is that these energies are more perceived in participants with higher self-awareness.

Another Autopoietic Endowment in which we detected statistically significant correlations is Independent Will. Namely, Independent Will has a moderate negative correlation with Resigned Inertia ($\rho = -0.570$; $p = 0.002$) and with Corrosive Energy ($\rho = -0.531$; $p = 0.005$). In terms of interpretation this could signify that these energies are more present in participants with lower expressed independent will. On the other hand, we detected strong positive correlations between Independent Will and Productive Energy ($\rho = 0.506$; $p = 0.008$) and Independent Will and Comfortable Energy ($\rho = 0.530$; $p = 0.005$). The finding in

this case being just the opposite, which is these energies are more perceived in participants with higher expressed independent will.

There is a statistically significant connection between Autopoietic Endowments and Organizational Energy of Works Council members, thus confirming hypothesis 1.

H2: Self-awareness of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

The correlation between Self-Awareness and Productive Energy is strong with respect to the value of the correlation coefficient and statistically significant with respect to the value of significance ($\rho = 0.634$; $p = 0.001$).

The sample of the pilot study was too small to perform a regression analysis to verify the influence of the independent variable on the dependent, so hypothesis 2 cannot be confirmed.

H3: Independent will of Works Council members has a statistically significant effect on their productive energy.

The correlation between Independent Will and Productive Energy is moderate in relation to the value of the correlation coefficient and statistically significant in relation to the value of significance ($\rho = 0.506$; $p = 0.008$). The sample of the pilot study is too small to perform a regression analysis to verify the influence of the independent variable on the dependent, so hypothesis 3 cannot be confirmed at this time.

The presented results of our research confirm our thesis on the interrelated influence of Autopoietic Endowments and Organizational Energy of Works Council members. However, to be able to verify the influence of the independent variable on the dependent and to accept or fail to accept hypotheses 2 and 3, a larger sample would be needed.

6 Conclusion

The purpose of the research was to examine the organizational energy of Works Council members and their autopoietic endowments and to determine whether there is an interaction between these two variables.

The results of the pilot study of organizational energy shows that the mean values on a 5-point rating scale are lowest for Resigned Inertia and Corrosive Energy, where the values were around 2. These two energies, treated as low-quality energies, are less present in the working environments of the participants in our study. More evident are Comfortable Energy and most prominent Productive Energy, where participants rated statements much higher. These two types of energy are considered quality energies. The results thus show that the Works Council member participants in our study, have a higher value of quality- than low-quality energies, which indicates their constructive use of personal potentials.

Mean scores of autopoietic endowments (Self-Awareness, Creative Imagination, Conscience, Independent Will) are between 3.0 and 4.5, which is quite high relative to the 5-point scale. Covey (1998, p. 52) explains that all four of these human endowments are essential for an individual's proactivity. The results of the pilot study thus show that the Works Council member participants take a somewhat proactive approach to the implementation of workers' participation.

In this research, we detected a certain degree of interaction between autopoietic endowments and organizational energy. According to the value of the correlation coefficient, the correlation between Self-Awareness and Productive Energy is strong and statistically significant. The correlation between Independent Will and Productive Energy is moderate in terms of the value of the correlation coefficient and statistically significant in terms of the value of significance. However, the sample of the pilot study is too small to perform a regression analysis to verify the influence of the independent variable on the dependent concerning these correlations.

The results of the pilot study confirmed the interrelated influences of Autopoietic Endowments and Organizational Energy of Works Council members and appropriateness of the questionnaire for the continuation of the research study. In the main research, we will further examine the influence of the independent variable on the dependent and create a model of influences of Autopoietic Endowments of Works Council members on their Organizational Energy and relations with management. On this basis, we will provide suggestions for strengthening individual's endowments, which contribute to one's proactive approach towards workers' participation.

References

1. Brečko, D. (2012). Produktivno energijo so-ustvarjamo s sodelovanjem med vodstvom in zaposlenimi. *ŠCID Kranj: Ekonomska demokracija*, št. 1/2012, 3–7.
2. Brečko, D. (2017). *O projektu*. Pridobljeno na <http://organizacijska-energija.si/index.php/o-projektu/#1462892689309-76d01743-53c6>
3. Budd, J. W., Gollan, P. J., & Wilkinson, A. (2010). New approaches to employee voice and participation in organizations. *Sage, Human Relations: 63*(3), 303–310. doi: 10.1177/0018726709348938
4. Bukovec, B. (2006). Management človeških virov in obvladovanje organizacijskih sprememb. *Organizacija*, 39(2), str. 117-123. Pridobljeno na <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-N9PIQVEO/37cb015b-b660-4fd5-91c3-08c6e2d6bd16/PDF>
5. Bulc, V. (2006). *Ritmi poslovne evolucije*. Ljubljana: Vibacom. Pridobljeno na <http://vibacom.si/upload/RPE.pdf>
6. Cho, E., & Kim, S. (2014). Cronbach's Coefficient Alpha. *Organizational Research Methods*, 18(2), 207–230. doi:10.1177/1094428114555994
7. Covey, S. R. (1998). *Sedem navad zelo uspešnih ljudi*. Mladinska knjiga, Ljubljana.
8. Covey, S. R. (2004). *The 8th habit : from effectiveness to greatness*. New York : Free Press.

9. Covey, S. R., Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (1997). *Najprej najbolj pomembno*. Založba Mladinska knjiga, Ljubljana.
10. Franca, V. (2009). Sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju: pravni in kadrovski vidiki s primeri iz sodne in podjetniške prakse. Ljubljana: Planet GV.
11. Ilievski, O. (2017). *Libetova svobodna volja in fenomenologija odločanja*, magistrsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
12. Lauc, A. (2000). *Metodologija društvenih znanosti*. Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet, Osijek.
13. Leary, M. R. (2000). Self-consciousness. Kazdin, A. E. (ur.), *Encyclopedia of psychology*, Vol. 7, 209-210). Washington, DC: American Psychological Association.
14. Leary, M. R. (2004). The curse of the self. Self-awareness, egotism and the quality of human life. New York: Oxford University Press.
15. Miles, M. B. & Huberman A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2. izd.). Newbury Park, California: Sage Publications.
16. Možina, S. (2004). Zaupanje v organizaciji in participacija. ŠCID Kranj: *Industrijska demokracija*, št. 5/2004.
17. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
18. SQF (n.d.). Slovenian Qualifications Framework. Retrieved from <https://www.nok.si/en>
19. Silvia, P. J., & O'Brian, M. E. (2004). Self-awareness and constructive functioning: Revisiting »the human dilemma.« *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 475-489.
20. Van Teijlingen, E. R., & Hundley, V. (2001). The importance of pilot studies. *Social Research Update*, (35). Pridobljeno na <https://abdn.pure.elsevier.com/en/publications/the-importance-of-pilot-studies-2>
21. Vaupotič, K., Mladič, M., Lužar Šajt, D., Gostiša, M., Slapnik, T., Medik B., Čurčin, M., Šeperić, D., Šipek, L. & Kantolić, J. (2015). *S sodelovanjem do zaupanja in uspešnega poslovanja: priročnik za uvajanje participacije zaposlenih v poslovno prakso*. Maribor: Fundacija za izboljšanje zaposlitvenih možnosti Prizma, ustanova: 9.

Povzetek:

Medsebojni vpliv organizacijske energije in avtopoietičnih lastnosti članov sveta delavcev

Raziskovalno vprašanje (RV): Raziskave kažejo, da organizacije potrebujejo za svoje delovanje energijo zaposlenih, ki izhaja iz njihovih procesov ustvarjanja, doseganja ciljev in medsebojnega sodelovanja na vseh ravneh. V raziskavi nas zanima, ali obstaja medsebojni vpliv organizacijske energije (energija malodušja, energija razjedanja, energija produktivnosti, energija udobja) in avtopoietičnih lastnosti (samozavedanje, vest, svobodna volja, ustvarjalna domišljija) zaposlenih. Kot ciljno skupino smo za izvedbo raziskave izbrali člane sveta delavcev v slovenskih organizacijah.

Namen: Namen raziskave je bil preučiti medsebojni vpliv organizacijske energije in avtopoietičnih lastnosti zaposlenih ob predpostavki, da se višja stopnja avtopoietičnih lastnosti odraža v višji vrednosti njihove kakovostne organizacijske energije. Hkrati je bil namen preveritev zanesljivosti vprašalnika.

Metoda: Za zbiranje informacij za potrebe raziskave smo uporabili metodo anketiranja. Kot merski instrument smo uporabili vprašalnik, ki smo ga postavili na osnovi izhodišč dveh že oblikovanih vprašalnikov ter predhodno analizirane strokovne literature z našega interesnega področja.

Rezultati: Izsledki raziskave potrjujejo medsebojni vpliv avtopoietičnih lastnosti in organizacijske energije članov sveta delavcev. Da bi pa lahko preverili vpliv neodvisne spremenljivke na odvisno, bi potrebovali večji vzorec. Rezultati tudi kažejo, da imajo anketirani člani svetov delavcev višjo vrednost kakovostnih kot nekakovostnih energij, kar nakazuje na njihovo konstruktivno uporabo osebnih potencialov.

Organizacija:

Obstoj medsebojnega vpliva avtopoietičnih lastnosti in organizacijske energije je pomembno spoznanje za organizacije, ki bo lahko prispevalo k razumevanju upravljanja energije zaposlenih.

Družba: Izvedena raziskava predstavlja prispevek k novim spoznanjem na področju uresničevanja delavskega soupravljanja v organizacijah v Sloveniji.

Originalnost: Tako v Sloveniji kot tudi v svetu obstaja veliko raziskav o obravnavani temi, nismo pa zasledili take, ki bi prepletala organizacijsko energijo in principe avtopoieze v kontekstu delavskega soupravljanja.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskava je potekala v obliki pilotne raziskave za namen preverjanja zanesljivosti vprašalnika. Pilotno anketiranje bi lahko razširili na večji vzorec, vendar smo se zaradi ločitve anketirancev med pilotno in glavno raziskavo odločili, da večji vzorec pridobimo v glavni raziskavi. Poskušali pa smo ublažiti omejitev tako, da smo iskali vzorec, ki je večji od 25, kar je sprejemljiva številka za izvedbo pilotne raziskave za namen testiranja vprašalnika.

Ključne besede: organizacija, delavsko soupravljanje, svet delavcev, člani sveta delavcev, avtopoietične lastnosti, organizacijska energija.

Mari Božic holds a Bachelor of Science in Economics, a Bachelor of Science in Business Economics, and a Master of Science in Management. She has technical knowledge in the field of chemical activity, which she acquired during her SOK level 5 chemistry class. She has advanced her knowledge with experience that she has gained in managing employees and organizing work in both manufacturing and research and development. She is member of the Works Council and an internal auditor of the quality system. Her research interest is related to employees, their autopoietic endowments and organizational energy, and to relationships within the organization. At the Faculty of Organizational Studies, she is preparing a doctoral dissertation from the area of workers' participation in Slovenian organizations. She participates in professional and scientific conferences and publishes articles in scholarly publications.

Annmarie Gorenc Zoran is a Professor at the Faculty of Organisation Studies in Novo mesto as well as teaches distance learning courses abroad. Her research interest is an interdisciplinary approach to communication, as a channel in e-learning, framework for continuous improvement in terms of quality standards feedback, a tool in education and teaching, as an analytical framework to research, and as a contribution to management. She has published book chapters, numerous articles, and presented at international, national, and regional conferences.

Copyright (c) 2020 Mari BOŽIČ & Annmarie GORENC ZORAN



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Avtomatizacija procesov proizvodjanja in nočno delo

Urška Kosem

Triglav, Zdravstvena zavarovalnica, d.d., Pristaniška ulica 10, 6000 Koper, Slovenija
urska.k8@gmail.com

Mirko Markič*

Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenija
mirko.markic@fm-kp.si

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kakšna je povezanost stopnje avtomatizacije procesov proizvodjanja in nočnega dela?

Namen: Opraviti empirično raziskavo o stopnji avtomatizacije procesov proizvodjanja v večjih slovenskih proizvodnih podjetjih ter obsegu nočnega dela proizvodnih delavcev in ugotoviti, ali višja stopnja avtomatizacije pomeni manjši obseg nočnega dela oziroma ugotoviti, ali obstaja kakšna statistično značilna povezanost navedenih dejavnikov.

Metoda: Na vzorcu 116 srednje velikih ali velikih slovenskih podjetij z najmanj 50 zaposlenimi in z registrirano predelovalno dejavnostjo smo opravili kvantitativno raziskavo, s katero smo skozi pet skupin aktivnosti oziroma opravil v proizvodnem procesu izmerili in izračunali skupno oceno stopnje avtomatizacije celotnega proizvodnega sistema ter izmerili in primerjali število človek/ur proizvodnih delavcev, opravljenih v nočni izmeni, napram številu človek/ur proizvodnih delavcev, opravljenih v celotnem delovnem dnevu. Izračunano oceno stopnje avtomatizacije posameznega proizvodnega sistema smo primerjali z deležem nočnega dela glede na vse delo v dnevu ter izračunali Pearsonov koeficient korelacije.

Rezultati: Izračunana povezanost dejavnikov je negativna, kar sicer pomeni, da večja kot je stopnja avtomatizacije procesov proizvodjanja, manj je nočnega dela, vendar gre za prenizko absolutno vrednost, da bi lahko govorili o statistično znatni povezanosti.

Organizacija: V povezavi z avtomatizacijo procesov proizvodjanja smo predstavili vidike in elemente avtomatizacije, ki lahko pripomorejo k učinkovitejši uvedbi avtomatizacije procesov proizvodjanja v organizaciji. V povezavi z nočnim delom smo predstavili argumente, zakaj je smiselno, da si vodstva organizacij omejevanje obsega nočnega dela zastavijo kot cilj, ter podali predloge, kako se zasledovanja tega cilja lahko lotijo.

Družba: Raziskava obravnava avtomatizacijo procesov proizvodjanja kot potencialno rešitev za odpravo oziroma omejitev nočnega dela, ter vseh negativnih vplivov nočnega dela tako na delavca – posameznika, kot na njegov ožji in širši socialni krog. Na podlagi ugotovitev smo podali predloge, ki lahko pripomorejo k odpravi oziroma omejitvi nočnega dela in tako vplivajo na organizacijo delovnega časa in kakovost delovnega življenja posameznika.

Originalnost: Raziskava obravnava dva vsebinsko popolnoma nesorodna dejavnika, ki z vidika medsebojne povezanosti v dosedanjih raziskavah še nista bila obravnavana.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskave ni možno posplošiti na organizacije storitvenih dejavnosti, prav tako je ni možno posplošiti na aktivnosti v podjetjih z redistrirano predelovalno dejavnostjo, ki ne potekajo v okviru proizvodnega sistema. Raziskovanje avtomatizacije procesov in nočnega dela bi bilo koristno opraviti tudi v drugih dejavnostih, ki sicer niso proizvodno naravnane, a je kljub temu takšna oblika dela nujno potrebna in neizogibna, npr. v zdravstvu, trgovini, policiji, medijih, vojski ipd.

Ključne besede: menedžment, avtomatizacija, stopnja avtomatizacije, proces proizvodjanja, nočno delo, nočna izmena, podjetja, proizvodjanje, predelovalna dejavnost, raziskava.

1 Uvod

Če se ozremo v preteklost in poglobimo v to, kako so si naši predniki v določenih obdobjih predstavljali prihodnost, naletimo na mnoge zanimive potencialne inovacije, za katere so ljudje takrat predvidevali, da se bodo nekoč pojavile tudi zares in narekovale popolnoma drugačen način življenja. Skupno večini ugibanj o prihodnosti je bilo, da bodo stroji prevzeli naše delo in bo življenje nasploh lažje in lepše. Stanje v današnji družbi pa izkazuje ravno nasprotno, namreč človek še nikoli ni bil toliko zaposlen kot danes in veliko zaslugo za to lahko pripišemo ravno tehnologiji.

Človek je začel delati, kadar je lahko – tudi ponoči. Nočnemu delu se v mnogih situacijah ne moremo izogniti. Brez policije, gasilcev, reševalcev, zdravstvenih delavcev in podobnih služb, ki so v pripravljenosti tudi ponoči, si življenja ne moremo predstavljati, po drugi strani pa ponoči delajo tudi mnogi delavci v dejavnostih, npr. industrijski proizvodnji, za katero nočno delo v preteklosti ni bilo značilno.

Medtem ko imamo na eni strani tehnologijo, ki je napredovala do te mere, da lahko samodejno in samostojno opravlja delo namesto človeka, imamo na drugi strani delavce, ki se odpravijo na delo tudi ponoči. Čeprav je v praksi že možno zaznati namigovanja na povezanost avtomatizacije in zmanjšanja obsega nočnega dela, pa ta povezanost doslej še ni bila preučevana skozi strokovno in znanstveno literaturo. Ugotovili smo, da ni znanja in vednosti o povezanosti stopnje avtomatizacije ter zmanjšanja obsega ur nočnega dela.

Vodilo v naši raziskavi bo zato analizirati, ali lahko vsaj v dejavnostih proizvodnje, v katerih nočno delo ni nujno z vidika delovanja družbe, tehnologijo izkoristimo delavcu v prid tako, da zmanjšamo obseg nočnega dela. V okviru tehnologije se bomo osredinili na avtomatizacijo procesov proizvodnje, za katero bomo poskusili ugotoviti, ali nosi potencial zmanjšanja obsega nočnega dela.

2 Teoretična izhodišča

S pojmom avtomatizacije ponazarjamo proces, v katerem naj bi tehnologija oz. stroji izvajali določene naloge, ki jih je prvotno ročno izvajal človek (Parasuraman & Riley, 1997, str. 231). Natančneje je avtomatizacija (Šuman, 2016, str. 7): “Izvajanje procesa s točno določenimi koraki, kombiniranimi s povratnimi informacijami, da se zagotovi pravilna izvedba navodil. Rezultat tega je sistem, ki je sposoben za delovanje brez človekovega posega.” Izraz se uporablja v sklopu različnih dejavnosti, kot so letalska, avtomobilska, medicinska, robotska in transportna (Parasuraman & Riley, 1997, str. 230–231). Prednosti avtomatizacije proizvodnje, se odražajo v večji produktivnosti, boljši izkoriščenosti zmogljivosti, višji kakovosti proizvodov ali procesov, večjem izkoristku vhodnih surovin, nižjih stroških na enoto proizvoda ter boljših in varnejših delovnih pogojih (Sever, 2011, str. 15).

Avtomatizacija naj bi nosila potencial prestrukturiranja velike večine obstoječih delovnih mest in posledično celotnih delovnih procesov (Chui, Manyika & Miremadi, 2015, str. 5). Tveganju za avtomatizacijo so najbolj podvržene fizične aktivnosti, ki so predvidljive, ter kognitivne aktivnosti, kot npr. zbiranje in obdelava podatkov, ljudje pa so v teh primerih postavljeni v vlogo dopolnjevanja teh aktivnosti na način, da se omogoči celovita izvedba postopkov (Manyika et al., 2017, str. 2). Napredek tehnologije in avtomatizacija procesov sta zaslužna za trend izginjanja nezahtevnih srednje plačanih delovnih mest ter za pojav novih, zahtevnejših in bolje plačanih zaposlitev (Rotman, 2013, str. 30).

V okviru proizvodnje se v zvezi s pojavom avtomatizacije proizvodnje omenja tudi izraz *lights-out* avtomatizacija oz. *lights-out* proizvodnje. Podobno kot pri splošni definiciji avtomatizacije gre za tehnologijo, zasnovano z namenom, da do neke mere z njo opravljamo delo namesto delavca (Brann, Thurman & Mitchell, 1996, str. 1). Stroji so nastavljeni in opremljeni tako, da za določen čas delo opravljajo avtonomno, brez prisotnosti in nadzora delavcev (Noël, Sodhi & Lamond, 2007).

Kot prednost *lights-out* proizvodnih sistemov se v literaturi omenja možnost proizvoditi ponoči brez navzočnosti človeka, kar pomeni prihranke pri stroških energije in dela, delavci pa se čez dan tako lahko posvetijo zapletenejšim nalogam (Eddy, 2013). Izpostavljajo potencial avtomatizacije nočne izmene kot strateške poteze v proizvodnji (Wolfgang et al., 2017, str. 4), predlagajo delitev proizvodnje na dve izmeni: na dnevno, ki bi bila namenjena delavcem, ter na nočno, ki bi jo opravljali zgolj roboti. Löfving et al. (2018, str. 180–183) ugotavljajo, da se vse bolj pojavljajo zahteve po tehnoloških rešitvah, ki omogočajo neprekinjen potek procesa proizvodnje brez človeške intervencije vsaj eno celotno izmeno.

Kljub temu, da so se že v prejšnjem stoletju v dejavnostih proizvodnje pojavljale težnje k uvedbi tovarn s popolno avtomatizacijo procesov proizvodnje, pa je večina naprednejših obratov proizvodnje zgolj delno avtomatizirana, kombinacija avtomatiziranih in ročnih opravil (Frohm, 2008, str. 2).

Za razlikovanje med bolj in manj avtomatiziranimi tovarnami, sistemi, procesi, opravili ipd. poznamo izraz stopnja avtomatizacije (*angl.* level of automation oz. LoA). Gre za porazdelitev fizičnih in kognitivnih opravil med človekom in tehnologijo, ki jo identificiramo kot stopnjo na lestvici od popolne neavtomatizacije do popolne avtomatizacije (Fasth, Stahre & Dencker, 2008, str. 169). Medtem ko se v nekateri literaturi omenja zgolj tristopenjska lestvica z navedenima skrajnostma in eno vmesno stopnjo, tj. delna avtomatizacija, obstajajo tudi podrobneje definirane lestvice, npr. 10-stopenjska lestvica avtorjev Sheridan & Verplanck (1978), ki kot najnižjo stopnjo nista opredelila popolne odsotnosti avtomatizacije, temveč že določeno mero sodelovanja človeka in računalnika oz. tehnologije.

Razvoj tehnike in tehnologije skozi čas je na človekovo delovno okolje vplival na različne načine. Ena izmed sprememb, ki jih je prinesel tehnološki razvoj, je uporaba umetne razsvetljave, ki je omogočila, da so ljudje svoje sicer dnevne aktivnosti začeli izvajati tudi

ponoči. Ena izmed njih je bila tudi delo, kar je prineslo izmensko oz. nočno delo (Pustovrh, 2015, str. 3). Izmensko in nočno delo je v Republiki Sloveniji opredeljeno v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR) ter posredno še v nekaterih drugih zakonskih in podzakonskih aktih, na mednarodni ravni pa oblike del ureja tudi Konvencija Mednarodne organizacije dela (MOD) ter razni akti Evropske unije in Sveta Evrope (Vetter, 2015, str. 10–12).

Definicija nočnega dela se po prvem odstavku 150. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) glasi (ZDR-1, 2013):

Kot nočno delo se šteje delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne. Če je z razporeditvijo delovnega časa določena nočna delovna izmena, se šteje za nočno delo osem nepretrganih ur v času med 22. in sedmo uro naslednjega dne.

Vzrok za odreditev nočnega dela je vrsta panoge, kjer je potrebna 24-urna prisotnost delavca na delovnem mestu, ali vrsta delovnega procesa, ki poteka neprekinjeno (Dobrin, 1992). Nočno delo se najpogosteje pojavlja v zdravstveni panogi, industrijski proizvodnji, rudarstvu, transportu, komunikacijski panogi in gostinsko-turistični panogi (Straif et al., 2007, str. 1065). Izmensko delo, še posebej delo v nočnih izmenah, se pogosto povezuje z različnimi zdravstvenimi težavami. Različne študije so dokazale, da obstaja tesna povezanost izmenskega dela s pojavnostjo raznih bolezni in zdravstvenih motenj (Scott & LaDou, 1994; Knutsson, 2003, str. 104–105), pa tudi s težavami pri razmnoževanju (Costa et al., 2004 v Mengeot, 2009, str. 14–15; Ahlborg, Axelsson & Bodin, 1996, str. 788). Takšna oblika dela se povezuje tudi s pogostostjo nezgod na delu (Costa, 1996, str. 12). Nočno delo je zahtevnejša oblika dela, zato delavcu pripadajo posebne pravice in nadomestila (Dobrin, 1992). Thierry (1981 v Knauth et al., 1983, str. 372) ugotavlja, da je namesto plačnega nadomestila za nevšečnosti, ki nastanejo ob izmenskem delu, primerneje omejiti oz. odpraviti vzrok zanje, torej izmensko delo.

V določenih organizacijah po svetu so to že uspešno uresničili. Primer je univerzitetni klinični center v Nagoji na Japonskem, kjer so za dobavo zdravil in drugih materialov znotraj bolnišnice v nočnem času uvedli robote, ki so zaslužni za zmanjšanje potreb po kadru, natančneje medicinskih sestrarh (Tsukidate, 2018). Podobno so naredili v enemu od tokijskih gradbenih podjetij, v katerem so zaradi pomanjkanja kadra zaposlili robote, ki pa zaradi varnosti delavcev delo opravljajo sami in samo ponoči (New York Post, 2018). Z nadgradnjo tehnologije so nočno izmeno omejili tudi v Hidroelektrarni Sava, kjer so uvedli delno avtomatizacijo določenih procesov in nadzorni sistem, s čimer so dosegli, da ob zmernih vremenskih razmerah delavci ponoči in ob koncu tedna niso več potrebni (Gorenjske elektrarne, 2014). V izogib uvedbi nočne izmene so v finski tovarni smetarskih tovornjakov zaradi povečanega povpraševanja uvedli robota za varjenje in obvladovanje težkih bremen, ki samostojno opravlja delo v nočni izmeni, medtem ko je čez dan naloga delavcev, da pripravijo vse potrebno za delovanje robota ponoči (Fanuc, 2018, str. 2–3).

Avtomatizacija procesov proizvodnje se v slovenskih empiričnih raziskavah omenja kot

odgovor na pritiske globalnih trgov in posledično nenehne težnje k povečanju učinkovitosti in znižanju stroškov, in sicer z vidika vpeljave vitkega proizvodjanja (Vrčkovnik, 2008, str. 5) ali metode PAT (procesna analitska tehnologija), ki je značilnejša za farmacevtsko industrijo (Vimpolšek, 2016, str. 32, 65). Vezano na strahove ljudi, da bosta razvijajoča se tehnologija in avtomatizacija procesov proizvodjanja nadomestili človekovo delo in povzročili brezposelnost, Hundrič (2017, str. 70) ugotavlja, da v praksi to ne pomeni vedno zmanjšanja števila delovnih mest, temveč prestrukturiranje v manj monotona, zaradi česar se spreminjata tudi miselnost in odnos ljudi do tehnologije. Delež ur proizvodnih delavcev, opravljenih v nočni izmeni, pa se v slovenskih raziskovalnih nalogah omenja v sklopu negativnih učinkov na zdravje delavca, kot je stres (Goranski, 2011, str. 70). Izmenški oz. nočni delavci pogosteje navajajo motnje spanca, koncentracije in učenja ter razne zdravstvene in duševne težave (Korelič, 2017, str. 47). Novak (2016, str. 87) ugotavlja, da je izmensko delo, vključno z nočnim, družini neprijazna oblika dela, saj je v primeru take oblike razporeditve delovnega časa precej težje usklajevati delovno in zasebno življenje.

Na podlagi ugotovitev iz teoretičnih in empiričnih spoznanj smo formirali naslednji hipotezo:

Med stopnjo avtomatizacije procesov proizvodjanja in deležem ur proizvodnih delavcev, opravljenih v nočni izmeni, obstaja negativna povezanost (višja kot je stopnja avtomatizacije, manj je nočnega dela).

3 Metoda

S ciljem ugotoviti, ali med stopnjo avtomatizacije procesov proizvodjanja in obsegom nočnega dela proizvodnih delavcev obstaja povezanost ali ne, smo izvedli kvantitativno raziskavo, v okviru katere smo primarne podatke zbirali s pomočjo anketnega vprašalnika.

Kot kriterije populacije smo določili, da so enote srednje velika in velika industrijska podjetja v Sloveniji oz. natančneje slovenska podjetja z registrirano predelovalno dejavnostjo (C) po standardni klasifikaciji dejavnosti (SKD), in zaposlujejo vsaj 50 ljudi. Po zadnjih podatkih podatkovne baze Gvin je bilo na dan 27. 5. 2019 v Sloveniji registriranih 381 srednje velikih in 135 velikih aktivnih podjetij z registrirano predelovalno dejavnostjo (Gvin.com, 2019). Iz tega nabora smo izločili 14 podjetij, za katera smo lahko na podlagi javno dostopnih podatkov ugotovili, da nimajo aktivne proizvodnje in/ali v podjetju zaposlujejo manj kot 50 ljudi. Celotno populacijo in hkrati tudi ciljni vzorec – vprašalnik smo namreč posredovali vsem enotam iz populacije – nam torej predstavljata 502 veliki in srednje veliki podjetji predelovalne dejavnosti v Sloveniji z vsaj 50 zaposlenimi.

Vprašalnik je bil zasnovan na način, da je pri podjetjih, ki izvajajo nočno izmeno, lahko ugotovili razloge za izvajanje le-te in izmerili obseg dnevnega in nočnega dela ter stopnjo avtomatizacije v proizvodnem sistemu. Natančneje smo z ocenjevalno lestvico od 1 (popolnoma ročno) do 5 (popolnoma avtomatizirano) ugotavljali stopnjo avtomatizacije procesov proizvodjanja glede na pet (5) različnih vrst operacij oz. opravil v proizvodnem

sistemu po Ljubiču (2000, 3–4) in Kaltnekarju (1996, 13). To so (1) obdelava, (2) transport, (3) skladiščenje, (4) kontrola in vodenje ter (5) zastoj. V zadnjem delu vprašalnika smo vsa sodelujoča podjetja povprašali po nekaterih demografskih informacijah, kot sta dejavnost in število zaposlenih znotraj procesa proizvodnje.

Zbrane podatke smo nato obdelali in jih ovrednotili tako, da smo na pridobljenih osnovnih demografskih podatkih, vezanih na podjetje, opravili osnovno statistično analizo, za podatke, vezane na stopnjo avtomatizacije posameznih aktivnosti ter obseg dela, pa smo na podlagi teoretičnih ugotovitev razvili lastno metodologijo, s pomočjo katere smo te podatke ovrednotili ter jih obdelali na način, da smo pridobili skupno oceno stopnje avtomatizacije celotnega proizvodnega sistema posamezne enote.

Natančneje smo za pridobitev skupne ocene stopnje avtomatizacije procesov proizvodnje v posameznem sistemu ocenam na ravni aktivnosti kot utež dodelili koeficient razmerja človekovega dela pri tej aktivnosti glede na človekovo delo v celotnem proizvodnem sistemu in šele nato izračunali skupno oceno. Pri tem smo v obzir vzeli osnovno definicijo avtomatizacije, ki je – povzeto iz pregledane literature – zamenjava opravil, ki jih izvaja človek, z opravili, ki jih izvaja stroj. Tako smo ocenam aktivnosti, za katere potrebujemo več človekovega dela, dodelili večjo težo kot tistim, za katere ga potrebujemo manj, saj lahko logično sklepamo, da je bila za doseganje določene stopnje avtomatizacije ob trenutno večjem obsegu človekovega dela potrebna obsežnejša uvedba avtomatizacije, kot za doseganje iste stopnje pri trenutno manjšem obsegu dela. Če izračun poenostavimo in posplošimo, lahko zapišemo enačbo na sliki 1.

$$LoA = \frac{\sum_{i=1}^5 s_i d_i}{\sum_{i=1}^5 d_i}$$

LoA – stopnja avtomatizacije proizvodnega sistema
 s – stopnja avtomatizacije posamezne aktivnosti
 d – obseg človekovega dela na posamezni aktivnosti
 $1 \text{ do } 5$ – aktivnosti

Slika 1. Izračun stopnje avtomatizacije

Pridobljene ocene stopenj avtomatizacije celotnih proizvodnih sistemov smo nato z uporabo metode Pearsonovega koeficienta korelacije primerjali z deležem ur proizvodnih delavcev, opravljenih v nočni izmeni glede na vse delo v dnevu, s čimer smo ugotavljali morebitno povezanost avtomatizacije in obsega nočnega dela.

4 Rezultati in razprava

V tabeli 1 so prikazani rezultati raziskave, vezani na osnovne podatke o anketiranih podjetjih, to so izvajanje nočne izmene, število zaposlenih v proizvodnem sistemu in dejavnost.

Tabela 1. Število podjetij glede na različne lastnosti

	Frekvenca	Delež (v %)
<i>Izvajanje nočne izmene</i>		
Da	79	68,10
Ne	37	31,90
Skupaj	116	100,00
<i>Število zaposlenih v proizvodnem sistemu</i>		
0-249	61	52,59
250-499	12	10,34
500-749	2	1,72
750-999	2	1,72
1000-1249	1	0,86
1250-1500	1	0,86
brez odgovora	37	31,90
Skupaj	116	100,00
<i>Dejavnost</i>		
C25 Proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav	16	13,79
C22 Proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas	10	8,62
C23 Proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov	10	8,62
C10 Proizvodnja živil	7	6,03
C27 Proizvodnja električnih naprav	5	4,31
C24 Proizvodnja kovin	4	3,45
C28 Proizvodnja drugih strojev in naprav	4	3,45
C20 Proizvodnja kemikalij, kemičnih izdelkov	3	2,59
C17 Proizvodnja papirja in izdelkov iz papirja	2	1,72
C29 Proizvodnja motornih vozil, prikolic in polprikolic	2	1,72
C13 Proizvodnja tekstilij	1	0,86
C15 Proizvodnja usnja, usnjenih in sorodnih izdelkov	1	0,86
C18 Tiskarstvo in razmnoževanje posnetih nosilcev zapisa	1	0,86
C30 Proizvodnja drugih vozil in plovil	1	0,86
C32 Druge raznovrstne predelovalne dejavnosti	1	0,86
C33 Popravila in montaža strojev in naprav	1	0,86
ni možno določiti	10	8,62
brez odgovora	37	31,9
Skupaj	116	100,00

Izmed vseh anketiranih podjetij sta dobri dve tretjini (79 podjetij) odgovorili, da v svojem proizvodnem sistemu izvajata nočno izmeno.

Anketirana podjetja imajo v svojih proizvodnih sistemih v povprečju 185,6 zaposlenih, pri

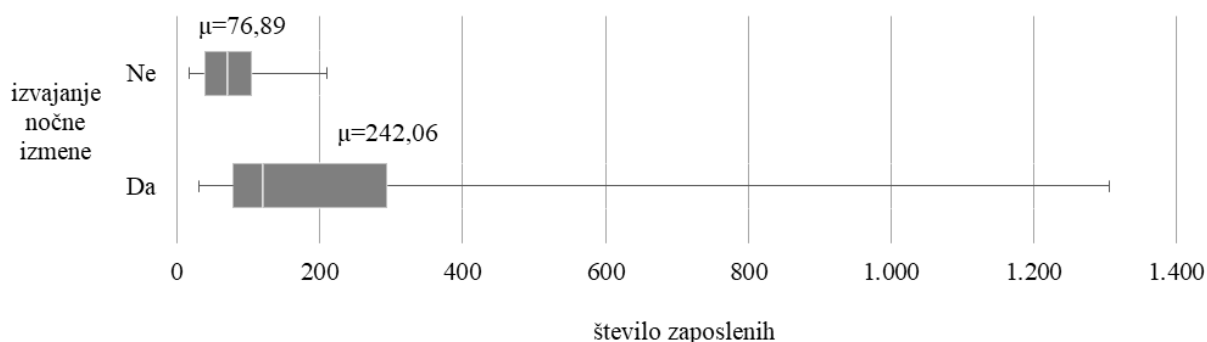
čemer podjetje z najmanj zaposlenimi v proizvodnem sistemu zaposluje 17 ljudi, podjetje z največ pa 1.305. Če iz izračuna izvzamemo 37 enot, za katere nismo pridobili odgovora oz. podatka, se večina podjetij, tj. 77,22 %, uvršča v prvi razred po številu zaposlenih, in sicer v razred od 0 do vključno 249 zaposlenih. V drugi razred do vključno 499 zaposlenih se jih uvršča 15,19 %, v preostale razrede do 1500 zaposlenih pa skupno le 7,59 % podjetij.

Prvih pet dejavnosti, s katerimi se ukvarja največ podjetij iz vzorca (37 anketirancev odgovora ni podalo), je:

1. C25 proizvodnja kovinskih izdelkov, razen strojev in naprav,
2. C22 proizvodnja izdelkov iz gume in plastičnih mas,
3. C23 proizvodnja nekovinskih mineralnih izdelkov,
4. C10 proizvodnja živil in
5. C27 proizvodnja električnih naprav.

Preostalih deset predelovalnih dejavnosti, ki so se pojavile med navedbami anketirancev, skupaj predstavlja 26 % celotne strukture, medtem ko za 13 % navedb zaradi preveč splošnih odgovorov (npr. »proizvodnja«, »montaža«) dejavnosti glede na SKD nismo mogli opredeliti.

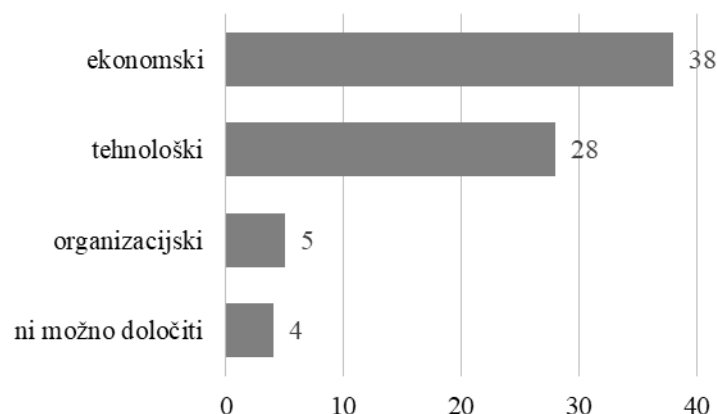
Če se vrnemo na podatek o izvajanju nočne izmene in ga primerjamo s številom zaposlenih, dobimo naslednji diagram razpršenosti podatkov, iz katerega je razvidno, da se nočna izmena pogosteje pojavlja v podjetjih z več zaposlenimi v proizvodnem sistemu.



Slika 2. Izvajanje nočne izmene glede na število zaposlenih (n=79)

Podjetja z nočno izmeno smo povprašali o razlogih za njeno izvedbo oz. zakaj je v njihovem sistemu potrebna. Vprašanje je bilo odprtega tipa, prejete odgovore pa smo naknadno v osnovi razporedili v tri skupine, to so ekonomski, tehnološki in organizacijski razlogi, dodatno pa smo bili primorani opredeliti še četrto skupino za vse odgovore, ki niso bili podani dovolj natančno, da bi jih lahko dodelili eni od prej naštetih skupin (npr. »narava dela«, »specifike«). Kljub temu je bilo iz preostalih odgovorov možno jasno razbrati, da v predelovalni dejavnosti prevladujejo ekonomski razlogi za izvajanje nočne izmene, najredkeje pa se pojavljajo organizacijski. Na naslednjem diagramu na sliki 3 so ponazorjene pojavnosti posameznih razlogov za uvedbo nočnega dela v proizvodnih sistemih, iz prikaza pa so izvzeti

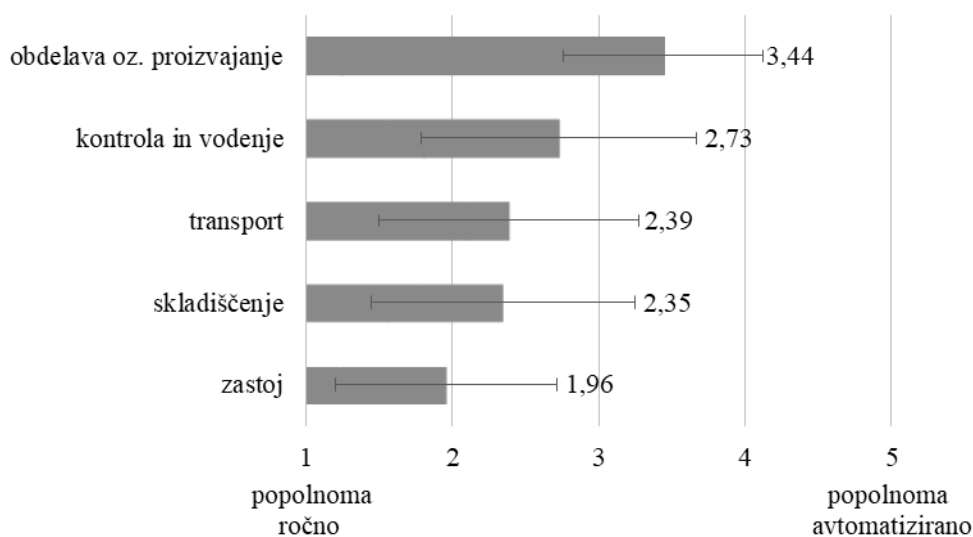
štirje anketiranci, ki so odgovorili, da izvajajo nočno izmeno, niso pa podali razloga.



Slika 3. Razlogi za izvajanje nočne izmene (n=75)

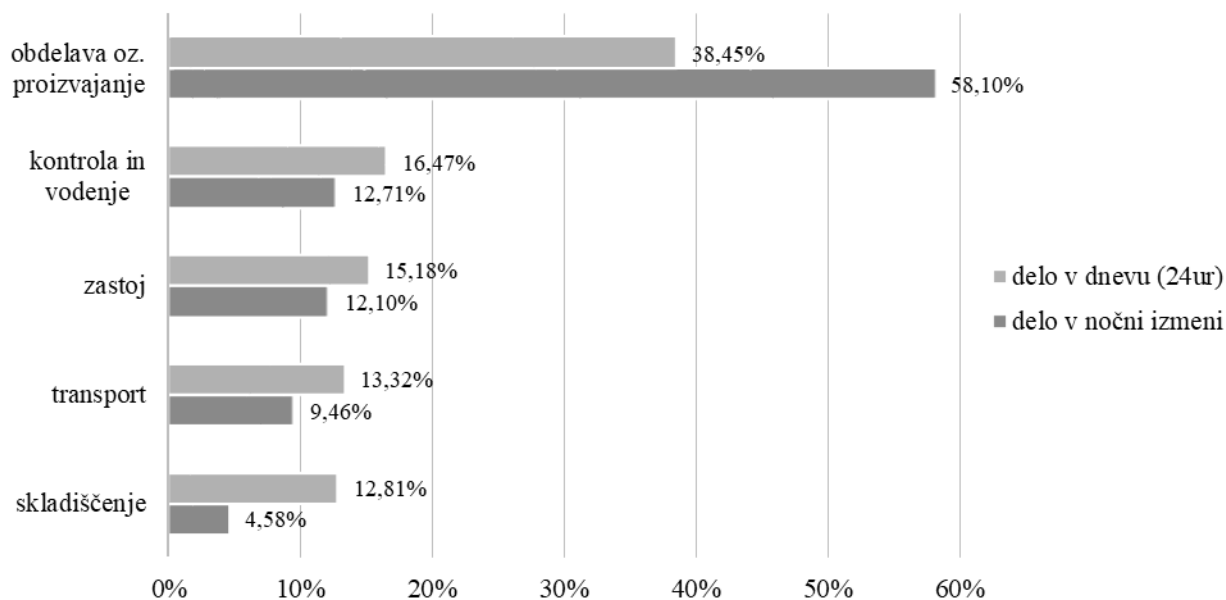
Med ekonomskimi razlogi so se največkrat pojavljale navedbe, kot so izkoriščenost zmogljivosti, povečanje naročil in zahteve odjemalcev ter izraba drage proizvodne opreme oz. strojev. Med tehnološkimi razlogi se je največkrat pojavila zasnova nepretrganega proizvodnega procesa ter razne livarske in steklarske peči, ki jih ni mogoče ugašati in ponovno prižigati na dnevni ravni. Med organizacijske razloge smo uvrstili navedbe, ki se sklicujejo na hitro pokvarljivost izdelkov, nujnost priprave blaga za jutranjo opremo in sezonsko naravo prodaje proizvodov.

Ločeno od ostalih dejavnikov smo opravili tudi analizo stopenj avtomatizacije po posameznih aktivnostih. Na podlagi diagrama na sliki 4 lahko povzamemo, da so aktivnosti obdelave oz. proizvodnje v proizvodnih podjetjih v povprečju bolj avtomatizirane od ostalih in se kot edina skupina od petih preučevanih bolj nagibajo k avtomatizaciji kot ročni izvedbi. Na podlagi prikaza standardnega odklona lahko povzamemo tudi, da so bile ocene za omenjeno skupino aktivnosti precej manj razpršene od preostalih štirih skupin. Po povprečni stopnji avtomatizacije od najvišje do najnižje sledijo aktivnosti kontrole in vodenja, transport, skladiščenje in nazadnje zastoj. Za navedene aktivnosti se ocene v povprečju bolj nagibajo k ročni izvedbi, pri čemer je standardni odklon podatkov nekoliko večji, kar pomeni večjo razpršenost ocen.



Slika 4. Stopnja avtomatizacije po vrstah aktivnosti (n=51)

V nadaljevanju smo pod drobnogled vzeli naslednji merjen dejavnik v povezavi z aktivnostmi v proizvodnem sistemu, tj. obseg človekovega dela. To smo izvedli tako, da smo obseg dela v enoti človek/ura za vsako aktivnost na ravni posameznega anketiranca pretvorili v deleže. S pridobljenimi deleži smo nato za posamezno skupino aktivnosti izračunali povprečne deleže človekovega dela, kot je prikazano na diagramu na sliki 5.

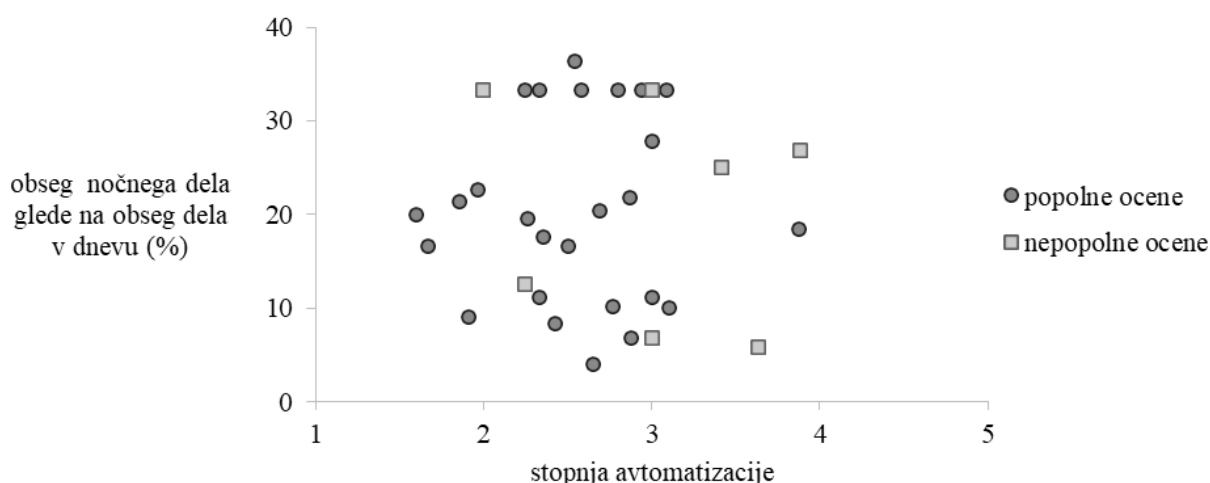


Slika 5. Obseg človekovega dela po aktivnostih (n=35)

Ugotovimo lahko, da aktivnosti obdelave oz. proizvodjanja v povprečju pomenijo bistveno več človekovega dela kot preostale štiri aktivnosti, medtem ko med slednjimi ni večjih razlik, saj se nahajajo v precej ozkem razponu. To še posebej pride do izraza, če upoštevamo le nočno delo, saj slednje pri aktivnostih obdelave oz. proizvodjanja predstavlja kar dobro polovico

vsega dela v nočni izmeni.

Na naslednjem diagramu so prikazane izračunane skupne ocene stopnje avtomatizacije posameznih proizvodnih sistemov, ki smo jih izračunali po lastni, predhodno predstavljeni metodologiji, v povezavi z obsegom nočnega dela. V prikaz smo zajeli tudi t.i. nepopolne ocene, to so tiste, za katere smo prikazan izračun morali nekoliko prilagoditi. Nepopolne ocene smo pridobili z vprašalniki, ki niso bili izpolnjeni v celoti (npr. za eno od aktivnosti je kljub izpolnjenim količinam ur manjkalo podatek o stopnji ali obratno – te aktivnosti smo izločili iz izračuna skupne ocene), ali pa so bile določene kombinacije odgovorov nelogične (npr. navedba določenega obsega človekovega dela kljub oceni, da gre za popolno avtomatizacijo; pri res popolnoma avtomatizirani izvedbi aktivnosti do potrebe po delu človeka praviloma ne bi smelo prihajati, zato smo pri ocenah stopnje 5 z navedbo količine človekovega dela pri izračunu skupne ocene namesto 5 upoštevali 4,5, saj smo predpostavljali, da je anketiranec želel sporočiti, da gre kljub delu človeka za izredno visoko stopnjo avtomatizacije, za katero bi bila ocena 4 – *pretežno avtomatizirano* prenizka). Že po hitrem pregledu lahko sklepamo, da med preučevanima dejavnikoma ni povezanosti, saj so podatki razpršeni po celotnem polju in ni možno določiti smeri gibanja.



Slika 6. Stopnja avtomatizacije in obseg nočnega dela (n=34)

Za potrditev naše domneve izračunamo še Pearsonov koeficient korelacije (r) tako za popolne kot vse ocene (popolne in nepopolne).

Tabela 1. Pearsonov koeficient korelacije stopnje avtomatizacije in nočnega dela

	Popolne ocene	Vse ocene
n	27	34
r	-0,0124	-0,0569

Pri obeh vrednostih koeficienta gre za negativen predznak, kar sicer nakazuje, da gre za negativno povezanost, vendar je treba pri Pearsonovem koeficientu korelacije upoštevati tudi

vrednost koeficienta. V obeh primerih gre za izredno majhne absolutne vrednosti, kar pomeni neznatno povezanost.

Hipotezo, da med stopnjo avtomatizacije procesov proizvodnje in deležem ur proizvodnih delavcev, opravljenih v nočni izmeni, obstaja negativna povezanost (višja kot je stopnja avtomatizacije, manj je nočnega dela), torej zavrnilo.

5 Zaključek

Z empiričnim delom raziskave smo preučevali dve področji, stopnjo avtomatizacije procesov proizvodnje in obseg nočnega dela. V ta namen smo zasnovali in izvedli empirično raziskavo na populaciji 502 srednje velikih ali velikih slovenskih podjetij z registrirano predelovalno dejavnostjo in vsaj 50 zaposlenimi. Ugotovili smo, da večji del anketiranih podjetij v svojem proizvodnem sistemu izvaja nočno izmeno, razlogi zanjo pa so večinoma ekonomske narave. Sledijo jim razlogi tehnične narave, zelo malo pa jih je organizacijske narave. Glede na ocene stopnje avtomatizacije smo ugotovili, da so v povprečju najbolj avtomatizirane aktivnosti obdelave oz. proizvodnje, medtem ko so preostale aktivnosti, to so transport, skladiščenje, kontrola in vodenje ter zastoj, manj avtomatizirane. Hipotezo, in sicer da med stopnjo avtomatizacije procesov proizvodnje in obsegom nočnega dela obstaja negativna povezanost smo zavrnilo.

Prispevek rezultatov iz naše raziskave k managerski znanosti in stroki je tako teoretičen kot empiričen, pa tudi praktičen. V teoretičnem delu smo opravili pregled strokovne literature na temo managementa, managementa proizvodnje, avtomatizacije procesov proizvodnje ter pravnih in drugih vidikov nočnega dela. Na enem mestu smo zbrali in predstavili vsa dosedanja teoretična vedenja in empirična spoznanja, ki bodo v pomoč morebitnim drugim raziskovalcem te tematike v prihodnosti. Z empirično raziskavo smo prišli do novih znanj, ki jih doslej še ni bilo in predstavljajo novost na tem področju. Z izvirnimi ugotovitvami iz opravljenega anketiranja smo zavrnilo predpostavko, da avtomatizacija procesov proizvodnje neposredno vpliva na obseg nočnega dela. Dodatno smo skozi predstavljeno literaturo ugotovili, da je nočno delo poslovno-organizacijski sistem, ki je potrjen različnim drugim dejavnikom in ga zato ni smiselno raziskovati zgolj v navezavi z avtomatizacijo procesov. Kot naš naslednji prispevek k managerski znanosti in stroki štejemo tudi metodologijo za merjenje stopnje avtomatizacije v proizvodnji, ki smo jo zasnovali z namenom načrtovanja raziskave in zbiranja podatkov. Pripravili smo tri priporočila za izboljšanje dane prakse na temo avtomatizacije in deleža ur nočnega dela. Priporočila za managersko prakso naj bi imela praktične implikacije za vse, ki se ukvarjajo z načrtovanjem, organiziranjem, vodenjem in kontroliranjem procesov proizvodnje v srednje velikih ali velikih slovenskih podjetjih.

Pri načrtovanju in izvedbi raziskave smo identificirali različne predpostavke. Predpostavljali smo, da stopnja avtomatizacije procesov proizvodnje kot dejavnik neposredno vpliva na obseg ur v nočni izmeni proizvodnih delavcev. Predpostavljali smo, da pet (5) predhodno

definiranih operacij v okviru proizvodnega sistema tega celovito zajame in je ustrezen kazalnik oz. pokazatelj stopnje avtomatizacije omenjenega sistema. Predpostavljali smo tudi, da anketiranci razumejo, kaj pomeni posamezna v anketi splošno opredeljena operacija proizvodnje za njihov primer, in da bodo v skladu s tem na vprašanja odgovarjali konstruktivno. Pri načrtovanju in izvedbi raziskave smo identificirali različne omejitve. V okviru preučevanih dejavnikov smo se omejili na avtomatizacijo zgolj procesov proizvodnje, po drugi strani pa se bomo osredotočili na nočno delo le tistih delavcev, ki delo opravljajo v okviru proizvodnega sistema. Pri izbiri vzorca smo se omejili zgolj na podjetja, ki delujejo v okviru predelovalne dejavnosti na območju Slovenije in jih uvrščamo med srednja ali velika podjetja z najmanj 50 zaposlenimi. Rezultatov raziskave ne bo možno posplošiti na družbe v katerih opravljajo storitvene dejavnosti.

V prihodnjih raziskavah bi bilo smiselno preučiti, katere so sploh prednosti oz. pozitivni učinki avtomatizacije po mnenju in izkušnjah delodajalcev. S ciljem pridobitve boljšega vpogleda v potencialne razrešitve za omejevanje nočnega dela, bi bilo zato vsako nadaljnjo raziskavo smiselno zasnovati kot kvalitativno raziskavo s posameznim proizvodnim sistemom kot osnovno enoto raziskovanja. Raziskovanje avtomatizacije procesov proizvodnje in nočnega dela bi bilo koristno opraviti tudi v drugih dejavnostih, ki sicer niso proizvodno naravnane, a je kljub temu takšna oblika dela nujno potrebna in neizogibna, npr. v zdravstvu, trgovini, policiji, medijih, vojski ipd.

Reference

1. Ahlborg G., Axelsson, G. & Bodin, L. (1996). Shift work, nitrous oxide exposure and subfertility among Swedish midwives. *International journal of epidemiology*, 25(4), 783–790.
2. Brann, D., Thurman, D. & Mitchell, C. (1996). V *Proceedings of the 3rd Annual Symposium on Human Interaction with Complex Systems, avgust 1996* (str. 276–283). Dayton, Ohio: Wright State University.
3. Chui, M., Manyika, J. & Miremadi, M. (2015). Four fundamentals of workplace automation. *McKinsey Quarterly*, 29(3), 1–9.
4. Costa, G. (2004). *Lavoro a turni e notturno*. Firenze: SEE-Firenze.
5. Dobrin, T. (1992). Delovna razmerja s krajšim delovnim časom. *Podjetje in delo: revija za gospodarsko, delovno in socialno pravo*, 2, 110–125.
6. Eddy, M. (2013). Checklist for Lights-Out Manufacturing. Pridobljeno na <https://www.productionmachining.com/articles/checklist-for-lights-out-manufacturing>
7. Fanuc. (2018). Automating the nightshift to meet growing production demands. Pridobljeno na: https://www.fanuc.eu/~media/files/pdf/customer-case-pdfs/customer%20case%20pdf_ntm_rz.pdf?la=en
8. Fasth, Å, Stahre, J. & Dencker, K. (2008). Measuring and analysing Levels of Automation in an assembly system. *Manufacturing Systems and Technologies for the New Frontier*. London, Springer.
9. Frohm, J. (2008). *Levels of Automation in Production Systems* (Doktorska disertacija). Chalmers

University of Technology, Gothenburg.

10. Goranski, S. (2011). *Stres pri delu medicinskih sester v UKC Maribor*. Magistrsko delo, Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta, Univerza v Mariboru.
11. Gorenjske elektrarne. (2014). Delna avtomatizacija hidroelektrarne Sava. Pridobljeno na https://www.gek.si/info/601200079/Delna_avtomatizacija_hidroelektrarne_Sava
12. Gvin.com. (2019). Napredni iskalnik. Pridobljeno na <http://www.gvin.com/IskalnikCE/Pages/SearchResult.aspx?Mode=GvinSI&App=GvinIskalnikSI&Kontekst=5&Lang=sl-SI>
13. Hundrič, J. (2017). *Avtomatizacija namenskega obdelovalnega stroja z robotskim manipulatorjem in s strojnim vidom* (Magistrsko delo). Univerza v Mariboru, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko.
14. Kaltnekar, Z. (1996). *Organizacija delovnih procesov*. Kranj: Moderna organizacija v sestavu VŠOD Kranj.
15. Knauth, P., Eichhorn, B., Löwenthal, I., Gärtner, K. H. & Rutenfranz, J. (1983). Reduction of nightwork by re-designing of shift-rotas. *International archives of occupational and environmental health*, 51(4), 371–379.
16. Knutsson, A. (2003). Health disorders of shift workers. *Occupational medicine*, 53(2), 103–108.
17. Korelič, T. (2017). *Vpliv nočnega in izmenskega dela na motnje spanja med izvajalci zdravstvene nege* (Magistrsko delo). Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.
18. Ljubič, T. (2000). *Planiranje in vodenje proizvodnje*. Ljubljana: Založba Moderna organizacija v okviru FOV.
19. Löfving, M., Almström, P., Jarebrant, C., Wadman, B. & Widfeldt, M. (2018). Evaluation of flexible automation for small batch production. *Procedia Manufacturing*, 25, 177–184.
20. Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P. & Dewhurst, M. (2017). *Harnessing automation for a future that works*. Pridobljeno na: <http://pinguet.free.fr/futuwork--.pdf>
21. Mengeot, M. (2009). *Proizvodnja in razmnoževanje: kraja zdravja prihodnjim generacijam*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
22. New York Post. (2018). *These construction robots work the night shift*. Pridobljeno na <https://nypost.com/2018/04/23/these-construction-robots-work-the-night-shift/>
23. Noël, M., Sodhi, M. & Lamond, B. (2007). Tool planning for a lights-out machining system. *Journal of Manufacturing Systems*, 26(3-4), 161–166.
24. Novak, A. (2016). *Usklajevanje delovnega in zasebnega življenja v Sloveniji* (Magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
25. Parasuraman, R. & Riley, V. 1997. Humans and automation: Use, misuse, disuse, abuse. *Human factors*, 39(2), 230–253.
26. Pustovrh, T. (2015). *Vplivi novih tehnologij na spreminjanje delovnega okolja in zaposlenih*. Pridobljeno na http://www.osha.mddsz.gov.si/resources/files/Pustovrh-03-Spreminjanje_delovnega_okolja.pdf
27. Rotman, D. (2013). How Technology Is Destroying Jobs. *Technology Review*, 16(4), 28–35.
28. Scott, A. & LaDou, J. (1994). Health and safety in shift workers. *Occupational medicine*, 3: 960–986.
29. Sever, K. (2011). *Posodobitev proizvodne linije v podjetju Iskra Avtoelektrika* (Magistrsko delo). Univerza v Novi Gorici, Poslovno-tehniška fakulteta.
30. Sheridan, T in Verplanck, W. L. (1978). *Human and computer control of undersea teleoperators*.

Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

31. Straif, K., Baan, R., Grosse, Y., Secretan, B., El Ghissassi, F., Bouvard, V., Altieri, A., Benbrahim-Tallaa L. & Coglian, V. (2007). Carcinogenicity of shift-work, painting, and fire-fighting. *The lancet oncology*, 8(12), 1065–1066.
32. Šuman, V. (2016). *Analiza, prenova in predlog avtomatizacije proizvodnega procesa v podjetju Letina inox* (Magistrsko delo). Univerza v Mariboru, Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko.
33. Thierry, H. (1981). Compensation for shiftwork: a model and some results. V W. Š. Colquhoun, & J. Rutenfranz (ur.), *Studies of shiftwork* (str. 449–462). London: Taylor & Francis.
34. Tsukidate, A. (2018). Nagoya hospital to use robots for deliveries of drugs, materials. *The Asahi Shimbun*. Pridobljeno na <http://www.asahi.com/ajw/articles/AJ201801010027.html>
35. Vetter, T. (2015). *Pravne podlage za organizacijo dela za tehnike/tehtnice zdravstvene nege* (Magistrsko delo). Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede.
36. Vimpolšek, M. (2016). *Analiza osnov konkurenčnih prednosti z namenom optimizacije procesov v izbranem farmacevtskem podjetju* (Magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
37. Vrčkovnik, A. (2008). *Uporaba metodologije Šest sigma vitke proizvodnje v oskrbovalni verigi* (Magistrsko delo). Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
38. Wolfgang, M., Lukic, V., Sander, A., Martin, J. & Küpper, D. (2017). *Gaining robotics advantage*. Pridobljeno na http://image-src.bcg.com/Images/BCG-Gaining-Robotics-Advantage-June-2017_2_tcm96-161882.pdf
39. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1). (2013, 13. Marec). *Uradni list RS*, št. 21/2013. Pridobljeno na <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Urška Kosem je leta 2016 zaključila dodiplomski študij za naziv diplomirana ekonomistka na Fakulteti za Management v Kopru, kjer je nadaljevala tudi podiplomski študij na programu inoviranje in podjetništvo. Tekom študija se je zaposlila na Triglav, Zdravstveni zavarovalnici, v času zaposlitve pa so jo pričele zanimati tematike v povezavi z zdravjem in dobrobitom človeka. Slednjih se je posredno dotaknila tudi v magistrskem delu, v katerem je raziskovala potencial avtomatizacije za omejitev nočnega dela in s tem povezanih negativnih vplivov na človeka, s čimer je v letu 2019 zaključila magistrski študij ter pridobila naziv magistrica inoviranja in podjetništva.

Mirko Markič je doktoriral na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Mariboru s področja organizacijskih ved na temo inoviranja. Po dvanajstih letih delovanja v gospodarstvu se je zaposlil na Fakulteti za menedžment Univerze na Primorskem. Je redni profesor za področje menedžmenta in znanstveni svetnik ter vodja ali član 17 raziskovalnih projektov in projektov z gospodarstvom. Njegova bibliografija obsega več kot 630 enot s področja upravnih in organizacijskih ved ter javnega zdravstva (varstvo pri delu).

Abstract:

Automation of Manufacturing Processes and Night Work

Research Question (RQ): What is the correlation between the level of automation of manufacturing processes and the amount of night work?

Purpose: The purpose is to carry out an empirical study on the level of automation of manufacturing processes in larger Slovenian manufacturing companies and the amount of night work carried out by production workers and to determine whether a higher level of

automation signifies a smaller amount of night work or to determine whether there is any statistically significant correlation between the said factors.

Method: A quantitative survey was conducted on a sample of 116 medium-sized or large Slovenian manufacturing companies with at least 50 employees, to evaluate the level of automation of the entire production system through five groups of activities that occur within the production process. We compared the number of man-hours of production workers carried out during the night shift to the number of man-hours of production workers carried out throughout the whole workday. The estimated level of automation of each production system was then paired with the share of night work in relation to all days' work, and the Pearson correlation coefficient was calculated.

Results: The calculated correlation is of negative value, which means that the higher the level of automation of the manufacturing processes, the smaller the amount of the night work, but the absolute value is too low to speak of a statistically significant correlation.

Organization: In relation to the automation of manufacturing processes, we have presented aspects and elements of automation that can help implement automation of manufacturing processes in an organization more effectively. In relation to night work, we have presented arguments as to why it makes sense for management to set a restriction on the amount of night work as a goal, and provide suggestions on how to pursue the said goal.

Society: The research considers the automation of production processes as a potential solution for eliminating or limiting the amount of night work, as well as all the negative effects of night work on both the worker – an individual and also on his or hers social circle. Based on the findings, we have made proposals that can help eliminate or limit night work and thus affect the organization of working time and the quality of working life of an individual.

Originality: The research addresses two substantively unrelated factors which have not yet had its potential correlation studied before.

Limitations / further research: Research cannot be generalized to service organizations, nor can it be generalized to activities in manufacturing companies that do not take place within the production system. Researches on the automation and night work would also be useful to undertake based on other activities that are not manufacturing oriented, yet is such a form of work still absolutely necessary and inevitable, e.g. in healthcare, trade, police, media, military, etc.

Keywords: management, automation, level of automation, manufacturing process, night work, night shift, companies, production, manufacturing industry, research.

Copyright (c) 2020 Urška KOSEM, Mirko MARKIČ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Vrednotenje življenjskega sloga in prostorsko oskrbnih potreb starejših

Marta Kavšek*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
marta.kavsek@gmail.com

Marija Ovsenik

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 5, 8000 Novo mesto, Slovenija
mara.ovsenik@gmail.com

David Bogataj

University of Padua, Department of Management and Engineering, Stradella San Nicola 3,
36100 Vicenza, Italija
david.bogataj@unipd.it

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Starejši ljudje postanejo odvisni od pomoči drugih pri različnih starostih. Vprašanje je, katere aktivnosti življenjskega sloga, ki še niso dobro raziskane, vplivajo na njihovo sposobnost samooskrbe. Zato smo želeli preučiti zlasti vpliv težkega fizičnega dela na delovnem mestu na starost ob vstopu v institucionalno oskrbo in v katerem tipu bivališča želijo biti starostniki oskrbovani, ko ne bodo mogli več bivati v lastnem domu.

Namen: Namen članka je odgovoriti na vprašanje, ali življenjski slog – predvsem težko fizično delo – vpliva na starost ob vstopu v dolgotrajno oskrbo in v katerem tipu bivališča želijo biti starostniki oskrbovani, ko ne bodo mogli več bivati v lastnem domu. Ugotovitvi sta pomembni pri oblikovanju projekcij povpraševanja po storitvah dolgotrajne oskrbe. Na podlagi teh ugotovitev se dolgoročno načrtujejo kapacitete dolgotrajne oskrbe, potrebni človeški viri in grajeni prostor za zagotavljanje kakovostne oskrbe oseb, ki so odvisne od pomoči drugih.

Metoda: Anketirali smo 198 starostnikov, in sicer 100 stanovalcev v slovenskih domovih za starostnike ter 98 uporabnikov pomoči in nege na domu. Anketirance smo razvrstili v različne skupine po življenjskem slogu in še posebej preučili vrsto dela, ki so ga opravljali v aktivni dobi. Test vpliva življenjskega sloga na razlike v starosti ob vstopu v oskrbo smo izvedli z z+4 testom tako za preveritev prve kot tudi druge hipoteze. Predstavili smo tudi primer modela izdatkov za dolgotrajno oskrbo.

Rezultati: Prišli smo do dveh pomembnih zaključkov in sicer, da težko fizično delo značilno vpliva na zgodnejši vstop v institucionalno oskrbo. Z veliko zanesljivostjo lahko trdimo, da se večji del starostnikov ne želi starati na domu, ko pridejo do stanja, da ne morejo več skrbeti sami zase, kar nasprotuje ugotovitvam Evropske komisije.

Organizacija: Ugotovitev, da postanejo delavci, ki so opravljali posebno težka dela, odvisni od pomoči drugih mnogo prej, kar je povezano tudi z večjimi izdatki za oskrbo, je nova. V članku je razvit inovativen primer modela za ovrednotenje razlik v teh izdatkih, ki je lahko podlaga za izračun zavarovalne premije za predčasno poklicno dolgotrajno oskrbo.

Družba: Za kakovostno izvajanje storitev dolgotrajne oskrbe mora družba nameniti ustrezna sredstva oziroma ustrezen delež v BDP, pri tem pa bi del bremena morali nostiti tudi delodajalci dejavnosti s posebno težkimi delovnimi mesti.

Originalnost: Pokazali smo, kako preko poznavanja življenjskega sloga prebivalstva – teže fizičnega dela, bolje načrtujemo potrebe po storitvah in grajenem prostoru ter oskrbovalnih mrežah za starostnike.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Glede na ranljivost preučevane populacije smo uspeli pridobiti odgovore le od manjšega števila starostnikov, posledično so ocene parametrov slabše, vendar nedavno razvit z+4 test omogoča dokaj zanesljivo oceno vpliva teh parametrov na stroške oskrbe.

Ključne besede: dolgotrajna oskrba, življenjski slog, oskrba na domu, oskrbovana stanovanja, institucionalna oskrba, socialnovarstveni zavod, upad funkcionalnih zmožnosti, stanovanjske skupnosti starostnikov.

1 Uvod

Dolgotrajna oskrba v Sloveniji še ni sistemsko urejena, pač pa se zagotavlja v okviru različnih zakonodaj oz. prek ločenih sistemov socialne varnosti. Na to pomanjkljivost opozarja tudi nedavni Evropski semester za Slovenijo. Zakon, ki bo urejal to področje, je v pripravi že vrsto let, zadnji osnutek zakona pa je prišel v javno razpravo leta 2017 (Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi, 2017; Colombo, Llena Nozal, Mercier & Tjadens, 2011, str. 11–12; Rant, 2012, str. 33–42; Hvalič Touzery, 2007, str. 109–122).

Pogosto je upad funkcionalnih zmožnosti rezultat življenjskega sloga, ki vpliva na samostojnost pri opravljanju temeljnih življenjskih funkcij. Obstajajo številne študije (European Commission, 2007; Prakash et al., 2016, str. 997–1007; Paz Ballesteros, Monterrubio Flores, Flores Rivera, Corona Vazquez & Hernandez Giron, 2017, str. 113–120; Breda & Watts, 2017; Jacob et al., 2016, str. 1) o tem, kako kajenje, pitje alkohola in pomanjkanje rekreacije kot indikatorji življenjskega sloga vplivajo na upadanje funkcionalnih zmožnosti prebivalstva (Lund, Iversen & Poulsen, 2001; Siegel, 2012, str. 322; Paul, Ribeiro & Teixeira, 2012, str. 10; Kohli, 2014, str. 81–111; Lah et al., 2013, str. 29), ni pa dovolj raziskano, kako težko fizično delo v aktivni dobi vpliva na upadanje funkcionalnih zmožnosti in predvsem na stroške dolgotrajne oskrbe (DO) oziroma na nastanek odvisnosti od pomoči drugih.

EUROBAROMETER (2007) trdi, da si velika večina Evropejcev želi starati v lastnem domu in ne v institucionalni oskrbi. Zato je Evropski parlament izdal resolucijo o deinstitucionalizaciji, ki ji sledi Resolucije o nacionalnem programu socialnega varstva 2103–2020 (Državni zbor RS, 2013). Na podlagi usmeritev Resolucije o nacionalnem programu socialnega varstva, ki je upošteval evropske smernice za prehod od institucionalnega varstva k skupnostni oskrbi je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti naročilo študijo priprave izhodišč za deinstitucionalizacijo v Sloveniji (Flacer et al., 2015).

Naše izkušnje ob večletnem spremljanju starostnikov v domu starejših občanov nam narekujejo, da je trditev EUROBAROMETRA (2009) in iz njega izpeljane Resolucija Evropskega parlamenta o dolgotrajni oskrbi, o pretežni želji bivanja starostnikov v lastnem domu, v katerem so starostniki bivali v času popolne mobilnosti, vsaj za Slovence vprašljiva in da velja podrobneje preučiti postopke deinstitucionalizacije v Sloveniji in predvsem na temelju ponovnih statističnih opazovanj poiskati pravo pot za izgradnjo socialne infrastrukture za starostnike.

Namen in cilji našega raziskovanja so:

- ugotoviti, kakšen je vpliv življenjskega sloga v posameznih starostnih obdobjih na sposobnost samooskrbe;
- raziskati dejavnike, ki vplivajo na DO skozi življenjski slog starostnika;
- odgovoriti na vprašanje, kako optimalno prilagajati grajeno okolje starostnikom tudi v dolgoročnih načrtih prostorskega razvoja, in ugotoviti, kakšne so optimalne storitve za ohranjanje samostojnosti pri opravljanju temeljnih življenjskih aktivnostih starostnikov ter kakšna je pri tem neto sedanja vrednost bodočih stroškov oskrbe do smrti starostnika, ob tem pa razviti model izdatkov DO, s katerim bomo hipotezo sprejeli ali zavrnili.

2 Teoretična izhodišča

Glede na hitro rastoče povpraševanje po gradnji novih domov za starejše, povečanjem zmogljivosti v obstoječih domovih, negovalnih oddelkih bolnišnic, s podaljšanim bolnišničnim zdravljenjem, paliativno oskrbo, oskrbo in pomoč na domu ne zagotavljamo potrebnih kapacitet po DO, ki se bodo v naslednjih letih še povečale (Mali, 2009, str. 95–106; Rupel & Ogorevc, 2010, 2011, str. 1–12).

Slovenija se sooča z demografskim upadanjem in staranjem prebivalstva. Študija Ageing report 2018, ki je izšla junija 2018 (European Commission, 2018), podaja projekcije staranja slovenskega prebivalstva v obdobju med letoma 2016 in 2070, ko naj bi se pričakovano trajanje življenja ob rojstvu za moške povečalo za 7,6 leta (z 78,2 leta v letu 2016 na 85,8 leta v letu 2070). Pri ženskah se pričakuje, da se bo pričakovano trajanje življenja ob rojstvu v Sloveniji povečalo za 6,3 leta (s 83,8 leta v letu 2016 na 90,1 leta v letu 2070), glej tabelo 1.

V Sloveniji se pričakuje, da se bo pričakovano trajanje življenja 65-letnih moških v obdobju projekcij povečalo za 5,4 leta, in sicer s 17,7 leta v letu 2016 na 23,1 leta do leta 2070. Za ženske se pričakuje, da se bo pričakovano trajanje življenja v starosti 65 let povečalo za 5 let – z 21,4 leta iz leta 2016 na 26,4 leta do leta 2070. To bo znatno vplivalo na povečanje deleža starejših prebivalcev Slovenije.

Tabela 1. Projekcije pričakovanega trajanja življenja v obdobju 2016–2070

Pričakovana življenjska doba ob rojstvu							
Leto	2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Moški	78,2	78,9	80,4	81,9	83,3	84,6	85,8

Ženske	83,8	84,4	85,7	86,9	88,0	89,1	90,1
<i>Opomba.</i> Prirejeno iz The Aging Report (2018). Evropska komisija 2018.							

V različnih zakonskih aktih, podzakonskih aktih in pravilnikih so opredeljene pravice in postopki uveljavitve teh do storitev in denarnih prejemkov, ki jih potrebujejo osebe, odvisne od pomoči drugih. Prejemniki morajo uveljavljati pravice v različnih ustanovah. Za uveljavljanje posameznih pravic ne obstajajo enotna merila, raven pomoči, ki jo posameznik prejema, pa ni vedno usklajena z njegovimi dejanskimi potrebami. (Kopač Mrak, Levanič & Dominkuš, 2015).

Skladno z razvojem dolgotrajne oskrbe bo treba zagotoviti zadostno število usposobljenih in kompetentnih delavcev, in sicer v ustreznih delovnih pogojih ter v dostojnih in stabilnih delovnih okoljih (WHO, 2006, str. 36). Vlaganje v človeški kapital bo pripomoglo k obvladljivi obremenitvi. Ustrezno podporno okolje bi bilo treba zagotoviti tudi za prostovoljce in neformalne oskrbovalce (Rezolucija Evropskega parlamenta o dolgotrajni oskrbi, 2016, str. 1–22).

Lund, Iversen in Poulsen (2001, str. 1) so v raziskavi prepoznali dejavnike tveganja na delovnem mestu v delovnem okolju, kjer težko fizično delo povzroči: odpoved zaposlitve, spremembo delavnega mesta, brezposelnost, dolgotrajni bolniški stalež, invalidsko pokojnino in predčasno upokožitev. Prakash in sodelavci (2016, str. 997–1007) so spremljali zaposlene v javni upravi na Finskem. Ti so dokazali, da so bili delovni pogoji, ki so bili povezani predvsem s fizično težkim delom, močnejši napovedovalci invalidnosti v poznejšem življenju. Pri ženskah je pisarniško delo povečalo tudi tveganje invalidnosti (Prakash et al., 2016, str. 997–1007). Zloraba alkohola in zasvojenost od drog se po Siegel (2012 v Nicholson et al., 2004, str. 322) obravnavata kot pojava, ki sta škodljiva za zdravje. Paz Ballesteros, Monterrubio Flores, Flores Rivera, Corona Vazquez in Hernandez Giron, (2017, str. 113–120) v raziskavi dokazujejo, da je kajenje povezano s hitrim napredovanjem invalidnosti in da bi prenehanje uživanja tobaka in alkohola lahko bilo klinično koristno.

V oskrbovanih stanovanjih starejši ljudje živijo razmeroma samostojno življenje ob večji ali manjši pomoči strokovnega osebja. Pri tem gre za oskrbovana stanovanja, kjer se storitev izvaja v funkcionalno povezanih in potrebam starejših ljudi prilagojenih stanovanjih in je oblika institucionalnega varstva v skupnosti (Standardi in normativi socialnovarstvenih storitev, 2010, 6. čl; Nagode, Zver, Marn, Jacović & Dominkuš, 2014, str. 9).

Stanovanjske skupnosti in gospodinske skupnosti predstavljajo obliko bivanja, pri kateri različni ljudje skupaj stanujejo v istem stanovanju ali hiši. Vsak stanovalec ima svoj lastni bivalni prostor – sobo ali celo stanovanje. Poleg tega obstaja še nekaj prostorov, ki jih uporabljajo kot skupne. Model samoupravnih skupnih gospodinjstev s stanovanji brez arhitektonskih ovir se je uveljavil kot nov trend pri projektih bivanja v skupnosti (Štuhec & Fras, 2010, str. 3–15).

Na podlagi pregleda literature smo postavili naslednje hipoteze:

- Hipoteza 1: Upad funkcionalnih zmožnosti starostnikov je odvisen od teže dela na delovnem mestu.

Pri prebiranju strokovne literature smo prišli do mnogih zaključkov, kako kajenje, pitje alkohola in zanemarjanje telesnih aktivnosti (vadbe) vplivajo na slabše zdravje prebivalstva, pri pregledu literature v znanstvenih bazah pa vseeno nismo zasledili člankov, katerih izsledki bi kazali, kako obremenitve na delovnem mestu-teža dela vpliva na starost ob vstopu v dolgotrajno oskrbo in stroške v povezavi z dolgotrajno oskrbo.

V literaturi, ki smo jo preučili, nismo zasledili raziskav, ki bi preučevale upad funkcionalnih zmožnosti.

- Hipoteza 2: Posamezni kazalniki življenjskega sloga so različno pomembni za oblikovanje upada funkcionalnih zmožnosti.

Pri upadu funkcionalnih zmožnosti smo opazovali predvsem starost – kdaj so se morali starejši prebivalci odločiti za oskrbo v domu starejših občanov. Razlike med povprečnimi starostmi ob vstopu so se kazale tako pri kajenju, pitju alkohola kot tudi pri telesnih aktivnostih, vendar pri nekaterih kazalnikih bolj, pri nekaterih pa manj značilno.

- Hipoteza 3: Zaradi upada funkcionalnih zmožnosti se potrebe po prostorskih kapacitetah posameznih vrst gradenj za starejše prebivalstvo in kapacitete človeških virov v oskrbovalnih mrežah za starostnike razlikujejo, na podlagi česar sklepamo, da življenjski slog vpliva na neto sedanjo vrednost stroškov oskrbe starostnikov.

Stroški oskrbe so odvisni od starosti ob vstopu v DO in kategorije potrebne oskrbe. Pokazalo pa se je, da so želje po vrsti bivališča tistih, ki zahtevnejše oskrbe še ne potrebujejo, drugačne od tistih, ki so že pred dejstvom, da potrebujejo intenzivnejšo oskrbo.

3 Metoda

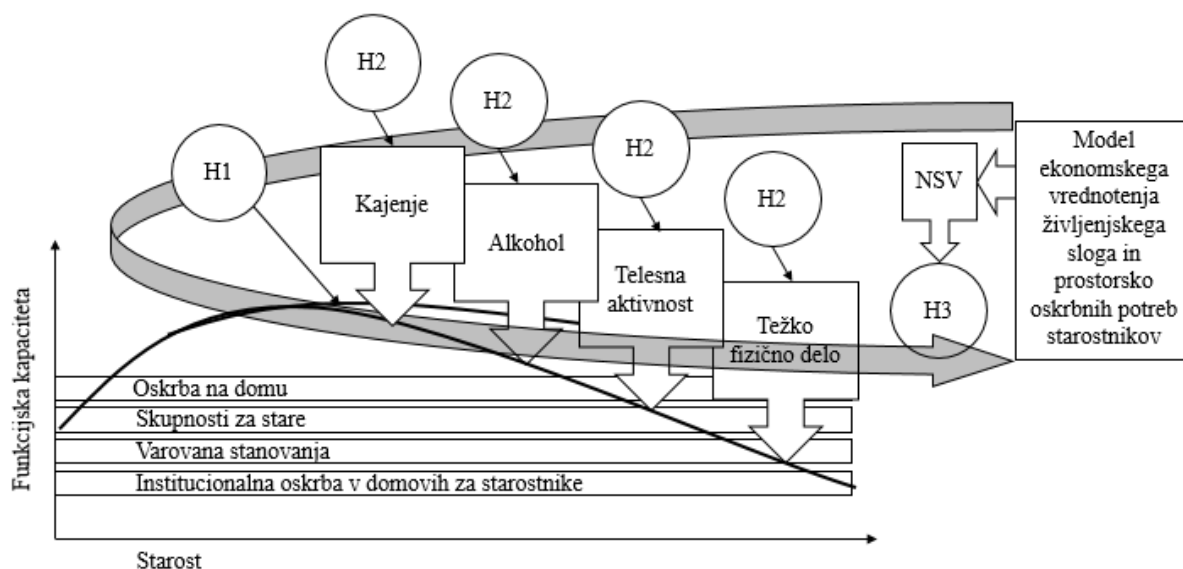
Slika 1 prikazuje povezavo med vrednotenjem življenjskega sloga in prostorsko oskrbnih potreb starostnikov s posameznimi hipotezami. Upad funkcionalnih zmožnosti starostnikov je odvisen od življenjskega sloga starostnikov v aktivnem življenjskem obdobju, kar dokazujemo s hipotezo H1. Nad krivuljo prikazujemo vpliv dejavnikov življenjskega sloga:

kajenje, alkohol, telesna aktivnost in težko fizično delo na upad funkcionalnih zmožnosti, kar dokazujemo s hipotezo H2. Zaradi upada funkcionalnih zmožnosti se potrebe po prostorskih kapacitetah posameznih vrst gradenj za starejše prebivalstvo in kapacitete človeških virov v oskrbovalnih mrežah za starostnike razlikujejo, na podlagi česar sklepamo, da življenjski slog vpliva na neto sedanjo vrednost stroškov oskrbe starostnikov in dokazujemo s hipotezo H3.

Pri kvantitativni analizi podatkov smo uporabili računalniško orodje Excel in program SPSS. Zaradi zaščite osebnih podatkov smo težko dobili navedeno število anketirancev, ki je zato majhno, zato smo poleg Pearsonovega hi-kvadrat testa uporabili tudi novo metodo za testiranje struktur in razlik v deležih v primeru manjših vzorcev – to je t. i. »z plus štiri test« (angl.: *z plus four test*).

Za ovrednotenje in primerjavo denarnih tokov, povezanih z oskrbo oseb, ki so delale na težkih delovnih mestih, in tistih, ki niso delale na težkih delovnih mestih, smo uporabili aktuarsko formulo 4.5 (Gerber, 1996 str. 48). Gre torej za primer modela izračuna neto sedanje vrednosti, v nadaljevanju (NSV).

Izdelali smo anketni vprašalnik, ki ga je v smislu dovoljenja za raziskavo potrdila etična komisija Fakultete za organizacijske študije (FOŠ). Opravili smo osebne razgovore z anketiranci. Predpostavljali smo, da bo uspešnost odgovarjanja anketirancev visoka in da bomo lahko sproti razrešili vse dileme.



Slika 1. Model raziskave ekonomskega vrednotenja življenjskega sloga in prostorsko oskrbnih potreb starostnikov

V štirih slovenskih občinah (posavska regija, savinjska regija, belokrajnska in dolenjska regija) smo anketirali 198 starostnikov, od tega 100 stanovalcev v slovenskih domovih za

starostnike ter 98 oseb v oskrbi na domu (98 anketiranih oseb). Povprašali smo jih o njihovem življenjskem slogu in prehodih med bivališči glede na starost. Anketirance smo razvrstili v različne skupine po življenjskem slogu in še posebej preučili vrsto dela, ki so ga opravljali v aktivni dobi. Posamezne kombinacije lastnosti po CDS smo povezovali v izbrane skupine stanj ter ta stanja povezali s potrebami po ustreznih bivališčih in oskrbi, pri čemer smo ugotavljali ustreznost prilagoditve bivališča posameznemu stanju.

Upoštevali smo določena merila za izključitev oseb, ki niso primerne za sodelovanje v raziskavi. Mednje so sodili: preveč bolni, da bi sodelovali; posamezniki s hudimi govornimi ali slušnimi motnjami, saj z njimi ni možna normalna komunikacija; posamezniki, ki se soočajo z depresivnim stanjem, za katere bi bila anketa boleča; osebe z demenco, ker bi bila komunikacija z njimi otežena; osebe, ki so zmedene ali imajo kakšno drugo obliko duševne motnje. Izbrani uporabnik je imel možnost odkloniti raziskavo pred in med samim anketiranjem.

Ker starejši ljudje nimajo dovolj tehnološkega znanja in izkušenj, nam anket niso izpolnili sami, temveč smo jih izpolnjevali ob pogovoru z njimi. Tako smo jih seznanili z namenom raziskave in od njih pridobili soglasje. Vprašanja so bila enostavna in tudi veliki večini starejših oskrbovancev razumljiva. Anketiranci so si med anketiranjem lahko premislili in odstopili od sodelovanja ali pa so se odločili, da pri določenem vprašanju ne bodo podali odgovora.

Uporabniki so bili prejemniki socialnovarstvenih storitev s področja pomoči in nege na domu, ki jo izvajajo domovi starejših občanov kot eno izmed dejavnosti. Vodstvo doma je podalo pisno soglasje za anketiranje in tako smo se dogovorili o merilih izključenosti. Upoštevali smo dogovorjena merila za izključitev.

Druga skupina anketirancev, ki so sicer deležni oskrbe na domu, je bila anketirana na lastnem domu. Delavke, ki delajo na področju socialnovarstvene storitve pomoči in nege na domu, svoje uporabnike storitev dobro poznajo in vsakodnevno vstopajo v njihove domove. V sodelovanju s koordinatorko pomoči na domu so določile sezname uporabnikov, ki so bili statistične enote našega vzorca. Na skupnem sestanku izvajalcev nege na domu so bile izvajalke seznanjene s ciljem raziskave. Določili smo merila izključenosti in pridobili prostovoljno privolitev v sodelovanje izvajalk nege na domu. Sodelovanje pri anketi je potekalo v pisni obliki. Pri vprašanjih, ki so zahtevala ustne odgovore, so izvajalke nege na domu te zapisale na anketni list. Največja ovira pri izvajanju anket je bil čas izvedbe, kajti uporabniki storitev plačujejo oskrbo na uro in želijo optimalno storitev zase. Zato so izvajalci za pomoč večkrat prosili tudi svoje.

4 Rezultati in razprava

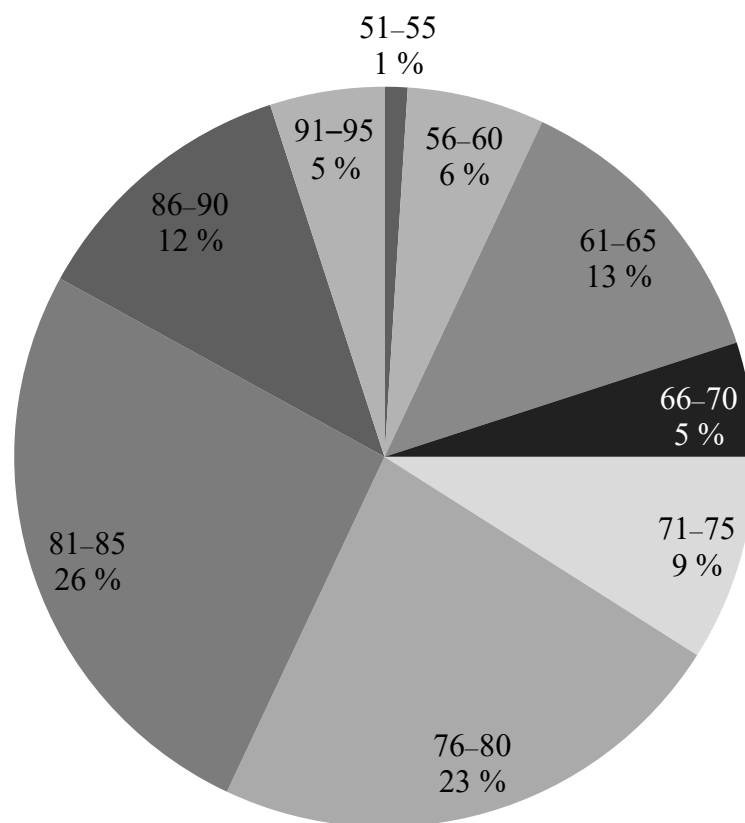
4.1 Demografija

Študija združuje rezultate vzorcev anketirancev v domu starejših občanov in negi na domu ($n = 198$). Anketiranci so bili stari od 51 do 95 let. V vzorcu so bile zastopane ženske 127 (64 %) in moški 71 (36 %). V domu starejših občanov je bilo anketiranih 42 moških in 58 žensk, v okviru nege na domu pa je bilo anketiranih 29 moških in 69 žensk. Polovica anketirancev je bila stara med 76 in 90 let. Slika 2 prikazuje delež anketirancev po starosti v domovih starejših občanov. Večina vprašanih je imela končano osnovnošolsko izobrazbo (62 %), 21 % jih je imelo poklicno izobrazbo, 13 % srednjo izobrazbo in 3 % višjo ali univerzitetno. Na podlagi socialno-ekonomskega vidika ugotavljamo, da pri 27 % anketirancev mesečni dohodek znaša od 301 do 500 €. 26 % anketirancev mesečno prejme manj kot 300 € pokojnine, 24 % anketirancev pa ima pokojnino, ki je višja od 501 € in nižja od 800 €, 12,5 % anketirancev je imelo dohodek med 801 € in 1.500 €, kot prikazuje tabela 2. Zelena bivališča so odvisna od višine starostne pokojnine.

Tabela 2. Število starostnikov, ki prejemajo pomoč in nego na domu, vključenih v anketo, po zelenem tipu bivališča in višini pokojnine

Višina pokojnine (v EUR)	Oskrbo- vano stanova- nje	Pritlično na robu mesta	Ostal v obstoje- čem stanovanj u	Stano- vanjska skupnost za stare	Dom starejših občanov	Ni odgovora	Skupaj	%
Do 300	5	2	8			11	26	26,5
301–500	6	2	9			10	27	27,5
501–800	7	2	7			8	24	24,5
801–1.500	6	2	4			1	12	12,5
Nad 1.501				1			2	2,0
Ni odgovora	1				1	5	7	7,0
Skupaj	25	8	28	1	1	35	98	100

Delež starostnikov v DSO-jih od 81 do 95 let predstavlja 43% anketirancev.



Slika 2. Deleži anketirancev v DSO po starosti

4.2 Življenjski stil

S tveganjem, manjšim od ($\alpha < 0,12$), lahko trdimo, da moški, ki pijejo več, pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti z večjo verjetnostjo kot tisti, ki ne kadajo. S tveganjem, manjšim od ($\alpha < 0,07$), lahko trdimo, da ženske, ki pijejo več, pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti z večjo verjetnostjo kot tiste, ki ne pijejo ali zmerno pijejo alkoholne pijače. S tveganjem, manjšim od ($\alpha < 0,09$), lahko trdimo, da moški, ki kadajo, z večjo verjetnostjo pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti.

S tveganjem ($\alpha = 0,25$) lahko trdimo, da ženske, ki kadajo, z večjo verjetnostjo pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom. To tveganje bi bilo preveliko. Razlike niso statistično značilne, zato se bomo takim trditvam v bodoče izogibali, če ne bomo imeli možnosti za povečanje vzorca in preveritev rezultatov z večjo zanesljivostjo.

Trdimo, da postanejo tisti delavci, ki so delali na težkih fizičnih delovnih mestih, prej odvisni od pomoči drugih, pri čemer je tveganje ($\alpha = 0,03$). Tega pa ne moremo trditi o ženskah – v vzorec je namreč težko zajeti delavke, ki bi delale na fizično zelo obremenjujočih delovnih mestih. Ugotovili smo, da med telesno bolj ali manj aktivnimi ženskami ni značilnih razlik glede starosti ob vstopu v institucionalno oskrbo v domu za starejše občane. Ugotovili smo

tudi, da moški, ki so na delovnem mestu opravljali težja fizična dela, ki so vključevala več hoje in večje telesne obremenitve, pridejo v dom zaradi bolezni pri nižji starosti. Ženska, ki trpi za štirimi kroničnimi boleznimi, je v dom prišla pred 75. letom starosti, natančneje med 56. in 60. letom starosti. Ob trditvi, da sta starost ob vstopu v dom za starejše in število kroničnih bolezni povezana indikatorja, tvegamo manj kot 2,5 % ($\alpha < 0,025$), čeprav je vzorec majhen. Ženske z več kroničnimi boleznimi prej vstopajo v institucionalno oskrbo.

4.3 Bivalni prostor

Anketiranci so se o prednostnem bivalnem prostoru in storitvah odločali takole: 44,4 % starostnikov bi želelo ostati v svojem starem domu v vsakem primeru – ne vidijo ali si ne morejo privoščiti nobene druge rešitve; 39,7 % starostnikov želi živeti v oskrbovanih stanovanjih; 1,6 % v skupnosti za stare (v Sloveniji takšna skupnost sicer ne obstaja in zato tudi ni znana, vendar anketiranci menijo, da bi v takšni skupnosti lahko zaščitili svojo neodvisnost in dostojanstvo); 12,7 % anketirancev bi želelo ostati popolnoma neodvisnih, torej se ne bi vključili v nobeno skupnost, vendar bi potrebovali več storitev, udobja in pritlično stanovanje, se pravi predvsem boljšo dostopnost; le 1,6 % anketirancev pa bi šlo v dom za ostarele.

Slika 3 prikazuje preference anketiranih moških in žensk po storitvah dolgotrajne oskrbe.



Slika 3. Preference anketiranih moških in žensk po storitvah dolgotrajne oskrbe

Preučili in dokazali smo naslednje tri hipoteze:

- Hipoteza 1 smo potrdili in dokazali, da je upad funkcionalnih zmožnosti starostnikov odvisen od življenjskega sloga starostnikov v aktivnem življenjskem obdobju. Kazalniki življenjskega sloga vplivajo na upad funkcionalnih zmožnosti, sta pokazala podrobnejša raziskava in v njej uporabljen test $z+4$, ki nam je kljub majhnemu raziskovalnemu vzorcu omogočil zanesljive zaključke o razlikah.

S tveganjem, manjšim od $\alpha < 0,12$, lahko trdimo, da moški, ki pijejo več, z večjo verjetnostjo pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti. S tveganjem, manjšim od $\alpha < 0,07$, lahko trdimo, da ženske, ki pijejo več, z večjo verjetnostjo pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti. S tveganjem, manjšim od $\alpha < 0,09$, lahko trdimo, da moški, ki kadijo več, z večjo verjetnostjo pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom starosti. S tveganjem skoraj $\alpha = 0,20$ lahko trdimo, da ženske, ki delajo več sede, stoje in z manjšimi obremenitvami, pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom z večjo verjetnostjo kot tiste, ki so na delovnem mestu fizično aktivnejše. S tveganjem $\alpha = 0,03$ lahko trdimo, da moški, ki delajo na težkih fizičnih delih, pridejo v institucionalno oskrbo pred 70. letom bolj verjetno kot tisti, ki so na delovnem mestu manj fizično aktivni.

- Hipoteza 2 smo potrdili, ker smo dokazali s testom $z+4$, da kazalniki življenjskega sloga so različno pomembni za oblikovanje upada funkcionalnih zmožnosti.

V naši anketirani populaciji je razlika v starosti ob vstopu v DO med tistimi, ki so opravljali težka dela, in ostalimi štiri leta. Zato smo tudi tu predpostavili to starostno razliko, hkrati pa tudi, da se dvigne starost ob upokojitvi na 65 let, kar velja po zadnjem veljavnem pokojninskem zakonu ZPIZ.

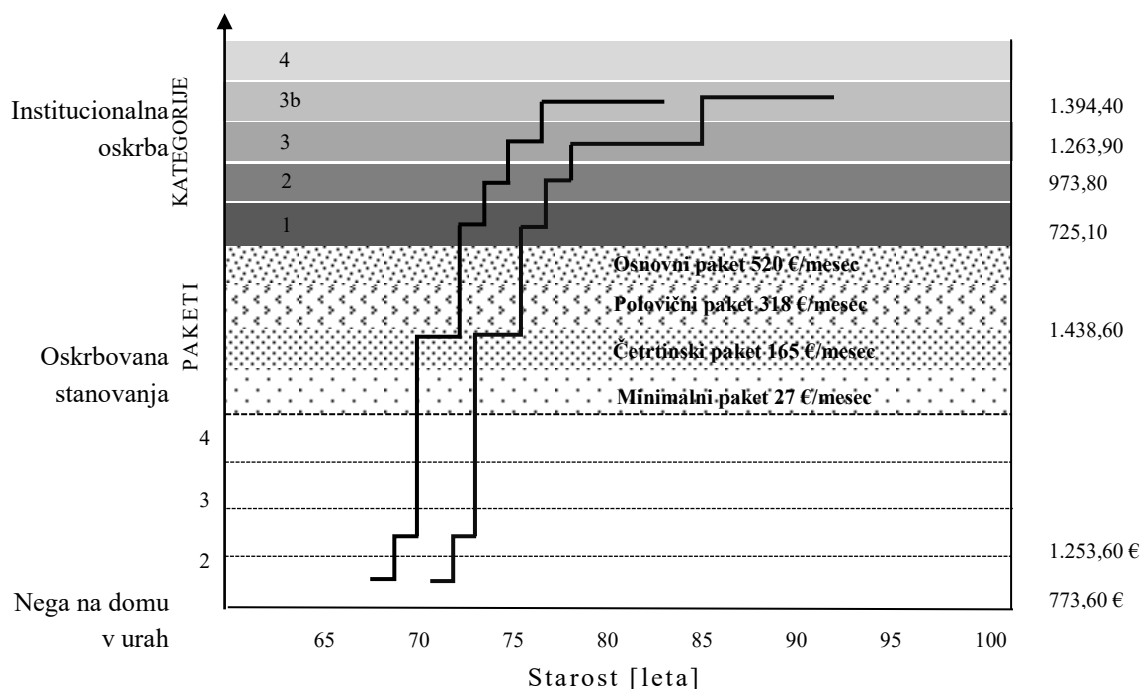
- Hipoteza 3 smo potrdili in ugotovili, da upad funkcionalnih zmožnosti starostnikov (s tem pa tudi potrebe po prostorskih kapacitetah posameznih vrst gradenj in po kapacitetah človeških virov v oskrbovalnih mrežah za starostnike ter potrebe po denarnih sredstvih za zagotavljanje njihove oskrbe) je odvisen od življenjskega sloga.

Za preveritev tretje hipoteze smo razvili primer modela vrednotenja izdatkov za dolgotrajno oskrbo, ki vključuje parametre osnovne oskrbe, stanovanjske oskrbe, socialne oskrbe in zdravstvene nege, nadalje smo ovrednotili skupne doživljenjske izdatke za dolgotrajno oskrbo z izračunom aktuarske sedanje vrednosti izdatkov.

Oskrbovanec je vstopil v oskrbo štiri leta prej, kar je mogoče pričakovati glede na naše teste razlik starosti ob vstopu. NSV doživljenjske oskrbe oskrbovanca pri 68 letih je 181.555,36 €. NSV doživljenjske oskrbe oskrbovanca pri 72 letih je 121.241,48 €. Ob predpostavkah, da je sicer pričakovano trajanje življenja pri obeh oskrbovancih po starosti 65 let enako, saj naša statistika ne zaznava razlik v pričakovanem trajanju življenja, že iz izreka o »kmečkih koreninah« pa je pričakovati, da vsaj na podežlju ti ljudje živijo vsaj tako dolgo kot tisti na lažjih delovnih mestih, je pričakovati, da bodo skupni neto sedanji stroški oskrbe starostnikov, ki so opravljali težka dela, še enkrat tolikšni kot za tiste, ki takih težkih del niso opravljali.

Naredili smo povzetek primerjave NSV doživljenjske oskrbe med dvema uporabnikoma dolgotrajne oskrbe ob vstopu v DO pri 68 letih in 72 letih starosti z

značilno različnim življenjskim slogom, kot prikazuje simulacija modela vrednotenja na sliki 4.



Slika 4. Simulacija modela vrednotenja oskrbe za osebe na težkih fizičnih delih pri 68 letih in 72 letih ob vstopu v DO

Očitno je, da na starost ob vstopu v dolgotrajno oskrbo vplivajo dejavniki, povezani z življenjskimi razvadami in slogom, kot so: kajenje, pitje alkohola, telesna aktivnost na delovnem mestu ali telesna dejavnost vsak dan. Ta trditve, ki je bila v mnogih delih že dobro raziskana, pa doslej ni vključevala trditve, da delo na fizično posebno težkih delovnih mestih vpliva na zgodnejšo potrebo po institucionalni oskrbi, kar smo dokazali z veliko zanesljivostjo te trditve. Pokazali pa smo tudi, da na starost ob vstopu vpliva tudi kakovost grajenega okolja, zato bi tudi država morala problematiki neustreznih nastanitev starostnikov posvetiti več pozornosti. Vendar pa ni zanemarljivo dejstvo, da so starostniki odgovarjali na anketna vprašanja ob zavedanju, da so uresničitve njihovih želja odvisne od njihovih finančnih zmožnosti.

5 Zaključek

V obstoječi literaturi je sicer mogoče zaslediti, da nekateri dejavniki vplivajo na zdravje prebivalstva, ne pa tudi, ali in kako močno vplivajo na sposobnost samooskrbe. Vrsta aktivnosti na delovnem mestu, med njimi pa predvsem težko fizično delo, značilno vpliva ne samo na obolenja, na kar opozarjajo predvsem nekatere ergonomske raziskave, ampak tudi na starost, ko posameznik postane odvisen od pomoči drugih oziroma pridobi pravico do institucionalne oskrbe, česar še ni bilo mogoče zaslediti v obstoječi literaturi. Medtem ko so bili vplivi življenjskega sloga (kajenje, večurno sedenje pri delu ter pitje alkohola) na zdravje preučevani v tisočih delih, vpliva težkega fizičnega dela kot dejavnika, ki vpliva na zgodnejšo

potrebo za vstop v dolgotrajno oskrbo, ni preiskoval še nihče. Najdemo le več del o vplivu takšnega dela na bolečine v križu, poškodbo hrbtenice in podobne posledice, nikjer pa ni izsledkov kakšne raziskave, ki bi preučevala, kako ta vpliva na starost ob pridobitvi pravice do dolgotrajne oskrbe. Z veliko zanesljivostjo lahko trdimo, da težko fizično delo značilno vpliva na zgodnejši vstop v institucionalno oskrbo in da ni res, da se želi večina starostnikov starati na domu, ko pridejo do stanja, ko ne morejo več skrbeti sami zase. Ko se temu približujejo ali že dosežejo takšno stanje upada funkcionalnih zmožnosti, si želijo drugačne oskrbe, in sicer ali v skupnostih – pametnih srebrnih vaseh ali v oskrbovanih domovih, v najslabšem primeru pa v institucionalni oskrbi v domu starejših občanov. Zavedati se moramo namreč, da enkratni dnevni obisk starostnika, ki sicer sam leži doma vse dni, ne more zadostiti njegovim elementarnim življenjskim potrebam, zaradi podaljšanja starosti ob upokojevanju pa otroci ne morejo več tako skrbeti za starše, kot so nekoč.

Menimo, da je Evrobarometer 283, ki ga je pozneje povzela tudi Evropska komisija s svojimi predlogi o deinstitucionalizaciji dolgotrajne oskrbe, temeljil na anketi, ki je zajela vse starostne kohorte prebivalstva, vendar o dejanskih željah oskrbovancev lahko več povedo le oskrbovanci sami, zato je EVROBAROMETER dejansko zgrešil svoje cilje. Na podlagi svojih izkušenj in anketiranja na terenu smo prišli do ugotovitve, da si veliko starostnikov tedaj, ko več ne morejo skrbeti sami zase v lastnem domu, želi oskrbe v skupnosti, ki v Sloveniji ni razvita, zato je naša skupna naloga, da za dvig kakovosti življenja starostnikov to vrsto oskrbe tudi razvijamo, za kar so na voljo tudi evropska sredstva.

Reference

1. Age Platform Europe. (2010, 22. junij). Evropska Listina pravic in odgovornosti starejših, potrebnih dolgotrajne oskrbe in podpore. Pridobljeno na <http://www.age-platform.eu/images/stories/22204AGEcharteeuropeenneSLv2.pdf>
2. Eurostat. (2015). EUROSTAT Statistics Explained: People in the EU – population projections. Pridobljeno na https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_in_the_EU_-_population_projections IRRS explained/index.php/People_in_the_EU_%E2%80%93_population_projections
3. Breda, A. I. & Watts, A. S. (2017). Expectations Regarding Aging, physical activity, and physical function in older adults. *Gerontology & Geriatric Medicine*, 3, 1–8. doi: 10.1177/2333721417702350 journals.sagepub.com/home/ggm
4. Colombo, F., Llena Nozal, A., Mercier, J. & Tjadens, F. (2011). *Help Wanted? Providing and Paying for Long – Term Care*. Paris: OECD Publishing.
5. Državni zbor Republike Slovenije (2013). Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2013-2020, Uradni list RS, št. 39/13, na voljo na: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=NACP68>
6. EUROBAROMETER European Commission. (2007). *Health and long-term care in the European Union*. Special Eurobarometer 283, Wave 67.3.
7. European Commission. (2008). *Dolgotrajna oskrba v Evropski uniji*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. doi: 10.2767/38844

8. European Commission. (2018). The Ageing Report 2018: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016-2070). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Pridobljeno na https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip079_en.pdf. EK, 2018.
9. European Commission. (2017). The Ageing Report 2018. Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
10. Flaker, V., Rafaelič, A., Bezjak, S. et al. (2015). Izhodišča deinstitucionalizacije v Republiki Sloveniji – ločeni operativni povzetek. Ljubljana: UL-Fakulteta za socialno delo.
11. Gerber, H. (1996). Matematika življenjskih zavarovanj. Ljubljana: Društvo matematikov, fizikov in astronomov Slovenije.
12. Hvalič Touzery, S. (2007). Osnovna vsakodnevna opravila/dnevne življenjske aktivnosti (ADL). *Kakovostna starost*, 10(4), 69–70.
13. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo [IRSSV]. (2014). Pregled izvajanja socialne oskrbe na domu po evropskih državah s poudarkom na ocenjevanju potreb uporabnikov. Pridobljeno na https://www.irssv.si/upload2/PND%20-%20mednarodni%20pregled%20in%20ocenjevanje%20potreb_koncno%20porocilo.pdf
14. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo [IRSSV]. (2015a). Izvajanje pomoči na domu: Analiza stanja v letu 2014. Ljubljana: MDDSZ.
15. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo [IRSSV]. (2015b). Oskrbovana stanovanja. Pridobljeno na <https://www.irssv.si/socialne-zadeve/dolgotrajna-oskrba-in-varstvo-starejsih/oskrbovana-stanovanja>
16. Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo [IRSSV]. (2015c). Analiza organiziranosti in izvajanja oskrbe na področju oskrbovanih stanovanj. Pridobljeno na https://www.irssv.si/upload2/Analiza%20organiziranosti%20OS_koncno_30.11.2015.pdf
17. Jacob, M. E., Yee, L. M., Diehr, P. H., Arnold, A. M., Thielke, S. M., ... Newman, A. B. (2016). Can a Healthy Lifestyle Compress the Disabled Period in Older Adults? *Journal The American Geriatrics Society*, 64(10), 1-10. doi: 10.1111/jgs.14314
18. Kohli Bhupinde, P. (2014). Age-Friendliness of the Urban Design Guidelines of the Cities of Kitchener and Waterloo. Ontario: Waterloo, 81-111.
19. Kopač Mrak, A., Levanič, D. & Dominkuš, D. (2015). Izhodišča za pripravo Predloga zakona o dolgotrajni oskrbi, osebni asistenci in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo – novo gradivo št. 1. Generalni sekretariat Vlade republike Slovenije. 1-12.
20. Lah, L., Svetin, I. & Razpotnik, B. (2013, 15. september). Starejši na trgu dela. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno na <https://www.stat.si/doc/pub/starejsi.pdf> (14. 9. 2018).
21. Lund, T., Iversen, L. & Poulsen, K. B. (2001). Work Environment Factors, Health, Lifestyle and Marital Status as Predictors of Job Change and Early Retirement in Physically Heavy Occupations. *American Journal of Industrial Medicine*, 40, 161–169.
22. Mali, J. (2009). Spremembe v institucionalnem varstvu starejših: Starejši ljudje v družbi sprememb. *Zbirka Dialogi*, 10, 95–106.
23. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti [MDDSZ]. (2010). Predlog Zakona o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo. Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/ZDOZDO_uvod_cleni_in_obrazlozitev_-_12.03.2010.pdf
24. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti [MDDSZ]. (2015). Zakon o dolgotrajni oskrbi, osebni asistenci in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo. Ljubljana. MDDSZ.

Pridobljeno na

[https://www.google.hr/search?q=95.+Ministrstvo+za+delo%2C+družino%2C+socialne+zadeve+i+n+enake+možnost+%5BMDDSZ%5D.+\(2015\).+Ocena+prejem](https://www.google.hr/search?q=95.+Ministrstvo+za+delo%2C+družino%2C+socialne+zadeve+i+n+enake+možnost+%5BMDDSZ%5D.+(2015).+Ocena+prejem)

25. Nagode, M., Zver, E., Marn, S., Jacović, A. & Dominkuš, D. (2014). Dolgotrajna oskrba - uporaba mednarodne definicije v Sloveniji. Pridobljeno na http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/dz/2014/DZ_02_14p.pdf
26. Nagode, M., Lebar, L., & Kovač, N. (2014). Pregled izvajanja socialne oskrbe na domu po evropskih državah s poudarkom na ocenjevanju potreb uporabnikov. IRSSV, MDDSZ, izdaja 01, Ljubljana, 1–81.
27. OECD. (2007). Conceptual Framework and Methods for Analysis of Data Sources for Long-term Care Expenditure. Paris: OECD Publishing. Pridobljeno na [https://www.oecd.org/els/healthsystems/Conceptual%20Framework%20and%20Methods%20for%20Analysis%20of%20Data%20Sources%20for%20Long-Term%](https://www.oecd.org/els/healthsystems/Conceptual%20Framework%20and%20Methods%20for%20Analysis%20of%20Data%20Sources%20for%20Long-Term%20)
28. OECD. (2013). Monitoring and Improving Quality in Long-term Care. Kraj izdaje: založba ali povezava. Paris. OECD Publishing.
29. Paul, C., Ribeiro, O. & Teixeira, L. (2012). Active Ageing: An Empirical Approach to the WHO Model. Current Gerontology and Geriatrics Research. doi:10.1155/2012/382972.
30. Paz Ballesteros, W. C., Monterrubio Flores, E. A., Flores Rivera, J., Corona Vazquez, T. & Hernandez Giron, C. (2017). Cigarette Smoking, Alcohol Consumption and Overweight in Multiple Sclerosis: Disability Progression. Archives of Medical Research. Elsevier, 48, 113–120.
31. Prakash, K. C., Neupane, S., Leino-Arjas, P. B., von Bonsdorff, M., Rantanen, T. E., von Bonsdorff, M., Seitsamo, J. ... Nygard, C. H. (2016). Midlife job profiles and disabilities in later life. A 28-year follow-up of municipal employees in Finland. Int Arch Occup Environ Health, 89, 997–1007. doi: 10.1007/s00420-016-1133-7
32. Pravilnik o metodologiji za oblikovanje cen socialno varstvenih storitev [PMOCSS]. (2006, 17. avgust). Uradni list RS št. 87/06, 127/06, 8/07, 51/08, 5/09, 6/12.
33. Pravilnik o minimalnih tehničnih zahtevah za izvajalce socialnovarstvenih storitev. (2006, 29. april). Uradni list RS, št. 67/2006.
34. Pravilnik o postopkih pri uveljavljanju pravice do institucionalnega varstva. (2007, 15. maj). Uradni list RS št. 42/2007.
35. Pravilnik o standardih in normativih socialnovarstvenih storitev. (2010, 4. april). Uradni list RS, št. 52/95, 2/98, 19/99, 28/99 popr., 127/03, 125/04, 120/05 – Odl. US: Uradni list RS 192/05-29, 60/05, 120/05, 2/06 popr., 140/06, 120/07, 90/08, 121/08, 53/09 in 45/10. Uradni list RS, št. 45/10, 28/11, 104/11, 111/13.
36. Predlog predpisa Zakon o dolgotrajni oskrbi. (2017). Predpis v pripravi znotraj ministrstva. Pridobljeno na <https://e-uprava.gov.si/drzava-in-druzba/e-demokracija/predlogi-predpisov/predlog-predpisa.html?id=7885>
37. Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo. (2017, 11. junij). Pridobljeno na http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti/pdf/zdozdo_uvodcleniinobrazlozitev12.03.2010.pdf (20.7.2017).
38. Rant, M. (2012). Samostojnost in pomoč starim ljudem pri vsakodnevnih opravilih. Kakovostna starost, 15(3), 33–42.
39. Resolucija Evropskega parlamenta o dolgotrajni oskrbi. Charter of fundamental rights of the european union, 2000/c 364/01. (2016, 29. julij) Pridobljeno na www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

40. Resolucija o nacionalnem programu socialnega varstva za obdobje 2013–2020 [ReNPSV13–20]. (2013, 6. maj). Uradni list RS št. 39/13.
41. Rupel Prevolnik, V. & Ogorevc, M. (2010). Long-term care system in Slovenia. Institute for Economic Research. Enepri Research Report No. 87. Pridobljeno na <http://www.ancien-longtermcare.eu/sites/default/files/Slovenia.pdf>
<https://mail.google.com/mail/u/1/#inbox/FMfcgxvzKkvdMsglDcxwHVktfNQKmZDx?projector=1&messagePartId=0.1>
42. Siegel, J. S. (2012). The Demography and Epidemiology of Human Health and Aging. Netherlands: Springer. doi. 10.1007/978-94-007-1315-4 6
43. Štuhec, J. & Fras, M. (2010). Različne oblike bivanja za tretjo generacijo. *Kakovostna starost. Revija za gerontologijo in medgeneracijsko sožitje*, 13(3), 3–15.
44. Nursing Facilities for the 21st Century. The department of disabilities, aging and independent living. (2007). The Green House Project. (2005). Traditional nursing home compared to the green house. Physical Elements of the Green House nursing home model. Pridobljeno na <http://www.thegreenhouseproject.com/index.htm>
45. The Social Protection Committee. (2010). A voluntary European quality framework for social services. Pridobljeno na ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6140&langId=en
46. Poročilo o razvoju 2015. (2015). UMAR. Pridobljeno na http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2015/POR_2015.pdf.
47. Uredba (EU) Evropskega parlamenta in sveta o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) (2016/27.april). Pridobljeno na https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.SLV
48. World Health Organization [WHO]. (2015, 22. junij). Global Age-friendly Cities: A Guide. Pridobljeno na http://www.who.int/ageing/publications/Global_age_friendly_cities_Guide_English.pdf.

Marta Kavšek je doktorirala na področju managementa kakovosti na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu. Je predavateljica Fakultete za zdravstvo Angele Boškin Jesenice, kjer poučuje zdravstveno nego bolnikov s kroničnimi boleznimi – nosilka predmeta dolgotrajna oskrba in evalvatorica nacionalnih visokošolskih programov s področja zdravstva. Njene raziskovalne teme vključujejo upravljanje zdravstvenega varstva, posebno pozornost do zdravstvene nege in oskrbe starejših oseb in oseb z boleznijo demenca. Ukvarja se s profesionalizacijo in razvojem kakovosti zdravstvenega varstva v visokem šolstvu.

Marija Ovsenik je redna profesorica in strokovnjakinja na področju organizacije, ravnanja z ljudmi in socialne gerontologije. Doktorirala je na Fakulteti političnih ved Veljko Vlahović v Sarajevu in na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu, na Univerzi v Ljubljani pa je opravila specializirano izobraževanje na področju menedžmenta človeških virov v neprofitnih organizacijah. Leta 1996 ji je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve podelilo nagrado za izjemne uspehe na področju socialnega varstva.

David Bogataj je izredni profesor na Novi Univerzi, kjer je nosilec predmeta Socialna infrastruktura ter nosilec predmeta Maintenance Management na Univerzi v Padovi v Italiji. Prvi doktorat znanosti je prejel na področju prava in upravljanja nepremičnin na Evropski Pravni fakulteti. Na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu, je doktoriral z disertacijo "Model amortizacije človeških virov". Izvaja raziskave na področju aktuarskega

modeliranja, socialne infrastrukture in obvladovanja rizikov v industrijskih sistemih. Je predstojnik (Chair) Mortality Task Force v Evropskem akterskem združenju v Bruslju in slovenski predstavnik v Health Committee Mednarodnega akterskega združenja s sedežem v Ottawi. Je eden vidnejših znanstvenikov v programski skupini P5—0398 na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani in v svoji projektni skupini vodi člane treh fakultet Univerze v Ljubljani: FGG, FSD in EF. Je tudi evalvator italijanskih nacionalnih raziskovalnih projektov s področja managementa in organizacije inindustrijskih sistemov.

Abstract:

An Evaluation of the Lifestyle and Spatial Needs of the Elderly

Research Question (RV): Older people become dependent on the help of others at different ages. The question is, how lifestyle activities during lifetime influence self-sufficiency in old age. That is why we have examined in particular the impact of heavy physical work at the workplace on the age of entering long-term care and which type of dwelling prefer older adults.

Purpose: The purpose of the article is to determine whether a lifestyle - especially hard physical work - affects the age of entering long-term care and in which type of dwelling they want to be provided when they can no longer live in their own home. The findings are essential in shaping demand projections for long-term care services. Based on these, in the long run, long-term care capacities are planned, human resources are needed, and the built-in space is provided for the provision of quality care for people dependent on the help of others.

Method: We surveyed 198 elderly adults, 100 residents in Slovenian homes for the elderly, and 98 users of homecare. The respondents were classified into different groups by their lifestyle and in particular, studied the type of work they performed in the active age. We used z+4 test to show there are statistically significant differences in age of entry to long term care facilities.

Results: We have come up with two crucial conclusions that arduous physical work significantly affects early entry into institutional care and most of older adults do not want to receive care in their home when they come to a state that they can no longer take care of themselves. With low p-value, we can also say that most of the elderly do not want to be at home when they come to a state that they can not take care of themselves, which is contrary to the findings of the European Commission.

Organisation: Workers who have performed particularly arduous work become dependent on the help of others much earlier, which is also associated with higher expenditures for long-term care. The article deals with an example of a model for evaluating the differences in the actuarial present value of these expenditures, which can be the basis for calculating the insurance premium for occupational long-term care insurance.

Company: For the provision of long-term care services, the company should allocate appropriate resources or a proper share in GDP.

Originality: We demonstrated how, through the knowledge of the lifestyle of the population - the impact of arduous physical work influences the age of entering long-term care. With this insight, policymakers are can better plan the development of services, facilities, human resources and care networks for older adults dependent on the help of others.

Limitations/further research: Given the vulnerability of the population studied, we managed to obtain answers only from a small number of older adults. Consequently, the estimates of the parameters are worse, but the recently developed z+4 test enables a reasonably reliable assessment of the diversity of the parameters and shows the importance of the parameters in the planned systems long-term care planning is not yet evident.

Keywords: long-term care, lifestyle, home care, sheltered housing, institutional care, social welfare institution, decline in functional capacities, assisted living facilities.



Vpliv vodenja na izobraževanje fizioterapevtov v zdravstvenem domu

Arbulena Kokollari*

Univerza v Mariboru, Fakulteta za zdravstvene vede, Žitna ulica 15, 2000 Maribor, Slovenija
arbulena.kokollari@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Zanima nas, ali se fizioterapevti v zdravstvenem domu izobražujejo, kdo jih največkrat spodbuja k temu, katera je njihova glavna ovira za izobraževanje in ali jim pridobljeno znanje iz izobraževanja pomaga pri njihovem delovnem procesu.

Namen: Namen raziskave je ugotoviti, ali način vodenja vpliva na odnos zaposlenih do izobraževanja in znanja.

Metoda: Izvedli smo eksperimentalno kvantitativno raziskavo, pri tem smo uporabili primarne in sekundarne vire podatkov. Primarne vire smo pridobili s pomočjo anketnega vprašalnika, za pridobitev sekundarnih virov pa smo uporabili deskriptivno raziskovalno metodo, in sicer na način sistematičnega pregleda slovenske in tuje literature.

Rezultati: Ugotovili smo, da se fizioterapevti večinoma sami spodbujajo k izobraževanju. Od vodij v zdravstvenem domu jih najbolj spodbuja glavni fizioterapevt. Kot osrednja ovira pri izobraževanju se je izkazalo finančno sredstvo. Fizioterapevti pa so zelo zadovoljni z izobraževanjem, saj jim pridobljeno znanje iz izobraževanj zelo pomaga pri njihovem delovnem procesu.

Organizacija: Pridobljeni rezultati so v pomoč vodjem zdravstvenega zavoda in drugim zaposlenim z namenom opisa trenutnega stanja načina vodenja, izobraževanja in zadovoljstva zaposlenih. Z interpretacijo teh vidimo, katera področja se še lahko izboljšajo za zagotavljanje bolj kakovostnih fizioterapevtskih storitev.

Družba: Izobraževanje ima pozitiven vpliv na zagotavljanju kakovostnih storitev, omogočanju boljšega izida postopka zdravljenja pacientov ter povečanju uspešnosti in učinkovitosti zavoda.

Originalnost: Zavod se lahko strokovno razvija le ob nenehnem poklicnem in osebnem razvoju zaposlenih, kar pa omogoča le stalno izobraževanje in izpopolnjevanje ter medsebojno sodelovanje zaposlenih. Z raziskavo smo pridobili prve podatke o izobraževanju fizioterapevtov na primarni ravni zdravstva v Sloveniji in vplivu načina vodenja nanj.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Nadaljnje raziskave bi lahko raziskavo razširile na večjem raziskovalnem vzorcu. Tako bi lahko dobili tudi celostno sliko kakšno pozornost dajejo vodje izobraževanju zaposlenim fizioterapevtom na primarni ravni zdravstva v Sloveniji.

Ključne besede: zdravstveni dom, fizioterapija, vodenje, izobraževanje ob delu, spodbujanje k izobraževanju, ovire za izobraževanje.

1 Uvod

Napredek je danes del vsakega posameznega področja. Slediti napredku in s tem zagotoviti najvišjo kakovost dela, je potrebno dodatno izobraževanje in usposabljanje. To vodi v vseživljenjsko izobraževanje, ki se danes uvaja v sodobne organizacije ravno zaradi zahteve po permanentnem razvoju strokovne usposobljenosti. Organizacije po svetu in pri nas temu zato posvečajo posebno pozornost. Dober vodja se zaveda, da ima vodenje in veščine, ki so za to

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

potrebne, velik vpliv na izobraževanje, razvoj in oblikovanje zavzetosti, pripadnosti in motivacije zaposlenih ter s tem na zagotavljanju dobrega poslovanja organizacije. V trendu vseživljenjskega izobraževanja, hitrega razvoja stroke fizioterapije in medicine ter ob vse bolj izobraževanem kadru mora vodja prevzeti vodenje, ki spodbuja samoaktualizacijo, samouresničevanje, samostojnost in odgovornost pri delu zaposlenih.

V zadnjem desetletju je fizioterapevtska stroka doživela bistveni razvoj. V tem obdobju smo priča sistematičnemu utemeljevanju učinkov in mehanizmov delovanja fizioterapevtskih postopkov z znanstvenimi dokazi. Torej pojavile so se nove znanstveno potrjene metode in tehnike fizioterapevtske obravnave, ki dajejo boljše rezultate, več različnih možnosti obravnave in bolj ciljno izvajanje terapije. Poglobljene raziskave funkcionalne anatomije in fiziologije nam odpirajo nove poglede na obstoječe tehnike, v določenih primerih ovržejo že poznane in jih nadomestijo z novimi. Zato je eden od temeljnih standardov razvoja in vzdrževanja kakovosti fizioterapevtskih storitev neprekinjen poklicni razvoj, saj je največja odgovornost fizioterapevta nudenje bolnikom kakovostno in sodobno obravnavo ter vzdrževanje in širjenje svojih profesionalnih kompetenc. Dejstvo je, da od zdravstvenih delavcev in od drugih zaposlenih v zdravstvu pričakujemo, da so vrhunski strokovnjaki za delo, ki ga opravljajo. Poslovna naravnost vlaganj v znanja zaposlenih pa je še vedno stroškovna, ne pa razvojno naložbena. Takšno ravnanje ob togih in neustreznih položajih ustvarja dodatno nemotiviranost zaposlenih za spremembe.

Učenje je danes pomembnejše kot kdaj koli prej. Ljudje, ki se nenehno učijo in razvijajo svoje spretnosti ter so vse bolj dragoceni za organizacijo in na trgu dela. V okviru raziskovalne naloge nas zanima področje izobraževanja fizioterapevtov, ki so zaposleni v zdravstvenih domovih, in sicer področje neuradnega izobraževanja – spremljanje izsledkov raziskav, učenje novih metod in tehnik obravnave ter podobno. Zanima nas, ali se fizioterapevti v zdravstvenem domu dovolj izobražujejo oziroma sledijo napredku stroke. Ugotovili bomo, kakšno je njihovo delovno okolje, ali jih pri izobraževanju podpirajo ter ali se ustvarjajo takšni pogoji, da se pridobljeno znanje lahko neomejeno širi med vse zaposlene in se kreativno uporablja pri svojem delu. Prav tako nas zanima, kakšen vpliv ima vodja in način vodenja na odnos do izobraževanja in znanja. Danes znanje v organizaciji ni samemu sebi namen, ampak je pomembno sredstvo, s katerim uresničimo zastavljene cilje. Naprej bomo ugotavljali zainteresiranost fizioterapevtov kot posameznikov za izobraževanje ter ugotavljali subjektivne ovire za izobraževanje.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Vodenje v zdravstvenih organizacijah

Opredelitev vodenja je skoraj toliko, kolikor je strokovnjakov, ki se z vodenjem ukvarjajo in o njem pišejo. Yukl (2010) je podal zelo splošno definicijo vodenja, in sicer da je proces, kjer ena oseba vpliva na drugo tako, da dosežejo določen cilj. Avtorji jo večinoma opredelijo podobno. Skupno vsem opredeljenim pa je, da gre za proces vplivanja na podrejene ali sodelavce, da delujejo tako, kot si je njihov vodja zamislil (Rozman et al., 2019, str. 302-303). Gre za

kompleksno, strokovno zahtevno in odgovorno funkcijo, ki je vedno povezana z uspešnostjo organizacije. V okviru tega procesa poskušajo vodje s svojimi lastnostmi in vedenjem vplivati na zaposlene, jih usmerjati, motivirati ali kako drugače pripraviti do tega, da bi delo opravili najbolje (Rozman in Kovač, 2012, str. 350).

Vodenje je tudi sestavni del menedžmenta, ki predstavlja celoto znanja in usposobljenosti za usmerjanje posameznika ali skupine k postavljenim ciljem (Rozman in Kovač, 2012, str. 354). Iqbal, Anwar in Haider (2015, str. 1-6) so prepričani, da so uspešna podjetja rezultat uspešnega vodenja, pri čemer zaposleni potrebujejo nekoga, ki lahko usmerja ljudi k spremembam in izboljšanju njihove uspešnosti ter tako tudi uspešnosti celotne organizacije.

Proces vodenja zajema določanje ciljev podrejenih, delegiranje, komuniciranje, reševanje konfliktov, motiviranje in nadzorovanje. V procesu določanja ciljev podrejenih, vodja skupaj s podrejenimi razvija delovne cilje za podrejene in se o njih pogovarjajo. Pri tem naloga vodje ni samo postavitve ciljev zaposlenemu, temveč tudi spremljanje in pomoč pri izvajanju in doseganju ciljev (Pučko, 2002, str. 314-43). Naloga vodje je tudi delegiranje. Delegiranje pomeni prenašanje dela na druge in pooblaščenje sodelavcev za opravljanje nalog. Je proces, ki temelji na sodelovanju in omogoča rast vsakemu posamezniku, tako vodji kot tudi drugim članom tima. V tem procesu mora vodja poznati sposobnost zaposlenih in jim zaupati ustrezne naloge (Možina, 2002, str. 498-539). Pri tem ima pomembno vlogo komunikacija, ki predstavlja proces medsebojnega sporazumevanja. Opredeljena je tudi kot proces prenašanja informacij med vodilnimi in njihovimi podrejenimi z namenom medsebojnega vplivanja (Rozman et al., 2019, str. 320-321). Prav tako tudi sposobnost preprečevanja in reševanja konfliktov je kakovost uspešne vodje. Pogosto so konflikti v organizaciji merilo slabe organizacijske klime, vsak vodja pa želi imeti v timu dobro organizacijsko klimo, saj je ta pogoj za uspešnost organizacije. Pomembno je, da vodja ustvarja takšno organizacijsko kulturo, da se konflikti odpravljajo sprotno in ustrezno (Černetič, 2007). Uspešen vodja je motiviran, kajti jasno je, da vodja, ki ne more motivirati samega sebe, ne bo sposoben motivirati drugih. Zavedati se mora, da je motiviranost zaposlenih temelj uspešne organizacije in da je motiviranje zaposlenih stalen proces, saj ni dovolj, da jih samo motivira, ampak je treba njihovo motiviranost tudi ohraniti (Uhan Petek, 2008, str. 69-76). Na vse zadnje pa imamo še proces kontrole, ki se začne z ugotovitvijo izvedbe, nadaljuje v primerjavi izvedbe z načrtom. Tako ugotavlja odstopanje, postavlja vzroke odstopanj in predlaga ukrepe za uspešno izvedbo zastavljenih ciljev. Lahko jo označujemo kot nenehno odločanje z namenom izvedbe načrta (Rozman in Kovač, 2012, str. 434).

Vodenja ni mogoče razložiti z enim samim načinom vodenja. Tudi v sodobni teoriji vodenja ostaja preučevanje stilov vodenja osrednji raziskovalni interes, ki se vse bolj pojavlja tudi v številnih razlagah procesa vodenja (Rozman in Kovač, 2012, str. 360). Najpomembnejši elementi, ki opredeljujejo stil vodenja, so jasna politika, način komuniciranja, priznanje zaposlenim, sposobnost zaposlenih vplivati na spremembe in poštenost (Abrams in Barrow,

2005). V praksi zasledimo številne opredelitve in razčlenitve posameznih stilov vodenja. Nekateri so si med seboj podobni oziroma se prepletajo drug z drugim.

S stili vodenja se je ukvarjal že Weber, ki je opredelil štiri idealne stile vodenja: patriarhalni stil vodenja (od zaposlenih se pričakuje zvestoba in poslušnost), karizmatični stil vodenja (temelji na posebnih osebnostnih lastnostih vodje, torej na njegovi karizmi), avtokratični stil vodenja (značilna je hierarhična struktura) ter birokratski stil vodenja (treba je upoštevati elemente organizacije). Tudi Lewin je proučeval stile vodenja ter razlikoval dva, avtokratičnega in demokratičnega. Različni avtorji navajajo, ali povzamejo različne stile vodenja. Huber (2014) ter Marquis in Huston (2015) so opredelili tri stile vodenja, in sicer avtoritarnega, demokratskega in liberalnega. Značilnosti avtokratskega vodenja je centralizirano odločanje, ko vodja sprejme odločitve, upravlja svojo moč za ukazovanje in za nadzor drugih. Demokratiško vodenje je participativno, ko vodja upošteva tudi mnenja drugih, se z njimi posvetuje, seznani s problemom in posluša njihovo mnenje. Liberalno vodenje je pasivno in permissivno. Vodja pri sprejemanju odločitev prepušča veliko svobode podrejenim (Rozman et al., 2019, str. 307).

Izbira ustreznega stila vodenja mora slediti cilju, da zaposlene čim bolj spodbuja k učinkovitemu in ustvarjalnemu sodelovanju. Rozman in Kovač (2012, str. 362) navajata, da je bilo precej prepričanj o najboljšem načinu vodenja, ki bi bil učinkovit v vseh situacijah. Zagovornikov tega gledanja skoraj ni več. Zupančič (2015) meni, da idealnega stila vodenja ni. Danes velja, da vodje potrebujejo ustrezno znanje, sposobnost in spretnosti, da bi bili uspešni. Potrebujejo torej primerne kompetence ali zmožnosti. Nekatere kompetence so tehnične, na primer imeti analitične spretnosti, popolnoma razumeti zakonodajo, imeti sposobnost trženja in sposobnost pisanja. Druge kompetence pa se nanašajo na vedenje, denimo odločnost, podjetnost, sposobnost doseganja ravnotežja med delom in življenjem (Buchbinder in Shanks, 2012).

Kot smo že omenili, je vodenje kompleksen proces, v njem se pa nenehno spreminjajo okoliščine, delež in intenziteta številnih lastnosti konkretne osebe. Zato se številne študije, s katerimi odkrivajo ključne lastnosti uspešnosti vodij, pokazale nizko skladnost rezultatov (Kovač, Mayer in Jesenko, 2004). Česen (2003) trdi, da mora vodja, ki vodi organizacijo ali javni zavod imeti še dve pomembni lastnosti: biti mora vrhunski strokovnjak in tudi karizmatičen. S karizmo motivira člane tima, da mu sledijo, kot strokovnjak pa ima podporo zaposlenih s strani znanja. Vodenje je učinkovito le, če temelji na zaupanju in spoštovanju ter je zasnovano na kulturi, etiki in morali. Dober vodja je tisti, katerega misli so usklajene z besedami in dejanji. Zupančič (2015) pravi, da ni enega samega učinkovitega stila vodenja, vsi imajo prednosti in slabosti. Najuspešnejše vodje so tiste, ki so sposobne prilagoditi stil vodenja razmeram in zaposlenim, zato pa potrebujejo ustrezna znanja s področja vodenja.

2.2 Menedžment v zdravstvenih organizacijah

Menedžment se v zdravstvenih organizacijah izvaja na treh ravneh: vrhnji ali strateški, srednji in nižji ali operativni ravni. Na vrhnji ravni imamo direktorje zavoda, ki delujejo kot

menedžerji. Od funkcij vodje tukaj prevladuje načrtovanje, manjši pa je delež vodenja. Na srednji ravni organizacijske strukture kliničnih središč, zdravstvenih domov in bolnišnic so organizacijske klinike, službe in oddelki ter enote z dispanzerji in ambulantami, ki jih vodijo predstojniki, in zdravstveno nego glavna medicinska sestra. Vodja je na tej ravni odgovoren za poslovanje organizacijske enote, za racionalno porabo sredstev ter za njeno učinkovito delovanje. Prav tako je odgovoren tudi za strokovno, izobraževalno in raziskovalno delo, smotno organizacijsko delo, ustrezno strokovno usposobljenost osebja in strokovni razvoj v skladu z ekonomskimi možnostmi. S svojim vodenjem zaposlenih pripomore k poslovalnemu uspehu celotnega zdravstvenega zavoda ter k doseganju postavljenih ciljev v skladu z vizijo in strategijami zavoda. Na nižji ravni se funkcija vodenja sodelavcev izvaja v zdravstvenih, negovalnih, multidisciplinarnih in drugih timih. Zaradi zahtevnosti in raznolikosti dela ter različnosti pacientov delo ne more potekati v hierarhičnih skupinah, temveč v timih. Hiter razvoj medicinske znanosti in razvoj tehnologij onemogočata, da bi posameznik obvladoval vsa področja in vse procese v zdravstvu, zato je nujno medpoklicno sodelovanje in delo v timih. Člani timov so odgovorni za neposredno izvajanje nalog, vodja pa jim delegira naloge, usklajuje njihovo delo, vodi sestanke tima in sprotno rešuje probleme, ki se pojavljajo pri izvajanju neposrednega dela (Rozman et al., 2019, str. 78-79).

Ker imamo v zdravstvu opravka z ljudmi, je to delo zelo zahtevno, saj imajo ti različne vrednote in prepričanja ter različne zdravstvene probleme. Njihovo reševanje zahteva od zdravstvenih strokovnjakov veliko znanja, različnih spretnosti, empatije in humanega odnosa. Za uspešno reševanje zdravstvenih problemov je treba povezati na dokazih utemeljeno medicino in druge zdravstvene stroke ter različne strokovnjake, kar zahteva medpoklicno sodelovanje, od vodje pa znanje in izvajanje timskega vodenja (Pahor, 2014).

Pojem učeča se organizacija je dokaj nov, ta dojema organizacijo kot dinamičen sistem, ki ima zmožnost samospreminjanja in sposobnost razvijanja, s čimer optimalno zadovoljuje spreminjajoče se zahteve organizacijskih nosilcev interesov. Koncept je izhodišče za vsako učenje in razvoj, tako posameznikov kakor tudi organizacij (Vukovič, 2006, str. 47).

Učeča se organizacija je usmerjena na kontinuirano izboljševanje procesov, proizvodov in storitev. Ta sistematično pospešuje učenje zaposlenih in se nenehno spreminja zato, da bi dosegla svoje strateške cilje ter ohranila svojo konkurenčnost. Moč učeče se organizacije je v njeni sposobnosti, da identificira, uporablja, razvija in stimulira znanje, ki je na voljo. Razvoj človeških potencialov lahko delovne organizacije stimulirajo z različnimi dejavnostmi v delovni organizaciji in zunaj nje. Neuradno pridobivanje znanja, spretnosti, sposobnosti na delu, je odvisna od individualnosti, sposobnosti za samoučenje, strukture dela, razvitosti pogojev za učenje ter celotne socialno-kulturne klime (Urh, 2003, str. 122-139).

2.3 Kariera in izobraževanje odraslih ob delu

Vse uspešne organizacije vlagajo veliko finančnih naložb v izobraževanje svojih zaposlenih. Vsaka organizacija ima razvojni cilj in strategijo, ki jih poskuša uresničiti z lastnimi viri. Eden ključnih virov so zagotovo zaposleni, ki imajo največji potencial za doseg želenih rezultatov

(Pavlin, 2015). Zato mora menedžment v organizaciji nameniti veliko pozornost izobraževanju kadrov in razvoju kariere posameznika.

V današnji družbi so osrednji razlogi za izvajanje izobraževanja, predvsem v vlogi izobraževanja v novi tehnološki družbi, izobraževanje kot dejavnik enakosti ali neenakosti v družbi in stalno ter hitro spreminjajoča se družba (Barle in Bazenšek, 2006). Na splošno lahko izobraževanje razdelimo glede na to, v kateri fazi izobraževalne kontinuitete je prisotno. Začetno izobraževanje traja vse od vstopa v šolo in izstopa iz nje. Tako pridobi posameznik temeljno ali poklicno izobrazbo, s katero se pripravi na življenje in delo. Nato nastopi nadaljevalno izobraževanje, ko posameznik ponovno vstopi v izobraževalni proces ter pridobi višjo izobrazbo, se usposablja in izpopolnjuje. Ta je vezana na izobraževanje odraslih, kjer se razvija osebna rast in pridobiva znanje za življenje in delo (Možina, 2003).

Izobraževanje odraslih se od izobraževanja otrok in mladih razlikuje v tem, da imajo odrasli že določene življenjske in delovne izkušnje, predhodno znanje, predvsem pa se za izobraževanje odločajo prostovoljno in vedo, zakaj se učijo. Tudi motivi za učenje so v odrasli dobi drugačni kot v času rednega izobraževanja. Izobraževanje odraslih razvrstimo v štiri temeljne kategorije: uradno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje splošne izobrazbe, uradno izobraževanje za pridobitev javno priznane stopnje strokovne ali poklicne izobrazbe, neuradno splošno izobraževanje in neuradno izobraževanje za poklic in delo (usposabljanje, izpopolnjevanje). Kot smo že omenili, se odrasli večinoma sami odločajo za izobraževanje in so za to tudi motivirani, vendar lahko na poti pri odločitvi naletijo na različne ovire. Velikokrat te posameznika odvrnejo od izobraževanja, ker ni dovolj močan, da bi oviro premagal ali jo odstranil (Vukovič, 2006, str. 18-33). Glavne skupine ovir pri izobraževanju odraslih so situacijske ovire, ki izhajajo iz človeškega trenutnega položaja (stroški izobraževanja, družinski problemi in oddaljenost izobraževalne organizacije), institucijske ovire, kjer gre za ponudbo ustreznih študijskih programov ali tečajev ter dispozicijske ovire, ki so povezane s psihološkimi značilnostmi posameznikov (podoba o samem sebi, samozavest, stališča, zmožnost za učenje, odnos do izobraževanja, stopnja aspiracije) (Jelenc, 1996, str. 46-47).

Temeljni standardi za fizioterapevtsko prakso navajajo, da je neprekinjen strokovni razvoj proces, s katerim fizioterapevt ohranja in razvija svoje spretnosti, znanje in kompetence za učinkovito klinično prakso. Je sistematičen in ciklični proces, opravljen v času posameznikove kariere za razvoj in povečanje delovne spretnosti ter pri skrbi za pacienta. V Kodeksu etike fizioterapevtov je zapisana zaveza za izvajanje kakovostne obravnave, ki med drugimi temelji tudi na udeleževanju neprekinjenega strokovnega razvoja oziroma kakovostnem formalnem izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju. ZFS (Združenje fizioterapevtov Slovenije) je član Svetovne zveze za fizioterapijo (WCPT) in si prizadeva ob upoštevanju mednarodnih priporočil (Minimalni standardi stalnega poklicnega razvoja fizioterapevtov) nuditi članom kakovosten podiplomski poklicni razvoj (Združenje fizioterapevtov Slovenije, 2019).

Po opredelitvi teoretičnih izhodišč in sistematičnem pregledu dosedanjih raziskav s področja izobraževanja fizioterapevtov smo zasledili, da je zelo malo raziskav ter, da bi bilo koristno

raziskovati na tem področju za bolj kakovostno delo fizioterapevtov. V ta namen smo želeli ugotoviti, ali način vodenja vpliva na odnos zaposlenih fizioterapevtov do izobraževanja in znanja.

Na podlagi strokovne literature, raziskovalnega problema in zasnovanega vprašalnika smo zastavili naslednja raziskovalna vprašanja:

RV 1: Zanima nas, ali se zaposleni fizioterapevti v zdravstvenem domu izobražujejo.

RV 2: Zanima nas, kdo spodbuja največkrat fizioterapevte, zaposlene v zdravstvenem domu, k izobraževanju.

RV 3: Zanima nas, katera je glavna ovira za izobraževanje fizioterapevtov, zaposlenih v zdravstvenem domu.

RV 4: Zanima nas, ali pridobljeno znanje iz izobraževanja pomaga fizioterapevtom, zaposlenih v zdravstvenem domu, pri delovnem procesu.

3 Metoda

Izvedli smo eksperimentalno, kvantitativno raziskavo. Pri tem smo uporabili primarne in sekundarne vire podatkov. Primarne vire smo pridobili s pomočjo anketnega vprašalnika, ki smo ga porazdelili med zaposlene fizioterapevte v zdravstvenem domu. Za pridobitev sekundarnih virov pa smo uporabili deskriptivno raziskovalno metodo, in sicer na način sistematičnega pregleda slovenske in tuje literature: znanstvene in strokovne članke, knjige in priročnike iz naslednjih baz podatkov: COBISS in Google Scholar. Za iskanje publikacije v slovenskem jeziku smo uporabili naslednje ključne besede v slovenskem jeziku: zdravstveni dom, fizioterapija, vodenje, izobraževanje ob delu, spodbujanje k izobraževanju, ovire za izobraževanje. Za iskanje publikacije v angleškem jeziku pa smo uporabili naslednje ključne besede v angleškem jeziku: *health center, physiotherapy, guidance, education at work, encouragement to education, barriers to education*.

Anketni vprašalnik smo pripravili s pomočjo literature. Sestavljen je bil iz 13-ih vprašanj. Prvi del ankete se je nanašal na demografske podatke: spol, starost, dosežena stopnja izobrazbe in dolžina delovne dobe. Drugi del ankete pa je vseboval devet vprašanj zaprtega tipa, kjer so bili možni odgovori podani, anketiranec se je moral le odločiti za ustrezen odgovor in ga obkrožiti. Vprašanja so se nanašala na izobraževanje fizioterapevtov, širjenje znanja izobraževanja, spodbujanje k izobraževanju, ovire pri izobraževanju in koristi znanja izobraževanja v delovnem procesu. Odločitev za sodelovanje anketirancev je potekalo prostovoljno. Vprašalnik je bil anonimen. V raziskovalni vzorec smo zajeli sedem fizioterapevtov, mladih in odraslih, različnih starostih skupin, iz zdravstvenega doma. Od tega je bilo šest oseb ženskega spola, kar znaša 85,71 % vseh anketiranih ter ena oseba moškega spola, kar znaša 14,29 % vseh anketiranih. Pridobljene podatke smo s pomočjo računalniških programov Microsoft Excel in Microsoft Word obdelali ter jih grafično in pisno prikazali.

4 Rezultati in razprava

Znanje je ena ključnih prednosti sodobnih organizacij. Pri tem predstavlja pomembno vlogo vodja, ki z ustrezno politiko vodenja usmerja zaposlene k vedno večji težnji po novem znanju. Posledično se razvijajo zaposleni z visoko stopnjo intelektualnega kapitala, ki predstavlja konkurenčno prednost organizacije. V ta namen smo preučili trenutno situacijo pri zaposlenih na področju fizioterapije v enem izmed zdravstvenih domov Slovenije.

V okviru raziskovalne naloge smo želeli ugotoviti, ali se fizioterapevti v zdravstvenem domu dovolj izobražujejo, katera je glavna ovira za izobraževanje, kdo jih največkrat spodbuja k izobraževanju in ali jim pridobljeno znanje iz izobraževanja pomaga pri njihovem delovnem procesu. V ta namen smo v mesecu decembru 2019 izvedli raziskavo s pomočjo anketnega vprašalnika. V raziskavi je sodelovalo sedem fizioterapevtov, zaposlenih v zdravstvenem domu. Od teh jih je bilo šest ženskega spola in en moškega spola, in sicer iz različnih starostnih skupin.

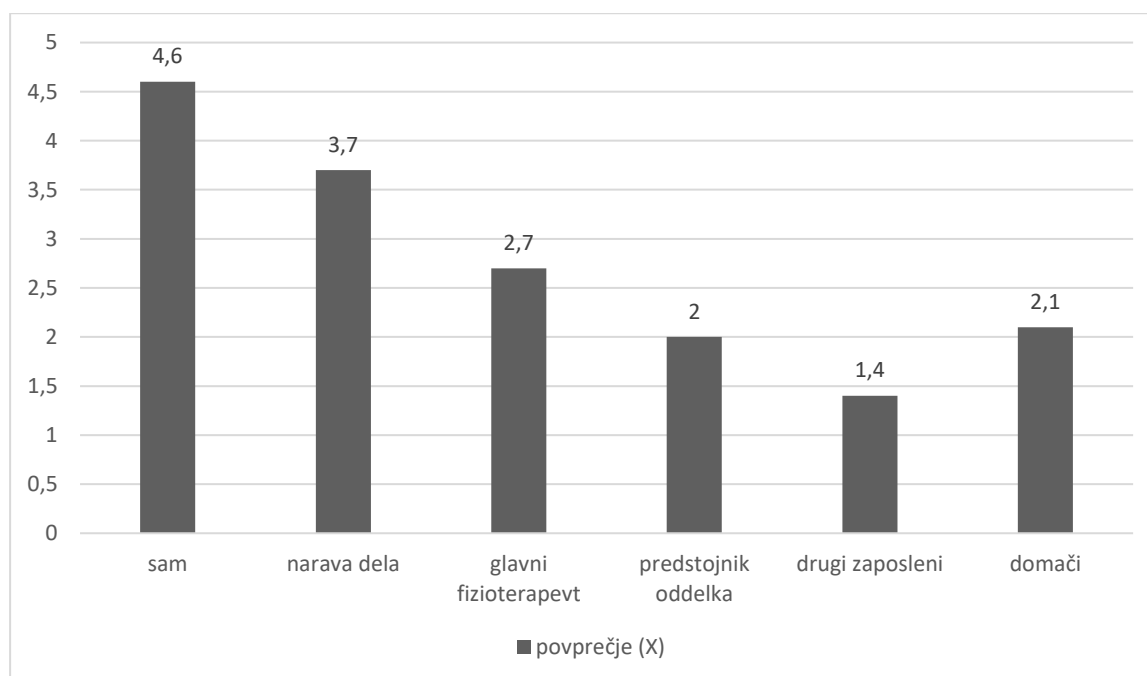
Na podlagi izsledkov študijske strokovne literature in člankov smo si zastavili štiri raziskovalna vprašanja, ki jih bomo v nadaljevanju podrobneje predstavili.

Pri prvem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, ali se fizioterapevti v zdravstvenem domu izobražujejo. Skozi raziskavo (glej tabelo 1) smo ugotovili, da sta se dva anketiranca v zadnjih dveh letih udeležila na več kot tri izobraževanja (28,57 %), medtem ko so se ostali anketiranci udeležili le treh ali manj izobraževanj (71,43 %). Tako lahko trdimo, da se fizioterapevti v zdravstvenem domu udeležujejo izobraževanj, vendar je še vedno čutiti potrebo po še več, saj so anketiranci mnenja, da se ne izobražujejo dovolj (71,43 %). V pregledu literature smo zasledili, da so tega mnenja bili tudi anketirani fizioterapevti v slovenskih bolnišnicah (Jereb Medved, 2006). Vzrokov za to je več, eden izmed njih so ovire, ki zavrnejo fizioterapevte od izobraževanja. Drugi vzrok pa je premalo motiviranje fizioterapevtov k izobraževanju s strani zavoda, kajti ti z dodatnim izobraževanjem na delovnem mestu ne pridobijo višjo plačo, finančno podporo ali drugo delovno mesto, vendar le možnost napredovanja pri delu. Koristno je, da zavod zaposlene motivira in spodbuja k izobraževanju, saj je vlaganje v znanje danes najboljša naložba. Fizioterapevti z novim znanjem iz izobraževanj, ki temelji na podlagi novih znanstveno potrjenih metodah in tehnikah, dosegajo boljše rezultate pri delu. Tako omogočamo tudi boljši izid postopka zdravljenja pacientov in uspešnost ter učinkovitost zavoda.

Tabela 1. Udeležba zaposlenih fizioterapevtov v zdravstvenem domu na izobraževanjih

Odgovor	Število (N)	Povprečje (%)
Več kot 3	2	28,57
3 ali manj	5	71,43
Skupaj	7	100

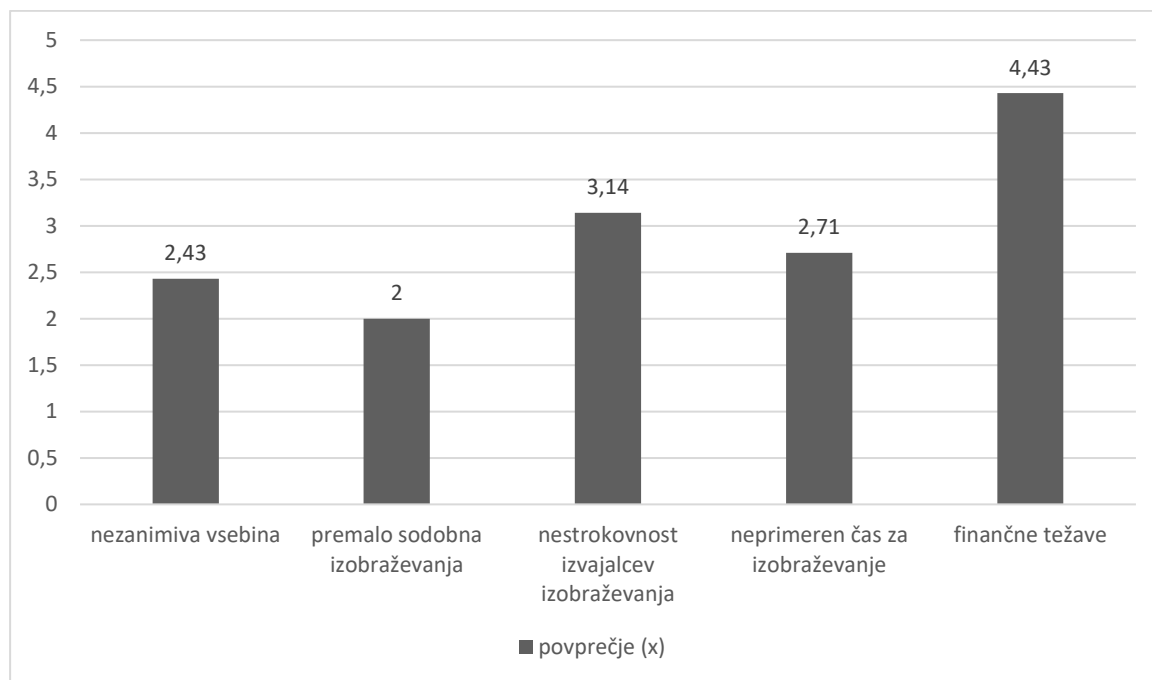
Pri drugem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, kdo največkrat spodbuja fizioterapevte k izobraževanju. Iz rezultatov (glej sliko 1) smo razbrali, da se fizioterapevti pogosto sami spodbujajo k izobraževanju ali jih spodbuja narava dela. Občasno jih spodbuja glavni fizioterapevt, redko predstojnik oddelka ali domači in nikoli jih ne spodbujajo drugi zaposleni. Glede na povprečje lahko trdimo, da se fizioterapevti v zdravstvenem domu največkrat spodbujajo sami k izobraževanju. Kot smo že omenili v teoretičnem delu, so odrasli sami motivirani za izobraževanja, kar je tudi razvidno iz naših rezultatov. Podobno mnenje so imeli tudi anketirani fizioterapevti v slovenskih bolnišnicah (Jereb Medved, 2006). Motiviranje in spodbujanje k izobraževanju zaposlenih s strani glavnega fizioterapevta je v večji meri v primerjavi z ostalimi nadrejenimi. Ti se morajo zavedati, da je za uspešno in konkurenčno organizacijo treba spremljati pojave novejših znanstveno potrjenih fizioterapevtskih metod in tehnik ter zaposlene usposablјati. Le na ta način lahko izboljšamo kakovost storitev, ki pa je temelj konkurenčne prednosti dobrih organizacij.



Slika 1. Stolpčni grafikon o spodbujanju zaposlenih fizioterapevtov k izobraževanju

Pri tretjem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, katera je glavna ovira za izobraževanje fizioterapevtov v zdravstvenem domu. Iz rezultatov raziskave (glej sliko 2) smo razbrali, da je pogosto osrednja ovira za izobraževanje finančno sredstvo. Občasno jih ovira nestrokovnost izvajalcev izobraževanja in redko neprimeren čas za izobraževanje, nezanimiva vsebina ter premalo sodobnih izobraževanj. Glede na povprečje lahko trdimo, da je glavna ovira za izobraževanje fizioterapevtov v zdravstvenem domu predvsem finančno sredstvo. Ta je predstavljala glavno oviro tudi pri raziskavi med anketiranimi fizioterapevti v slovenskih bolnišnicah (Jereb Medved, 2006). Potrebna finančna sredstva, ki jih nameni zdravstveni dom za izobraževanje fizioterapevtov, je premalo, zato je treba poiskati druge finančne vire. Ena možnost je poiskati pokrovitelje, saj uspešna podjetja velikokrat namenijo finančna sredstva za

donacijo. Kot smo že omenili, je vlaganje v znanje danes ena najpomembnejših naložb in smo zato prepričani, da bi bila ta možnost uspešna rešitev težave. V drugem primeru pa bi lahko fizioterapevti pripravili strokovne brošure s strokovnimi navodili in nasveti, ki bi jih dobili pacienti. V brošurah pa bi priložili položnico za prostovoljni prispevek, ki bi ga pacienti nakazali na transakcijski račun fizioterapevtov v zdravstvenem domu.



Slika 2. Stolpični grafikon o subjektivnih ovirah za izobraževanja zaposlenih fizioterapevtov

Pri četrtem raziskovalnem vprašanju nas je zanimalo, ali pridobljeno znanje iz izobraževanja pomaga fizioterapevtom v delovnem procesu. Iz rezultatov (glej tabelo 2) smo razbrali, da 71,43 % anketiranih fizioterapevtov meni, da jim znanje izobraževanja vedno pomaga pri delovnem procesu. Vsi drugi pa menijo, da jim znanje izobraževanja pomaga le občasno. Z višjim povprečjem je izstopalo, da znanje izobraževanja pomaga fizioterapevtom v delovnem procesu, kar kaže, da se fizioterapevti z veseljem udeležujejo izobraževanja ter da izvajajo kakovostne storitve, ki zagotavljajo boljše rezultate in večji uspeh pri delu.

Tabela 2. Vpliv izobraževanja na delovni proces fizioterapevtov

Odgovor	Število (N)	Povprečje (%)
Vedno	5	71,43
Včasih	2	28,57
Nikoli	0	0,00
Skupaj	7	100

5 Zaključek

Organizacija se lahko strokovno razvija le ob nenehnem poklicnem in osebnem razvoju zaposlenih, kar pa omogoča le stalno izobraževanje in izpopolnjevanje ter medsebojno sodelovanje zaposlenih. Pri tem pa je ena izmed temeljnih nalog vodij usmerjanje in spodbujanje zaposlenih k inovativnosti, kreativnosti, iskanju vedno novih znanj ter posledično prenašanju znanja v timu. Navsezadnje je zdravstveni dom tudi učeča se organizacija, kar pomeni, da skrbi za prenašanje znanja in izobraževanje mlajšim generacijam, ki bodo čez nekaj let v njej tudi zaposleni.

Z raziskavo smo ugotovili, da se fizioterapevti v zdravstvenem domu izobražujejo, pri tem se večinoma spodbujajo sami ali jih spodbuja narava dela. Od vodij v zdravstvenem domu pa jih k temu največkrat spodbuja glavni fizioterapevt. Naloga vodje je, da skupaj z drugimi zaposlenimi določijo potrebna znanja, ki jih lahko potrebujejo z dodatnim strokovnim izobraževanjem ter se nato tudi izobražujejo. Dokazali smo, da je glavna ovira pri izobraževanju fizioterapevtov v zdravstvenem domu finančno sredstvo. Večina anketirancev ni bila pripravljenih oziroma niso sposobni sami v celoti plačevati izobraževanja, kar se zelo dobro vidi v odgovoru večine, da izobraževanja delno oziroma sploh ne plačujejo sami. Zato se moramo usmeriti v iskanje drugih finančnih virov. Predlagali smo poiskati pokrovitelje, ali izdelavo poučnih brošur. Prav tako pa smo ugotovili, da so fizioterapevti zelo zadovoljni z izobraževanjem, saj jim znanje izobraževanj pomaga pri njihovem delovnem procesu.

Zaključimo lahko, da noben model vodenja ni idealen, pomembna je predvsem veščost vodij, da v dani situaciji uporabijo najprimernejši način vodenja. Izrednega pomena je zavedanje vodstva in vodij na njihovo vlogo, da se zavedajo odločujočega pomena znanja za konkurenčno prednost zavoda in da znajo zadržati ključne kadre. Zaposlenim, ki imajo cilj in željo po nadaljnjem izobraževanju, morajo nuditi podporo, izraziti strinjanje z odločitvijo, jih motivirati in spodbujati k realizaciji teh ciljev. To pa lahko dosežejo z ustrezno izdelano vizijo organizacije. V zdravstvu je vedno v središču pozornosti pacient, ki mu skušamo nuditi najbolj kakovostno storitev.

Raziskavo bi bilo zanimivo razširiti na večjem vzorcu, torej v vseh zdravstvenih domih v Sloveniji, saj je bila naša raziskava izvedena v zelo ozkem vzorcu. Tako bi lahko dobili tudi celostno sliko, kakšno pozornost dajejo vodje izobraževanju fizioterapevtov na primarni ravni v javnih zdravstvenih zavodih Slovenije.

Upam, da bo moja raziskovalna naloga koristno prispevala in da bo v pomoč predvsem tistim, katerim je interes povečati kakovost zdravstvenih storitev v javnih zavodih.

Reference

1. Abrams, R. in Barrow, P. (2005). *The Successful Business Plan; Secret and strategies*. Chichester: Capstone Publishing.
2. Barle, A. in Bezenšek, J. (2006). *Poglavja iz sociologije vzgoje in izobraževanja: Pregled sodobnih socioloških študij, perspektiv in konceptov*. Koper: Fakulteta za management.
3. Buchhbinder, S. B. in Shanks, N. M. (2012). *Introduction to Health Care Management* (2. izdaja). Jones & Bartlett Learning.
4. Černetič, M. (2007). *Management in sociologija organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
5. Česen, M. (2003). *Management javne zdravstvene službe*. Ljubljana: CTU, Center za tehnološko usposabljanje.
6. Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., Grah, B., Turk, D., Šalamon, K. et. al. (2014). *Temelji managementa in organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani.
7. Huber, D. L. (2014). *Leadership and Nursing Care Management* (5. izdaja). Saint Louis: Elsevier Saunders.
8. Iqbal, N., Anwar, S. in Haider, N. (2015). Effect of leadershep style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
9. Jelenc, S. (1996). *ABC izobraževanje odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
10. Kovač, J., Mayer, J. in Jesenko, M. (2004). *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija.
11. Marquis, B. L. in Huston, C. J. (2015). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application* (8. izdaja). Philadelphia: Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams & Wilkins.
12. Medved Jereb, P. (2006). *Izobraževanje fizioterapevtov ob delu v slovenskih bolnišnicah: diplomsko delo*. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
13. Možina, S. (2002). *Vodja in vodenje*. V S. Možina, R. Rozman, M. Glas, M. Tavčar, D. Pučko, J. Kralj in drugi, *Management: nova znanja za uspeh* (str. 498-539). Radovljica: Didakta.
14. Možina, T. (2003). *Kakovost v izobraževanju: od tradicionalnih do sodobnih modelov ugotavljanja in razvijanja kakovosti v izobraževanju odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
15. Pučko, D. (2002). *Uresničevanje strategij*. V S. Možina, R. Rozman, M. Glas, M. Tavčar, D. Pučko, J. Kralj in drugi, *Management: nova znanja za uspeh* (str. 314–43). Radovljica: Didakta.
16. Pahor, M. (2014). *Zavezniki za zdravje: medpoklicno sodelovanje v zdravstvenih timih*. Ljubljana: Zdravstvena fakulteta; Univerza v Ljubljani.
17. Pavlin, B. (30. 1. 2015). *Vlaganje v izobraževanje zaposlenih je najboljša naložba*. Delo.si. Pridobljeno dne 7. 1. 2020 na <https://www.delo.si/gospodarstvo/infrastruktura/vlaganje-v-izobrazevanje-zaposlenih-je-najboljsa-nalozba.html>
18. Rozman, R. in Kovač, J. (2012). *Management*. Ljubljana: GV Založba.
19. Rozman, R., Kovač, J., Filej, B. in Robida, A. (2019). *Management v zdravstvenih organizacijah*. Ljubljana: Lexpera, GV Založba.
20. Uhan Petek, M. (2008). *Management vključevanja zavoda osnovnega zdravstvenega varstva v lokalnem okolju*. V *Sodobni vidiki vodenja v zdravstvu* (str. 69–76). Ljubljana: Društvo ekonomistov v zdravstvu.
21. Urh, I. (2003). *Učeca se organizacija*. *Sodobna pedagogika*, 1, 122–139.
22. Vukovič, G. (2006). *Metode usposabljanja kadrov*. Kranj: Moderna organizacija.
23. Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

24. Združenje fizioterapevtov Slovenije, strokovno združenje (8. 1. 2020). Izpopolnjevanja. Pridobljeno 8. 1. 2020 na <https://www.physio.si/>
25. Zupančič, P. (2015). Kako izbrati ustrezen stil vodenja? Pridobljeno dne 5. 1. 2020 na <https://e.ravnatelj.si/organizacija-in-vodenje-zavoda/vodenje-in-komunikacija/91-kako-izbrati-ustrezen-stil-vodenja>

Arbulena Kokollari je leta 2018 pridobila strokovni naziv diplomirana fizioterapevtka. Nato je opravila pripravništvo v Univerzitetnem kliničnem centru v Mariboru. Trenutno na Fakulteti za zdravstvene vede v Mariboru opravlja magisterij managementa v zdravstvu in socialnem varstvu. Ob tem izvaja tudi zasebno fizioterapijo ter je spletna blogerka s področja fizioterapije in splošnega zdravja.

Abstract:

The Influence of Leadership on the Education of Physiotherapists in the Health Center

Research Question (RQ): We are interested in whether physiotherapists in the health center are educated, who most often encourage them to educate, what is their main obstacle to education and whether their acquired knowledge in education helps them in the work process.

Purpose: The purpose of the research is to determine whether the method of management influences the attitude of physiotherapists' employees towards education and knowledge.

Method: An experimental quantitative survey was conducted using primary and secondary data sources. Primary sources were obtained by means of a survey questionnaire, and a descriptive research method was used to obtain secondary sources, in the way of systematic review of Slovenian and foreign literature.

Results: We found that physiotherapists are mostly self-motivated to educate themselves. Of all the leaders in the health center, they are most encouraged by the main physical therapist. One of the main obstacles to education was financial resources. Physiotherapists, however, are very happy with the training, as their knowledge of training helps them a lot in the work process.

Organization: The results obtained are helpful to all health care managers and other employees in order to describe the current state of management, education and employee satisfaction. By interpreting these, we can see which areas can be further improved for better quality service.

Society: Education is of great importance in providing a better quality service and thus improving the outcome of the patient treatment process and thus increasing the efficiency and effectiveness of the institution.

Originality: The institute can only develop professionally with the continuous professional and personal development of its employees, which only allows for continuous education and further training and mutual cooperation of employees. The study obtained the first data on the education of physiotherapists at the primary level of health care and the impact of the management method.

Limitations/Future Research: Further research could extend the research to a larger sample. In this way, we could also get an overall picture of what kind of attention is being given by education managers to employed physiotherapists at the primary level of health care in Slovenia.

Keywords: health center, physiotherapy, guidance, education at work, encouragement to education, barriers to education.

Copyright (c) 2020 Arbulena KOKOLLARI



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Analiza podjetniškega podpornega okolja za startupe

Elvira Matko*

Gomile 21, 8321 Brusnice, Slovenija

elvira.matko@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kako razširjeno je podjetniško podporno okolje za startupe v Sloveniji v smislu geografije, števila različnih subjektov in vira financiranja?

Namen: Namen našega raziskovanja je, da ugotovimo razširjenost podjetniškega podpornega okolja oziroma ekeosistema za startupe v Sloveniji. Zanima nas, katera geografska področja podpore so pokrita, katere vrste subjektov podpornega okolja prevladujejo in kateri kapital jih ustanavlja.

Metoda: Za pridobivanje podatkov smo najprej pregledali obstoječo literaturo in spletne strani posameznih subjektov na področju poslovnega podpornega okolja za startupe. Pripravili smo seznam vseh subjektov in analizirali, katere aktivnosti podpornega okolja nudijo startupom.

Rezultati: Ugotovili smo, da je slovensko podjetniško podporno okolje za startupe na določenih geografskih območjih močnejše zastopano kot na drugih. Poleg tega večina podpornih subjektov ni specializirana za specifične potrebe start-upov, ampak pomaga tudi običajnim podjetjem, kar pomeni, da njihova podpora. Velika večina podpornih subjektov je bila ustanovljena z javnim denarjem, poleg tega tudi zasebni subjekti večino virov financiranja pridobijo iz javnih razpisov.

Organizacija: Menimo, da bo naša raziskava pomagala subjektom podpornega podjetniškega okolja za startupe prepoznati kritična področja, ki jih je potrebno okrepiti, in s tem pomagala bodočim ustanoviteljem startupov do bolj učinkovite podpore v vseh fazah razvoja startupov.

Družba: Ekonomska aktivnost in ustanavljanje uspešnih podjetij imata velik vpliv na uspešnost družbe in njeno socialno okolje. Uspešna podjetja ljudem omogočajo dostojno življenje in uresničitev potencialov. Startup podjetja predstavljajo velik potencial za rast in razvoj.

Originalnost: Menimo, da je naloga originalna v dveh vidikih. Podaja analizo subjektov slovenskega podpornega podjetniškega okolja, pri čemer smo raziskali nekatere nove dejavnike in s tem pridobili nov pogled na tematiko. Po drugi strani, pa je našla luknje v obstoječem stanju, ki ustanoviteljem startupov otežujejo delo.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Raziskava je zaradi svoje obsežnosti omejena samo na Slovenijo in njeno podporno podjetniško okolje. Poleg tega je bilo pridobivanje podatkov omejeno na pregledovanje spletnih strani in objav ter ni bilo osebno preverjeno za vsak subjekt

Gljučne besede: startup, podporno okolje, podporni ekosistem, podjetništvo, Slovenija, inkubator, tehnološki park, coworking.

1 Uvod

Podjetništvo velja za eno izmed gonilnih sil razvoja gospodarstva in družbe. Zato poskušajo države čim bolj spodbujati podjetništvo in odstranjujejo administrativne ovire za ustanavljanje podjetij. Ustanovitev podjetja še nikoli ni bila tako enostavna. Tako je možno v Sloveniji

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

ustanovitvi s.p. v enem samem dnevu kar iz domačega naslonjača. Vendar je ustanovitev podjetja šele prvi korak k podjetništvu. Pogosto posameznik ustanovi s.p., zato da bo opravljal določeno dejavnost, njegov cilj ni rast in zaposlovanje ljudi, ampak ustvariti določen mesečen dohodek, ki bo njemu in njegovi družini omogočal preživetje.

Na drugi strani imamo posameznike in time, ki imajo idejo, kako rešiti določen problem, s katerim se spopada veliko ljudi, in zato ustanovijo podjetje, ki bo imelo velik potencial za rast. Če uspejo, taka podjetja ustvarijo relativno veliko delovnih mest z visoko dodano vrednostjo ter s tem prispevalo k bruto domačemu proizvodu ter blaginji države in njenih državljanov. V zadnjih letih so taka podjetja tako priljubljena, da so dobila posebno ime. V angleščini jim rečemo start-up. Ta izraz se je uveljavil tudi v slovenščini, uporablja se tudi izraz zagonsko podjetje ali inovativno visokotehnološko podjetje.

Podjetniki v začetni fazi, ko poskušajo uresničiti svoje ideje in ustanoviti podjetje ter ga plasirati na trg, potrebujejo ustrezno pomoč, sicer težko uspejo, zato se je razvilo podporno okolje za podjetništvo. Vendar se potrebe zagonskih podjetij razlikujejo od običajnih podjetij in temu primerno se je razvilo tudi specifično podporno okolje, ki jim je namenjeno. Veliko je na tem področju naredila država in občine, po drugi strani pa je vedno več tudi podpornih institucij, ki so financirane z zasebnim kapitalom.

Raziskati želimo podporno okolje za zagonska podjetja v Sloveniji. Želimo odkriti, katera področja niso zadostno zastopana in kakšne možnosti obstajajo za izboljšave. S tem namenom bomo izvedli analizo za kateri tipi podpornih subjektov so zastopani, na katero geografsko regijo so omejeni, ali gre za javne ali zasebne institucije ter kateri vrsti podjetij nudijo podporo – samo start-upom ali tudi običajnim podjetjem. Glede na prvi pregled pričakujemo, da je večina institucij, ki podpirajo zagonska podjetja, javnega značaja, zasebne so v Sloveniji v manjšini. Geografsko po našem mnenju prevladujejo podporne institucije v osrednji slovenski regiji oziroma Ljubljani.

2 Teoretična izhodišča

Rebernik in Jaklič (2014, str. 10) ugotavljata, da je podjetniško podporno okolje v Sloveniji že do določene mere razvito. Razvoj se je začel pred dobrimi 25 leti, vendar je bil zastavljen na splošno in usmerjen na vse podjetnike, pri čemer se ni upoštevalo, da podjetniško strukturo tvorijo zelo raznoliki podjetniki, od samozaposlenih posameznikov, malih podjetij, rastočih podjetij, velikih podjetij itd. Ti podjetniki imajo zelo različne ambicije, različno prispevajo k razvoju in pri njih obstajajo velike razlike pri tem kakšne spodbude potrebujejo. Podpora visokotehnoloških podjetjem s potencialom hitre rasti ima številne specifičnosti v primerjavi z ostalimi skupinami podjetnikov, zato se je v svetu že ločila od podpore splošnega podjetništva. V Sloveniji pa nerazumevanje razlik ovira zasnovo primerne podjetniške politike in izgradnjo učinkovitih mehanizmov podpore za vsak tip podjetnikov. Stat-up podjetja imajo potencial, da največ prispevajo k rasti, zaposlovanju in razvoju, zato je potrebno podjetniško politiko v Sloveniji zasnovati na tak način, da jim bo nudila podporno

okolje skozi vse faze razvoja start-up podjetja. Po mnenju Rebernika in Jakliča (2014, str. 9-10) je prišlo do vidnega napredka v razvoju podpornega okolja v Sloveniji pa letu 2012, ko se je povečalo tako število novih podpornih institucij kot tudi projektov in vključenih podjetnikov.

Za vzpostavitev uspešnega podpornega okolja za inovativno podjetništvo potrebujemo po mnenju Rebernika in Jakliča (2014, str. 10-11) naslednje elemente:

- Dvigniti raven podjetniškega aktiviranja talentov za povečanje števila inovativnih start-up podjetij. Pri tem velik pomen igrata šolski sistem in širši sistem vzgoje za podjetništvo.
- Komercializacija znanja in tehnologij, kar pomeni, da podjetniki gradijo svoja podjetja na osnovi povezav z raziskovalno-razvojnimi dosežki in idejami, ki nastajajo v okviru izobraževalnih institucij in drugih podjetij.
- S svojimi povezavami po svetu spodbujati rast podjetij na svetovnih trgih. Uspeh na svetovnih trgih namreč zagotavlja možnost izgradnje vplivnega in finančno zelo uspešnega podjetja.
- Prispevati k večji dostopnosti kapitala, saj je pomanjkanje kapitala ena od ključnih ovir za rast in razvoj start-up podjetij. Kapital mora biti na voljo v vseh fazah razvoja in predstavljati predvsem kapitalske investicije in v dosti manjši meri dolžniški kapital.
- Aktiviranje različnih deležnikov ekosistema, ki morajo svojo vlogo odigrati čim bolj aktivno in koordinirano. Vodenje podpornega okolja mora biti usklajeno, celostno in strateško, saj lahko že samo pomanjkanje nekaj delov ekosistema pomembno zavre učinke start-up ekosistema.

Zakonsko je v Sloveniji podjetniško podporno okolje urejeno z Zakonom o podpornem okolju za podjetništvo (ZPOP-1), ki je začel veljati konec leta 2007. Cilj zakona je vzpostavitev podpornega okolja na nacionalni ravni, povečanje možnosti za ustanavljanje novih podjetij, spodbujitev izkoriščanja podjetniških in inovacijskih potencialov ter spodbujitev povezovanja med gospodarstvom in raziskovalnimi ter izobraževalnimi ustanovami. (ZPOP-1).

Na podlagi tretjega odstavka 11. člena Zakona o podpornem okolju za podjetništvo je bil izdan Pravilniku o vodenju evidence subjektov inovativnega okolja, ki je stopil v veljavo leta 2008, vendar je bil leta 2017 razveljavljen. Pravilnik je definiral pojme inovativnega okolja ter določil pogoje za vpis v evidenco subjektov inovativnega okolja. Pogosto je bil pogoj za sodelovanje na javnih razpisih za finančne vire, da je bil subjekt vpisan v evidenco. Razveljavljeni 14. člen ZPOP-1 je definiral, da morajo subjekti inovativnega okolja izvajati promocijo inovativnosti in inovativne kulture, morajo iskati nosilce novih poslovnih idej in izvajati storitve za prepoznavanje in razvoj teh idej do stopnje za njihovo realizacijo, morajo zagotavljati ugodne prostorske in tehnične pogoje za nastajanje in delovanje teh podjetij ter

izvajati podporo razvoju podjetij od ideje do ustanovitve ter začetnega delovanja podjetij pod ugodnejšimi pogoji (ZPOP-1, 14. člen).

V literaturi obstajajo različne definicije subjektov podpornega okolja (Allen & Rahman, 1985; Campbell, 1989 in Lah, 2009), mi bomo zaradi večje jasnosti povzeli definicije, ki jih je definiral že prej omenjeni Pravilnik o vodenju evidence subjektov inovativnega okolja (2008, 3. člen), ki kot subjekte podpornega okolja vodi naslednje: univerzitetni inkubatorji, podjetniški inkubatorji in tehnološki parki.

Podjetniški inkubator je Pravilnik (2008) definiral kot »institucijo, ki v prostorih na določeni lokaciji omogoča učinkovito nastajanje in razvoj novih podjetij in zagotavlja urejeno poslovno okolje z infrastrukturo in s širšim naborom upravnih in intelektualnih storitev za inovativna podjetja.«

Pravilnik (2008) je univerzitetni inkubator definiral kot institucijo, ki je povezana z univerzo ali visokošolskim zavodom in omogoča realizacijo podjetniških pobud predvsem dijakov, študentov in profesorjev. Poleg tega nudi podporo inovativnim tehnološkim podjetjem in poslovnim zamislim.

Pravilnik (2008) je tehnološki park definiral kot »institucijo, ki na prostorsko koncentrirani večji lokaciji združuje razvojno raziskovalne in poslovne dejavnosti novih inovativnih tehnoloških podjetij in razvojno raziskovalnih (R&R) oddelkov podjetij. Tehnološki park omogoča nastajanje novih inovativnih tehnoloških podjetij in s tem nudi urejeno poslovno okolje s širšim naborom podpornih, upravnih in intelektualnih storitev za ta podjetja.«

Pravilnik (2008) je inkubiranje definiral kot »inovativno podjetje ali posameznik kot nosilec poslovne zamisli ki je vpisan manj kot pet let v ustrezen register in je vključen v posamezen subjekt, uporablja storitve in infrastrukturo subjekta in z njim pogodbeno urejen odnos, ter hkrati ni povezano podjetje z subjektom ali velikim podjetjem v smislu predpisov, ki urejajo gospodarske družbe.«

Rebernik in Jaklič (2014, str. 11) menita, da imamo v Sloveniji sicer delno postavljeno podporno okolje za start-up podjetništvo, vendar mnoga področja sploh niso pokrita oziroma niso pokrita v zadostni meri. Potrebno je organizirati dosti več aktivnosti, jih kakovostno izboljšati ter predvsem ustrezno povezati, da bodo nudila start-up oziroma inovativnim podjetjem celoviti podporo v vseh fazah razvoja.

Če želimo to doseči, potrebujemo najprej dober pregled subjektov podpornega okolja za start-up podjetništvo, pri čemer se je potrebno osredotočiti na različne vidike. Prvi sistematičen pregled slovenskega start-up okolja je pripravila organizacija InternetWeek. Pregled je predstavljen v obliki Coggle diagrama, ki je pravzaprav digitalni miselni vzorec, kar omogoča, da vsebuje tudi hiperpovezave na vse elemente. Spodaj povzetek najpomembnejših elementov slovenskega startup okolja s primeri (Pirnat, 2014):

- dogodki, ki se delijo na naslednje elemente:
 - konference in festivali (npr. StartUp festival, SOF, PODIM, Startup Crawl)
 - tekmovanja (npr. Mladi podjetnik leta, Gazela, Startup leta, Startup weekend, Diggit)
 - ciklični dogodki (npr. StartUP Story, TEDX Ljubljana, Startup cafe, Start:up Müsli)
 - pregledi dogajanja (Skupni koledar, Internet Weekly, Novičnik)
- mediji, ki se delijo na naslednje elemente:
 - tiskani mediji (npr. Preboj, Finance, Gazela)
 - spletni mediji (npr. Tromba, Startaj.si, Mladi podjetnik)
 - blogi (npr. Aleš Špetič – Glasnik digitalnih tehnologij, Anže Tomoć – Apparatus)
 - družabni mediji (Twitter, Foursquare)
 - Facebook skupine (npr. Silicon gradens, Ljubljana Startup, Lean startup, Delaj vitko)
- financiranje, ki vključuje naslednje elemente:
 - angelski investitorji (npr. Jugoslav Petković, Branko Drobnak itd.)
 - subvencije (podjetniški sklad)
 - skladi tveganega kapitala (RSG Capital, Silicon Gardens Angel Fund)
- združenja in infrastruktura:
 - javni sektor (npr. Enterprise, SPIRIT Slovenija)
 - podjetniške organizacije (SKIS, CEED, Silicon gardens)
 - tehnološki parki (npr. Tehnološki park Ljubljana, Pomurski tehnološki park, RCIKT Kranj)
 - inkubatorji (npr. Inkubator Sežana, Tovarna podjetmov, Regionalni center za razvoj Zasavje, Podjetniški inkubator Podbreznik)
 - pospeševalniki (DsgnFWD, StartUP NM)
- izobraževanje, ponudniki storitev in zaposlitvene možnosti:
 - izobraževanje: npr. Tehnološki park Ljubljana, Hekovnik, Kiberpipa, Delaj vitko, Ustvarjalnik
 - ponudniki storitev: npr. Startup Garaža, Geekhouse, Mladi podjetnik, Coworking Podbreznik Novo mesto
 - zaposlitvene možnosti: StartupJob.si

Kot osnovo za našo raziskavo smo vzeli pregled obstoječih inkubatorjev, tehnoloških parkov, pospeševalnikov in deljenih prostorov v Sloveniji, ki ga je v sklopu svoje magistrske naloge pripravila Rožič (2017) in je prikazan v tabeli 1. Kljub temu, da je pregled relativno nov, je v vmesnem času prišlo do določenih sprememb oziroma so določeni subjekti manjkali. Seznam coworking prostorov smo nadgradili na podlagi članka Veliki seznam coworking prostorov v Sloveniji (Rožanc, 2019). Poleg tega smo našli še nekaj subjektov v evidenci Pravilnika o vodenju evidence subjektov inovativnega okolja (2008) ter pri brskanju po spletu.

Tabela 1. Pregled obstoječih inkubatorjev, tehnoloških parkov, pospeševalnikov in deljenih prostorov v Sloveniji

Inkubatorji	Tehnološki parki in pospeševalniki	Deljeni (angl. coworking) prostori
• Inkubator Sežana • Ljubljanski univerzitetni inkubator • Mrežni podjetniški inkubator Ormož • Podjetniški inkubator Podbreznik • Podjetniški inkubator Kočevje • Podjetniški inkubator Kostel • Smart:up Incubator Kranj • Socialni inkubator • Tovarna podjetmov • Univerzitetni razvojni center in inkubator Primorske • Univerzitetni inkubator savinjske regije • Zavod znanje Postojna	• Pomurski tehnološki park • Primorski tehnološki park • Razvojni center za informacijske in komunikacijske tehnologije Kranj (RCIKT) • Štajerski tehnološki park • Tehnološki park Ljubljana • Tehnološko razvojni center za Koroško • ABC pospeševalnik • DsgnFwd pospeševalnik • Go:global Slovenia • Itime pospeševalnik idej • Start:up Geek House	• Aurora Coworking Murska Sobota • Coworking Podbreznik Novo mesto • Coworking Zasavje • Geekhouse • Little Soho • Mladi podjetnik • Poligon kreativni center • Startup Garaža

Povzeto iz: N. Pirnat, Startup ekosistem v Sloveniji, 2014; Evidenca subjektov inovativnega okolja, 2016; Pospeševalniki, 2017

Glede na pregled teorije, smo postavili naslednje teze:

(T1) Podjetniško podporno okolje za start-upe je najbolj razvito v Osrednji Sloveniji oziroma Ljubljani.

(T2) Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja je ustanovljena s strani javnih institucij.

(T3) Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja deluje na področju start-upov oziroma inovativnih podjetij.

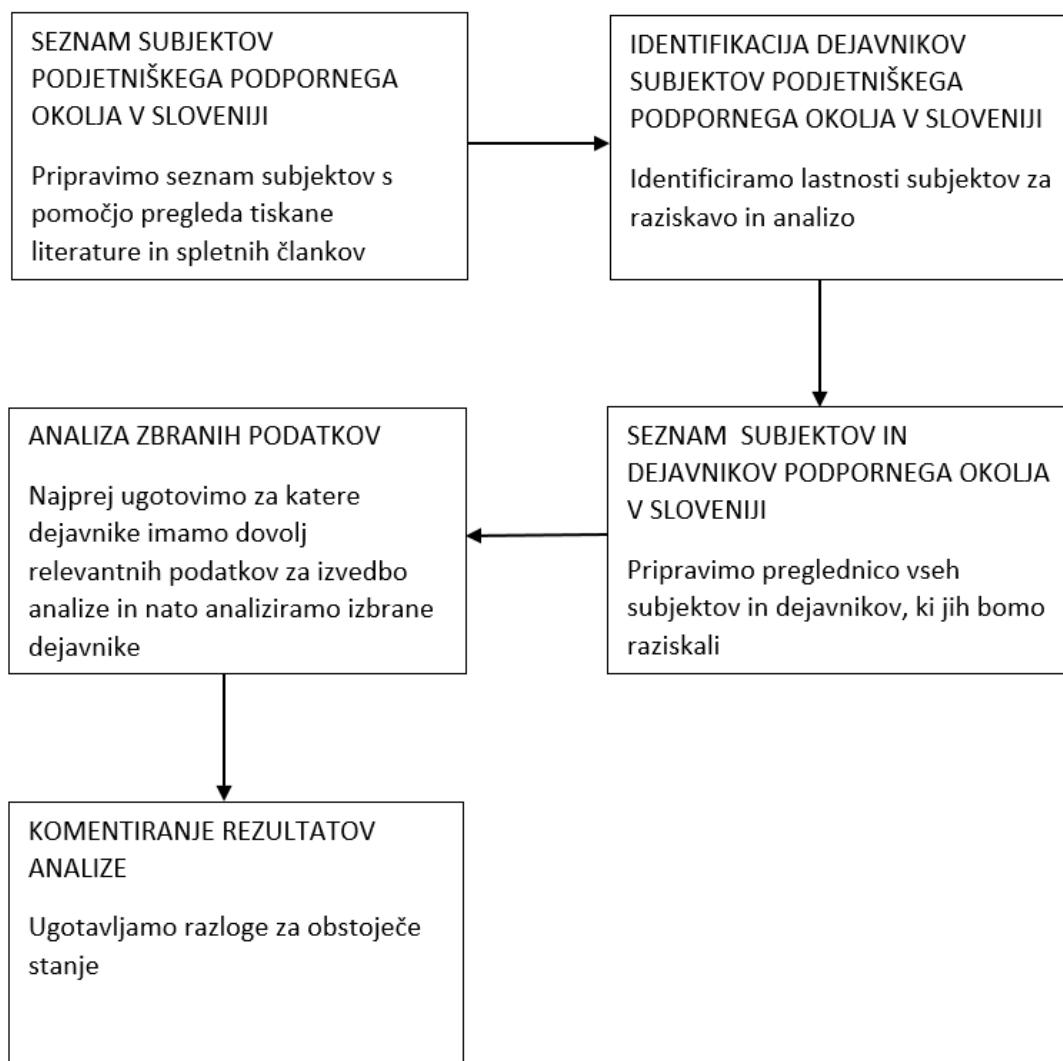
3 Metoda

Podatke smo zbirali v obstoječi literaturi in na spletu. Najprej smo pregledali obstoječo literaturo in spletne strani posameznih subjektov na področju podpornega poslovnega okolja za startupe. S kombinacijo različnih virov smo pripravili seznam vseh subjektov. Pri pregledu

literature smo se osredotočili na novejša publikacije, ker se stanje na področju subjektov podpornega okolja zelo hitro spreminja, tako da smo iskali literaturo od leta 2010 naprej.

Ker raziskujemo podporno okolje v Sloveniji, smo opravili pregledu literature v COBISS-u (iskali smo po vseh gradivih in vseh knjižnicah, objave so morale biti iz 2010 ali novejše), pri tem smo uporabili naslednje ključne besede: podporno okolje, inkubator, pospeševalnik, tehnološki park in co-working prostor. Ugotovili smo, da je večina najdenih publikacij, diplomskih, magistrskih, raziskovalnih del in da so tiskane knjige na teh področjih zelo redke in še te, ki smo jih našli, niso relevantne za našo nalogo. Posledično smo se osredotočili na spletne vire, saj smo ugotovili, da je na področju podpornega poslovnega okolja za start-upe v Sloveniji večina virov spletnih.

Pripravili smo tudi model raziskave subjektov podjetniškega podpornega okolja v Sloveniji, ki je prikazan na sliki 1. Najprej smo najprej pripravili seznam subjektov s pomočjo pregleda tiskanih in spletnih publikacij. Nato smo identificirali dejavnike, ki jih je smiselno raziskovati in analizirati. Iz seznama subjektov in dejavnikov smo pripravili preglednico, ki nam je bila v pomoč pri izvedbi analize. Analizo podatkov smo začeli s tem, da smo ocenili za katere dejavnike, ki smo jih raziskovali, imamo dovolj relevantnih podatkov za analizo. Analizo smo nato izvedli samo za te dejavnike. Sledilo je še komentiranje rezultatov analize.



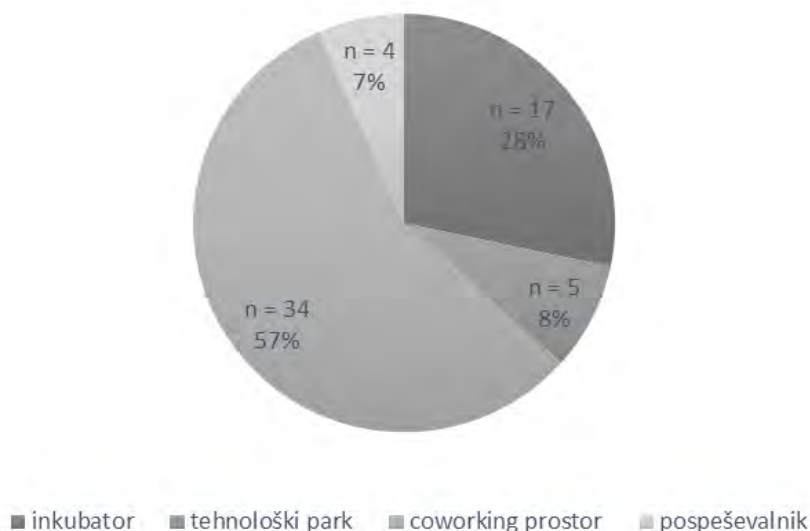
Slika 1. Grafični prikaz modela raziskave

Nato smo glede na dostopne podatke na spletnih straneh subjektov in spletni strani Agencije Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (AJ PES) naredili analizo. Subjekte smo analizirali glede na vrsto (tehnološki park, inkubator, pospeševalnik in coworking), glede na regijo (Osrednjeslovenska oz. Ljubljana, Gorenjska, Dolenjska, Primorska & Notranjska (ločeno Goriška), Štajerska (ločeno Koroška) in Prekmurje, glede na vrsto ustanoviteljev (javni, javno-zasebni in zasebni) ter glede na to ali nudijo podporo samo start-upom ali tudi običajnim podjetjem.

Pri analizi smo se soočili z določenimi omejitvami, saj večina podatkov, ki smo jih raziskovali za coworking prostore ni bila na voljo ali pa niso relevantni za njih, zato smo jih v takih primerih izločili iz analize. Poleg tega niso bili vedno na voljo tudi vsi podatki za tehnološke parke in inkubatorje ali so se podatki na spletni strani in evidenci AJ PES razlikovali.

4 Rezultati

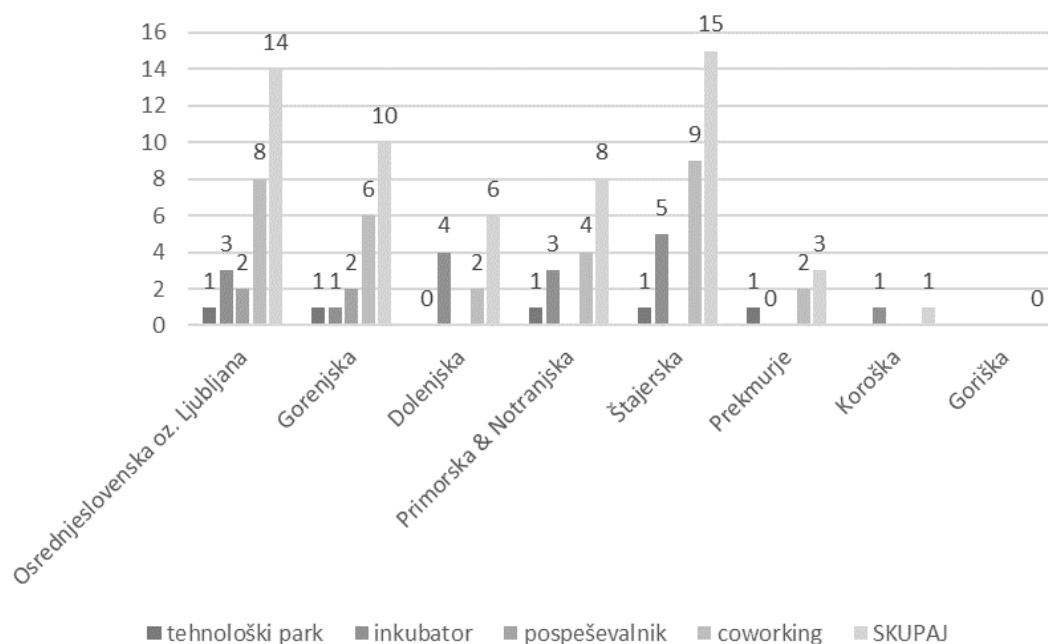
Podjetniško podporno okolje vsebuje različne vrste subjektov, tako da smo subjekte podpornega okolja najprej analizirali glede na vrsto: tehnološki park, inkubator, pospeševalnik in coworking prostor.



Slika 2. Število subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto subjekta

Izmed subjektov podjetniškega podpornega okolja je 57 % oziroma 34 coworking prostorov, 28 % oziroma 17 inkubatorjev, 8 % oziroma 5 tehnoloških parkov ter 7 % oziroma 4 pospeševalniki.

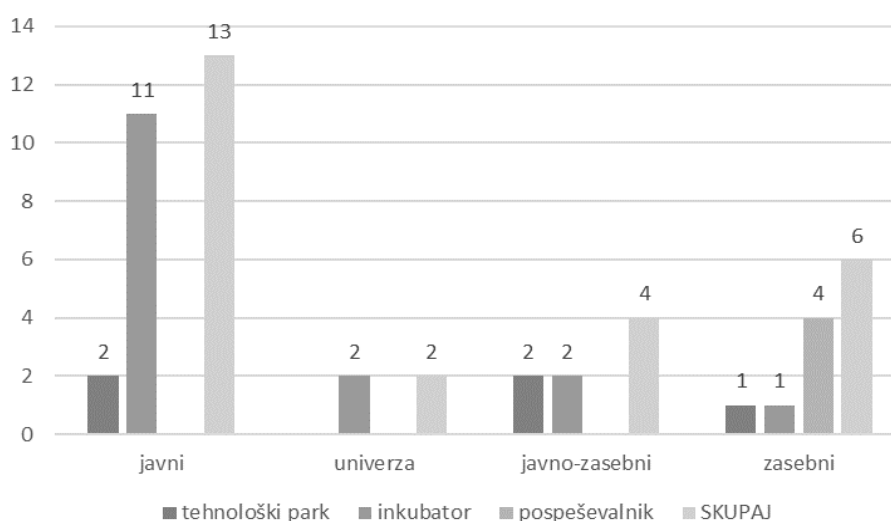
Nadalje smo raziskovali razširjenost subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na regijo (T1 – Podjetniško podporno okolje za start-upe je najbolj razvito v Osrednji Sloveniji oziroma Ljubljani). Slovenijo smo razdelili glede na tradicionalne pokrajine: Osrednjeslovenska oz. Ljubljana, Gorenjska, Dolenjska, Primorska & Notranjska, Štajerska in Prekmurje. Ker smo pri Štajerski in Primorski regiji opazili, da obstajajo zelo velike razlike pri različnih delih regije, smo uvedli dodatno razdelitev. Iz Primorske regije smo izločili statistično regijo Goriško in iz Štajerske statistično regijo Koroško.



Slika 3. Število subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na regijo

Regija z največ subjekti podjetniškega podpornega okolja je Štajerska (15), druga je osrednjeslovenska regija oz. Ljubljana s 14 subjekti, tretja je Gorenjska regija z 10 subjekti, sledi Primorska in Notranjska z osmimi subjekti, Dolenjska s šestimi subjekti, Prekmurje s tremi subjekti ter Koroška z enim subjektom.

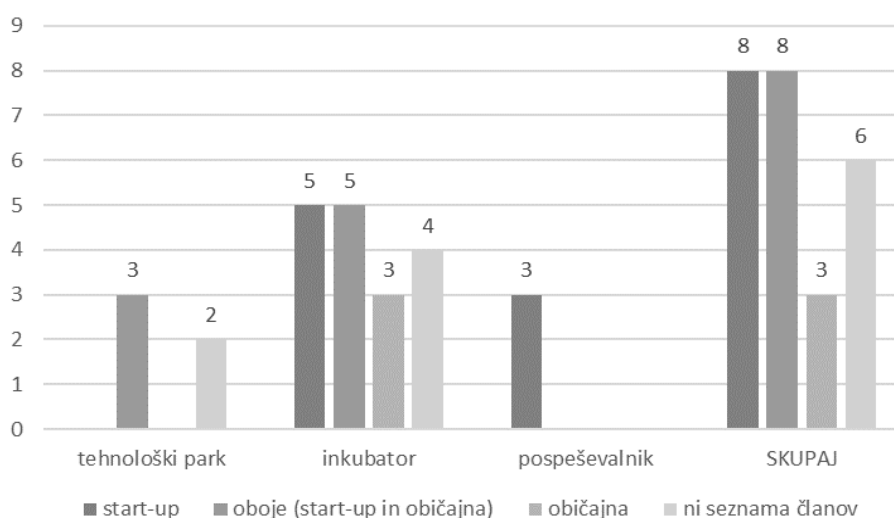
Sledi analiza števila subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto ustanovnega kapitala subjektov podjetniškega podpornega okolja (T2 – Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja je ustanovljena s strani javnih institucij). Razdelili smo jih na naslednje skupine: javno, univerza, javno-zasebno ter zasebni.



Slika 4. Število subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto ustanovnega kapitala (javni vs. zasebni)

Opažamo, da je delež zasebnega kapitala v subjektih podjetniškega podpornega okolja za startupe zelo majhen. Velika večina subjektov je ustanovljenih s strani javnih institucij, predvsem občin (13 subjektov), dva sta ustanovljena s strani univerze, štirje so javno-zasebno partnerstvo, šest pa jih ima zasebne ustanovitelje.

Nazadnje smo analizirali subjekte podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto podjetij, ki so vključena v njih (T3 – Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja deluje na področju start-upov oziroma inovativnih podjetij). Subjekte smo razdelili na tiste, ki vključujejo samo start-upe, tiste, ki vključujejo start-upe in običajna podjetja in tiste, ki vključujejo samo običajna podjetja, ki vsaj po našem mnenju niso inovativna in nimajo potenciala za veliko rast.



Slika 5. Število subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto podjetij, ki jih podpirajo (start-upi ali običajna podjetja)

Izmed subjektov podjetniškega podpornega okolja ima 8 subjektov med člani oziroma inkubiranci samo start-up podjetja, 8 subjektov ima med člani oziroma inkubiranci start-up podjetja in običajna podjetja, pri 3 subjektih podjetniškega podpornega okolja pa samo bili člani samo običajna podjetja. Za 6 subjektov nismo našli podatkov.

5 Razprava

Glede na vrsto subjektov podjetniškega podpornega okolja imamo naslednjo porazdelitev: 57 % oziroma 34 coworking prostorov, 28 % oziroma 17 inkubatorjev, 8 % oziroma 5 tehnoloških parkov ter 7 % oziroma 4 pospeševalniki. Glede razširjenost subjektov podjetniškega podpornega okolja je regija z največ subjekti Štajerska (15), druga je osrednjeslovenska regija oz. Ljubljana s 14 subjekti, tretja je Gorenjska regija z 10 subjekti, sledi Primorska in Notranjska z 8 subjekti, Dolenjska s 6 subjekti, Prekmurje s 3 subjekti ter Koroška z 1 subjektom. Glede na vrsto ustanovnega kapitala (javni vs. zasebni) je velika večina subjektov ustanovljenih s strani javnih institucij, predvsem občin (13 subjektov), dva sta ustanovljena s strani univerze, štirje so javno-zasebno partnerstvo, šest pa jih ima zasebne

ustanovitelje. Glede na vrsto podjetij, ki jih subjekti podpirajo (start-upi ali običajna podjetja), smo ugotovili, da ima 8 subjektov med člani oziroma inkubiranci samo start-up podjetja, 8 subjektov ima med člani oziroma inkubiranci start-up podjetja in običajna podjetja, pri 3 subjektih podjetniškega podpornega okolja pa samo bili člani samo običajna podjetja. Za 6 subjektov nismo našli podatkov.

Opazamo, da so daleč najbolj zastopani coworking prostori, kar je razumljivo, saj je za njihov nastanek potrebna daleč najmanjša investicija v smislu financ in časa ter ni potrebna registracija podjetja. Po drugi strani tudi veliko tehnoloških parkov in inkubatorjev ponuja coworking prostore. Opazamo, da kar nekaj coworking prostorov ponuja tudi dodatne storitve poleg samega prostora in po našem mnenju obstaja možnost, da bi se nadgradili na inkubatorje. Število coworking prostorov je v zadnjih letih zelo naraslo, saj obstaja zelo velika razlika v pregledu, ki ga je 2014 pripravila Pirnat (2014) in leta 2019 Rožanc (2019). Na seznamu iz leta 2014 je 8 coworking prostorov, na seznamu iz leta 2019 pa 31 coworking prostorov.

Opazamo, da so druga kategorija inkubatorji, nekaj pa je tudi pospeševalnikov. Po drugi strani pa imajo inkubatorji in pospeševalniki podobno funkcijo. Tretja kategorija so tehnološki parki, ki zahtevajo največ sredstev, od finančnih do prostora itd. Porazdeljeni so po regijah.

Opazamo, da nekateri deli Slovenije v podjetniškem podpornem okolju sploh niso zastopani oziroma samo z enim subjektom. Tako je na Koroškem samo en subjekt podjetniškega podpornega okolja – inkubator, ni prisotnega nobenega coworking prostora. Poleg tega ni zastopana goriška regija, čeprav ima kar nekaj za slovenske razmere relativno velikih mest in občin, to velja tako za subjekte podpornega okolja kot tudi coworking prostore. Glede na to, da večino subjektov podpornega okolja ustanovijo občine, to kaže, da imajo v teh občinah druge prioritete ali ne dajejo pomena visokotehnološkemu podjetništvu. Zaskrbljujoče je predvsem to, da sta to dve področji v Sloveniji, ki sta prometno slabo povezani z osrednjo Slovenijo, kjer se nahaja največ subjektov podpornega okolja, kar pomeni, da imajo prebivalci teh območij zelo težak dostop do podjetniškega podpornega okolja.

Ugotovili smo, da je velika večina subjektov podjetniškega podpornega okolja ustanovljena s strani javnih institucij. Tudi subjekti, ki so ustanovljeni s strani zasebnih institucij se v veliki meri financirajo iz javnih razpisov, zato menim, da bi bilo potrebno bolj natančno spremljati in poskusiti meriti kako so subjekti podjetniškega podpornega okolja učinkoviti. Pri tem ne mislim samo spremljanje koliko delavnic so izvedli ali koliko članov imajo, temveč predvsem ali njihovo delo prinaša konkretne učinke pri spodbujanju podjetništva in posledično bolj uspešna podjetja, ki ustvarjajo več delovnih mest in pomembno prispevajo k bruto domačemu proizvodu in s tem blaginji države in njenih državljanov.

Ugotovili smo, da dosti subjektov podjetniškega podpornega okolja »servisira« tako običajna podjetja kot start-upe. Glede na to, da imajo start-upi posebne potrebe, ki se razlikujejo od običajnih podjetij, obstaja velika verjetnost, da podpora v takih okoljih ni optimalna za start-

upe. Po drugi strani pa se moramo zavedati, da je Slovenija relativno majhna država z manjšo gostoto prebivalstva in ustanavljanje specifičnih start-up subjektov podpornega okolja v vsaki regiji, verjetno ne bi doseglo svojega namena, saj ni zadosti potencialnih podjetij, ki bi jih ti subjekti lahko vključili. Še najbolj so se za start-upe specializirali pospeševalniki, ki so v zasebnih lasti, kar je razumljivo, saj si lahko sami izbirajo področja delovanja, za razliko od javnih subjektov, ki jim naloge nalagajo občine (ali druge javne institucije), ki so njihove ustanoviteljice.

Pri preverjanju tez smo prišli do naslednjih ugotovitev:

V naši analizi števila subjektov glede na regijo smo kot regijo z največ subjekti podjetniškega podpornega okolja identificirali Štajersko s 15 subjekti, Ljubljana ima samo enega manj, 14. Nato s kar precejšnjim zaostankom sledijo preostale regije. Menim, da glede na tesen rezultat teze T1 (Podjetniško podporno okolje za start-upe je najbolj razvito v Osrednji Sloveniji oziroma Ljubljani) ne moremo potrditi. Potrebno bi bilo narediti bolj podrobno analizo vrste subjektov in obsega podpore, ki jo nudijo.

Teza T2 (Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja je ustanovljena s strani javnih institucij) drži, saj smo v naši raziskavi ugotovili, da je bila velika večina subjektov ustanovljenih s strani javnih institucij, če vključimo univerze je 15 subjektov ustanovljenih samo s strani javnih institucij, občutno manj jih je javno-zasebno partnerstvo (4) ali imajo zasebne ustanovitelje (6). Glede na našo analizo tudi institucije, ki so bile ustanovljene s strani zasebnega kapitala, večino svojih dejavnosti opravljajo s financiranjem iz javnih razpisov. Torej je v Sloveniji pri podpornem okolju za podjetništvo zasebni kapital zelo slabo zastopan.

Tezo T3 (Večina subjektov podjetniškega podpornega okolja deluje samo na področju start-upov oziroma inovativnih podjetij) zavržemo, saj smo ugotovili, da ima samo 8 subjektov med člani oziroma inkubiranci samo start-up podjetja, 8 subjektov ima med člani oziroma inkubiranci start-up podjetja in običajna podjetja, pri 3 subjektih podjetniškega podpornega okolja pa samo bili člani samo običajna podjetja.

Menimo, da ima Slovenija veliko število subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na svojo majhnost, vendar kvantiteta ni enako kvaliteti. Večina subjektov, ki se ukvarja s podporo start-upom, je bila ustanovljena s strani javnih institucij, predvsem občin. Pri tem se lahko vprašamo ali imajo vsi ti subjekti ustrezne kadre, saj je podpora start-up podjetjem za večino izmed njih samo ena izmed nalog, ki jih opravljajo. Zanima nas tudi ali in kako merijo učinkovitost podpore. Poleg tega je geografska porazdelitev subjektov problematična, saj so določene regije zelo zapostavljene.

6 Zaključek

Pri pregledu razširjenost subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na regijo smo opazili, da obstajajo velike razlike glede števila subjektov po posameznih regijah. Predvsem

je zaskrbljujoče zelo nizko število na Koroškem in Goriškem, ki že tako veljata za manj razviti regiji in sta tudi prometno slabo povezani z osrednjo Slovenijo, kjer se nahaja največ subjektov. Pri analizi števila subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto ustanovnega kapitala (javni vs. zasebni) smo ugotovili, da je velika večina subjektov ustanovljena s strani javnih institucij, torej z javnim kapitalom. Tudi subjekti, ustanovljeni z zasebnim kapitalom, se večinoma financirajo prek prijav na javne razpise. To se mi zdi zaskrbljujejo, saj se zavedamo, da je nadzor učinkovitosti porabljenega denarja pri javnem kapitalu manjši in menimo, da bi Slovenija potrebovala vsaj nekaj zasebnih subjektov, ki bi dajali večji pomen učinkoviti rabi sredstev. Pri pregledu števila subjektov podjetniškega podpornega okolja glede na vrsto podjetij, ki jih podpirajo (start-upi ali običajna podjetja) smo ugotovili, da veliko subjektov dela tako z običajnimi podjetji kot start-upi. Zaradi posebnih potreb start-upov v primerjavi z običajnimi podjetji, taka organizacija ni optimalna. Vendar se moramo zavedati, da je Slovenija majhna in ima posledično manjše potrebe po podpornih subjektih za start-upe. Posledično delitev na subjekte, ki bi podpirali samo start-upe, in subjekte za podporo običajnim podjetjem ne bi bila racionalna. Po drugi strani pa

Menim, da naloga podaja osnoven pregled subjektov podjetniškega podpornega okolja in je lahko v pomoč pri bolj poglobljenih analizah ter pripravi vprašalnikov za bolj poglobljeno raziskavo subjektov podpornega okolja.

Kot največjo omejitev raziskave bi navedla dinamičnost področja, saj se je v nekaj letih veliko spremenilo. Določeni subjekti, ki sem jih našla na seznamih v literaturi ne delujejo več, pojavili so se novi subjekti. Obstaja veliko različnih seznamov in na določeni točki se je potrebno ustaviti in končati z raziskovanjem. Poleg tega ni nujno, da vsi subjekti res izvajajo svoje poslanstvo v povezavi s podporo podjetjem, saj smo se zanašali na opise na spletnih straneh.

Na začetku je bila analiza zastavljena dosti širše in je vključevala več dejavnikov, vendar nam iz javno dostopnih virov (uporabljali smo spletne strani in AJ PES) ni uspelo pridobiti dovolj zanesljivih podatkov. Analizirali smo število zaposlenih, kateri podatek smo v veliki večini pridobili iz AJ PES-a. Vendar za coworking teh podatkov ni na voljo, saj niso zabeleženi v AJ PES-u, ker niso poslovni subjekti. Pri inkubatorjih in tehnoloških parkih pa se pogosto pojavlja težava, da delujejo inkubatorji v sklopu tehnološkega parka ali kake druge institucije in ni razvidno, koliko zaposlenih dejansko dela v inkubatorju. Druga tema, ki smo naleteli na težave pri analizi je raziskava in primerjava storitev, ki jih nudijo subjekti podpornega okolja. V večini primerov imajo subjekti navedeno na svoji spletni strani, katere storitve nudijo, vendar se format prikaza teh storitev med različnimi subjekti zelo razlikuje in jih je težko primerjati.

Predlog za nadaljnje raziskovanje bi bil ugotoviti kakšne učinke subjekti podjetniškega podpornega okolja dosegajo glede na vložene vire. Tako bi lahko raziskali število zaposlenih in koliko finančnih virov porabijo kot vhodne podatke oziroma vire. Kot učinke bi lahko

preverili število in vrsto izvedenih aktivnosti ter število in uspešnost podjetij, ki so jim subjekti podjetniškega podpornega okolja pomagali.

Reference

1. ABC ACCELERATOR. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://abc-accelerator.com/>
2. AJPES. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.ajpes.si/>
3. Allen, D.N. & Rahman S. (1985). Small Business Incubators: A Positive Environment for Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 23 (3), 12–22.
4. Campbell, C. (1989). Change agents in the new economy: Business incubators and economic development. *Economic Development Review (Schiller Park, III)*, 7 (2). 56-59.
5. Go:global Slovenia za prijavljene podjetnike na Start:up Slovenija. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://www.rcikt.com/novice/goglobal-program-za-prijavljene-podjetnike-na-startup-slovenija/>
6. Inkubator GEA College. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://gea-college.si/inkubator-gea-college/>
7. Inkubator Sežana. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://inkubator.si/>
8. Inkubator savinjske regije. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://www.inkubatorsr.si/>
9. KIKštarter. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://kikstarter.si/>
10. Lah, S. (2009). *Podjetništvo*. Pridobljeno na: http://www.impletum.zavod-irc.si/docs/Skriti_dokumenti/Podjetnistvo-Lah.pdf
11. Ljubljanski univerzitetni inkubator. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://lui.si/>
12. Mrežni podjetniški inkubator Koroška. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: www.mpik-koroska.si/si/
13. Mrežni podjetniški inkubator Ormož. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://mpi-ormoz.si/mpi/>
14. Mrežni podjetniški inkubator Rogaška Slatina. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.inkubator-rs.si/>
15. Pirnat, N. (2014). *Startup ekosistem v Sloveniji*. Pridobljeno na <http://www.internetweek.si/pregled-startup-podpornega-okolja-v-sloveniji/>
16. Podjetniški inkubator Kočevje. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.inkubator-kocevje.si/>
17. Podjetniški inkubator Kostel. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://inkubator-kostel.si/>
18. Podjetniški inkubator Perspektiva Postojna. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://www.inkubator-postojna.si/si/>
19. Podjetniški inkubator Podbreznik. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.rc-nm.si/podjetniski-inkubator/>
20. Pomurski tehnološki park. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://p-tech.si/>
21. Pravilnik o vodenju evidence subjektov inovativnega okolja. *Uradni list RS, št. 25/08 in 27/17*. Pridobljeno na <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV8195>
22. Primorski Tehnološki Park. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.primorski-tp.si/>
23. Razvojni center za informacijske in komunikacijske tehnologije. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <http://www.rcikt.com/>

24. Rebernik, M., & Jaklič, M. (2014). *Start:up manifest: Slovenija, pripravljena na prihodnost 2014–2020 +*. Pridobljeno na <http://www.elektroniki.si/novi/forum/download.php?id=13045>
25. RIC Bela Krajina podjetniški inkubator. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://inkubator-belakrajina.si/>
26. Rožanc, N. (2019). *Veliki seznam coworking prostorov v Sloveniji*. Pridobljeno na: <https://www.netokracija.si/veliki-seznam-coworking-prostorov-v-sloveniji-113319>
27. Rubin, T. H., Aas, T. H. & Stead, A. (2015). Knowledge flow in Technological Business Incubators: Evidence from Australia and Israel. *Technovation*, 41–42, 11–24. doi:10.1016/j.technovation.2015.03.002
28. SAŠA inkubator. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://sasainkubator.si/>
29. Socialni inkubator. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.socialni-inkubator.si/>
30. Štajerski tehnološki park. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.stp.si/>
31. Tehnološki park Ljubljana. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.tp-lj.si/sl>
32. Univerzitetni inkubator Primorske. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.uip.si/>
33. Univerzitetni inkubator Tovarna podjetmov. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://www.tovarnapodjemov.org/>
34. Ustvarjalnik. (2020, 29. februar). Pridobljeno na: <https://ustvarjalnik.org/>
35. Zakon o podpornem okolju za podjetništvo (ZPOP-1). *Uradni list RS*, št. 102/07, 57/12, 82/13. Pridobljeno na <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5073>

Elvira Matko je univerzitetna diplomirana prevajalka za angleški in nemški jezik. Od leta 2012 dela na področju kakovosti v avtomobilski industriji. Trenutno je zaposlena v podjetju Treves d.o.o. in študira Menedžment kakovosti na Fakulteti za organizacijske študije v Nove mestu.

Abstract:

Analysis of Business Support Environment for Start-Ups

Research Question (RQ): What is the extend of business support environment in Slovenia terms of geography, number of different entities and sources of financing?

Purpose: The purpose of our research is to establish the extend of Slovenia's business support environment (ecosystem) for start-ups. The research focuses on geographical areas, types of entities and sources of financing.

Method: First the existing literature and web pages of individual entities working in the area of business support environment were checked. A list of all entities was prepared and analysed with which activities they supported start-ups.

Results: The research showed that Slovenia's business support environment for start-ups is stronger in some geographical areas than others. In addition, the majority of business support entities are not specialized for specific needs of start-ups, they also support regular businesses which means their support is not ideal. The majority of business support entities was funded by public money and even private entities are mostly financed with money coming from public tenders.

Organization: We believe our research will help the business support environment identify critical areas that need to be strengthened thus enabling a better support in all growth-phases for start-ups.

Society: Economic activity and establishment of successful businesses greatly influence the success of society and its social environment. Successful businesses serve people as means of

prosperous life and enable them to realize their potential. Start-up businesses have a great potential for growth and development.

Originality: In our opinion the originality of research lies in two aspects: it delivers an analysis of Slovenia's business support environment, including some new factors which gives a new view of the topic. On the other side the research identifies certain drawbacks of the current system that present difficulties for start-up owners.

Limitations/Future Research: Due to its broad scope, the research is limited only to Slovenia and its business support environment. In addition the data was gathered from websites and publications and was not checked personally for each entity.

Keywords: startup, support environment, support ecosystem, business, Slovenia, incubator, technology park, coworking.

Copyright (c) 2020 Elvira MATKO



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Vloga staršev pri socializaciji otrok in mladostnikov v mladinskem domu

Bojan Macuh*

Fakulteta za komercialne in poslovne vede Celje, Lava 7, 3000 Celje, Slovenija

E-naslov: bojan.macuh@guest.arnes.si

Janez Domajnko

Mladinski dom Maribor, Ul. Saše Deva 21, 2000 Maribor, Slovenija

jdomajnko@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje: Kakšen je pomen vzgoje in socializacije ter vloge staršev v procesu bivanja mladostnikov in otrok v Mladinskem domu Maribor?

Namen: Ugotoviti želimo, ali je pri delu z mladostniki in otroki potrebno upoštevati razliko med vzgojo in socializacijo.

Metode: Raziskave smo izvajali v Mladinskem domu Maribor, kjer je bilo v času kvantitativne raziskave nameščenih 82 otrok in mladostnikov, na anketi vprašalnik pa jih je odgovarjalo 70.

Rezultati: Sodelovanje s starši je pri otrocih in mladostnikih ocenjeno kot najmanj pomembno. Med drugim smo analizirali tudi kazalnike, kot so: strokovnost vzgojitelja/-ice, medsebojni odnosi, notranji delovni pogoji in razmere ter vrednote v odnosu do dela z otroki in mladostniki. Zanimal nas je pomen staršev pri vzgoji in socializaciji otrok v Mladinskem domu Maribor.

Organizacija: Z raziskavo smo ugotavljali, kakšno vlogo imajo pri vzgoji in socializaciji starši otrok s čustvenimi primanjkljaji, ki so v institucionalni oskrbi.

Družba: Prispevek je pomemben z vidika življenja otrok in mladostnikov v Mladinskem domu Maribor, kakor tudi sobivanja otrok in mladostnikov ter njihovih staršev, kakor tudi vzgojiteljev, zaposlenih v instituciji.

Originalnost: Gre za eno prvih tako celovitih raziskav, ki je bila izvedena med otroci in mladostniki s čustvenimi primanjkljaji.

Omejitve raziskave/nadaljnje raziskave: Omejitev raziskave se kaže v tem, da so bili vključeni otroci in mladostniki, deloma tudi vzgojitelji. V prihodnje bo potrebno bolj konkretno vključiti še starše, ki so pomemben akter pri vzgoji in delu z njihovimi otroki v zavodu.

Ključne besede: otroci, mladostniki, starši, vzgoja, socializacija, dom.

1 Uvod

V Mladinskem domu Mariboru v procesu dela izvajamo vzgojo in socializacijo otrok in mladostnikov.

Mladinski dom Maribor ima devet stanovanjskih skupin, ki so lokacijsko ločene, dve mladinski stanovanji, stanovanje, kjer se izvaja poldnevni program, terapevtsko kmetijo v Moščancih in v enoti Slivnica tri vzgojne skupine.

Delo poteka 24 ur na dan, celo leto, ob vikendih, počitnicah in praznikih. Delovna obveznost vzgojiteljev je 40 ur. Delo v tem okviru se izvaja kombinirano v skupini in izven nje. Po normativu ima stanovanjska skupina osem otrok in mladostnikov in štiri do pet vzgojiteljev. Vzgojitelji skupaj z otroki in mladostniki skrbijo za dinamiko in obveznosti, katere jim narekuje skupinsko življenje.

Otroci in mladostniki Mladinskega doma Maribor so vključeni in se izobražujejo v zunanjih osnovnih in srednjih šolah, v vseh programih nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja, poklicno-tehniškega izobraževanja ter srednjega gimnazijskega izobraževanja. Veliko otrok in mladostnikov ima odločbo o usmeritvi z dodatno strokovno pomočjo, pedagoško pogodbo, možnostjo vključitve v projektno učenje. Vzgojitelji sodelujejo s šolskimi svetovalnimi službami, razredniki in posameznimi profesorji. Otroci in mladostniki so pogosto uspešni na šolskem področju.

Poudarek je na vzpostavitvi dobrih odnosov s svojci in rejniki in rednim stikom z njimi, kar lahko pomembno in odločujoče vpliva na nadaljnji razvoj otroka in mladostnika. Svojci ali rejniki vedno sodelujejo pri izdelavi individualnih programov otrok in mladostnikov. Le tako organizirano se lahko kvalitetno usmerja otroka in ga pripravlja za bivanje ter vračanje v njegovo primarno okolje.

V empiričnem delu bomo predstavili vlogo staršev pri vzgoji in socializaciji otrok in mladostnikov v Mladinskem domu Maribor.

2 Teoretična izhodišča

Za vsakega otroka v procesu njegovega odraščanja sta pomembna elementa vzgoja in proces socializacije, skozi katerega otrok in kasneje mladostnik pridobiva potrebne vrednote za življenje.

Pomembna značilnost modernih družb je izjemno zanimanje za potek odraščanja otrok in mladostnikov. Dvajseto stoletje je od vseh obdobj najbolj vplivalo na proces poteka mladosti. Večina avtorjev omenja dvajseto stoletje, stoletje mladosti. Hall je kot prvi obdobje mladosti imenoval »adolescenca«. Za to obdobje je značilno viharništvo, upori mladih do avtoritete, stresi (Ule in Kuhar, 2003, str. 58).

Freeman (2011, str. 137) ugotavlja, da imajo otroci in mladostniki čustvene in duševne težave podobno kot odrasli, čeprav smo v preteklosti mislili, da otroci ne trpijo zaradi tesnobe,

različnih strahov ali depresije. Sedaj vemo, da se navedene težave lahko pojavijo v vsaki starosti in so med seboj vraščanja v družbo, zlasti razmerja med socialnim poljem in razvojem posameznika. Socialno polje ni sistem deklariranih pravil, temveč sistem realnih pravil in vrednot. Pri vzgojo gre za deklarirano zavestno dejavnost v duhu vrednot. Z vidika nadzorovanega procesa je vzgoja ožja od socializacije, saj je zavestna, sistematična, načrtna v smeri doseganja namena in ciljev. Nenačrtovani nenamerni vplivi na posameznika, ki lahko potekajo na nivoju nezavednega, jih z zavestnim in organiziranim vplivom ne moremo odpraviti. Razlika je, da je pri vzgoji poudarek na oblikovanju človeka, pri socializaciji je poudarek na procesnem nastajanju, pri čemer so vključeni dejavniki nastajanja (Freeman, 2011, str. 137)

Iz Bele knjige (2011, v Krek in Meljak, 2011, str. 28) je razvidno, da je vzgoja ključni dejavnik in kompleksen pojem pri vzgojno-izobraževalnem sistemu, ki naj ne bi spodletel, saj je povezan s prenašanjem vrednot, norm, navad in prepričanj na mladostnike. Na drugi strani lahko poudarimo ustrezna vzgojna ravnanja in odnos vzgojiteljev do mladostnikov, ki so pogoj za uspešno prenašanje znanja. Vzgoja, vrednote in znanje so v praksi povezane in prepletene. Doseganje soglasja o temeljnih vrednotah predstavljajo človekove pravice in dolžnosti, ki jih zajema Ustava Republike Slovenije kot mednarodni dokument (prav tam).

Carsaro (1997; povz. po Rutar, 2013, str. 99) meni, da je mladostnik bil in je v razumevanju socializacije tisti, ki prevzema in ponotranja družbo. Mladostnika moramo razumeti kot nekaj, kar je ločeno od družbe, saj ga je potrebno šele oblikovati, da postane učinkovit član družbe.

Na Danskem otroke obravnavajo kot po naravi dobre. Želijo, da so spoštljivi in pričakujejo obojestransko spoštljivost. Njihovo načelo je, da moraš dajati, da bi prijel. Vladanje s strahom jim predstavlja problematičnost, ker ne spodbuja spoštovanja temveč strah. Pri strahu mladostniki vedno ne spoznajo, česa ne smejo, vpitju in tepežu se bodo izognili. Te navedbe ne prispevajo k zavedanju mladostnikov o lastnem osnovnem jazu. Življenje v sovražnem okolju, polnem vpitja in agresije, ne pomaga pri vzgoji (Alexander in Sandahl, 2017, str. 121).

Pri vzgoji je potrebno upoštevati razliko med vzgojo in socializacijo. Vzgojno delovanje krepi mladostnikove duhovne vrednote, da v procesu socializacije postanejo emancipirani, znajo moralno presojati, zavračati negativne družbene vplive in s svojo individualnostjo pozitivno vplivajo na razvoj družbe. V nadaljevanju bomo predstavili vlogo staršev / družine pri vzgoji otrok.

Družina je osnovna celica vsake družbe in otroci so nepogrešljiv delte skupnosti. Zavedati se je potrebno, da šele z rojstvom otroka starša tvorita to najpomembnejšo družbeno skupnost.

Družina je nenadomestljiva za človekovo socializacijo, njegovo čustvenost in vrednostni sistem. Ustrezna čustvenost je zelo pomembna, saj v nasprotnem primeru otrok zapade v

deviantnost, ki se kaže v neprilagojenem in asocialnem vedenju. Delo s starši je zelo težko področje dela, saj lahko imajo starši veliko zaupanje v vzgojitelja, istočasno pa zelo velika pričakovanja. Mladostniki – otroci se vračajo v družino, zato obravnavanje otrok ne da bi hkrati obravnavali starše, le polovično. Obravnava družinske situacije nam lahko pojasni nekatere vedenjske vzorce, ki dajejo vzgojitelju osnovo za individualizirani vzgojni načrt, saj so starši vir informacij za lažjo diagnozo. Starši lahko delo vzgojiteljev podpirajo ali onemogočajo. Nerešeni odnosi mladostnikov z njihovimi starši pripeljejo do nadaljnjih frustracij, depresivnih stanj, nevrotičnih reakcij, begov in vedenjskih težav. Navedeni primeri so dovolj velik razlog za intenzivno delo s starši. Starši so edini dom otrok, čeprav je pogosto slab (Horvat, 2000, str. 23–24).

Starševstvo je v sodobni družbi postala zahtevna in odgovorna naloga. Rastoča odgovornost deluje danes kot breme, ovira pri vzgoji. Prav zaradi novih razsežnosti, novih razmerij in motivov, psiholoških želja, dilem, dvomov je starševstvo težak, za nekatere neuresničljivi projekt. Otroci so tu kot dejstvo in za vedno (Ule in Kuhar, 2003, str. 27).

Bouwkamp (2014, str. 119) meni, da je nedosleden starš tisti, ki nenehno menjuje pozicijo. V začetku je strog, ko otrok prične povzročati probleme in temu ni kos, popusti in nenadoma spremeni odnos, ponovno postane strog in kaznuje. Pri takšnem staršu otrok nikoli ne ve, pri čem je.

Devjak (2007, str. 127) ugotavlja, da je naloga strokovnega kadra v vzgojnih ustanovah je najti intenziven in dober kontakt s starši, ga negovati in sodelovati na nivoju partnerstva. Starše je potrebno vključevati v domski vsakdan. Ne smemo prezreti tistih staršev, ki se zaradi manj socialnih kompetenc radi umaknejo. Starši so pomemben dejavnik vključevanja otrok v domsko okolje, lahko popestrijo domski vsakdan in so pomemben vir za kvaliteto vzgoje in klime.

Naloga staršev v odnosu do otroka so oskrba, čustvena podpora, nadzor, skrb in vzgoja za družbeno odgovorno delovanje. Odnos se prične ob otrokovem rojstvu, ima več faz in se navadno konča s smrtjo staršev. Otroci so staršem pomemben del veselja in zadovoljstva, lahko pa tudi vir žalosti, skrbi, konfliktov, odvisno od medsebojnega ujemanja. Konflikti se pojavijo v borbi za ljubezen in medsebojno naklonjenost, zlasti v več številčni družini. Krize medsebojnih odnosov, se zlasti pojavljajo v obdobju otrokove adolescence, v večini primerov takrat starši ne morejo več slediti razvoju in spremembam otroka (Ule, 2009, str. 349).

Petrič (2011, str. 113) navaja, da starši svoje otroke vzgajajo v upanju in prepričanju, da vzgajajo najbolje. Kadar vzgoja ne poteka tako, kot so si zamislili, nastopi problem, pride do nezadovoljstva in konfliktov v družini. Z uvajanjem sprememb starši želijo rešiti problem nespoštljivosti, nesodelovanja, pojava agresivnosti pri svojih otrocih. Pozabljajo pa, da sta za vzpostavitev dobrega odnosa potrebna dva. Iz tega sledi, da lahko starši pričakujejo spremembe v odnosu z otroki, če so za spremembo pripravljeni tudi oni.

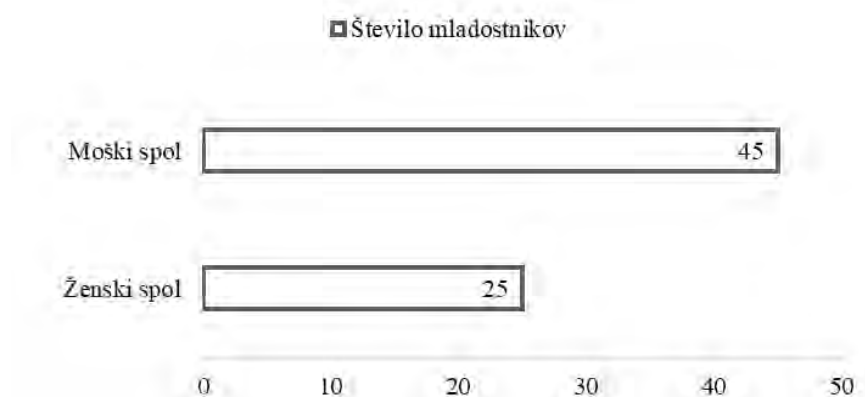
Ugotavljamo, da je starševstvo odgovorna naloga, ki je prepletena z različnimi dejavniki, ki vplivajo na razvoj in vzgojo otroka / mladostnika v sodobnem času.

V nadaljevanju bomo ugotavljali, ali mladostniki ocenjujejo dimenzijo sodelovanje s starši kot najmanj pomemben element v okviru bivanja v Mladinskem domu Maribor.

3 Metodologija

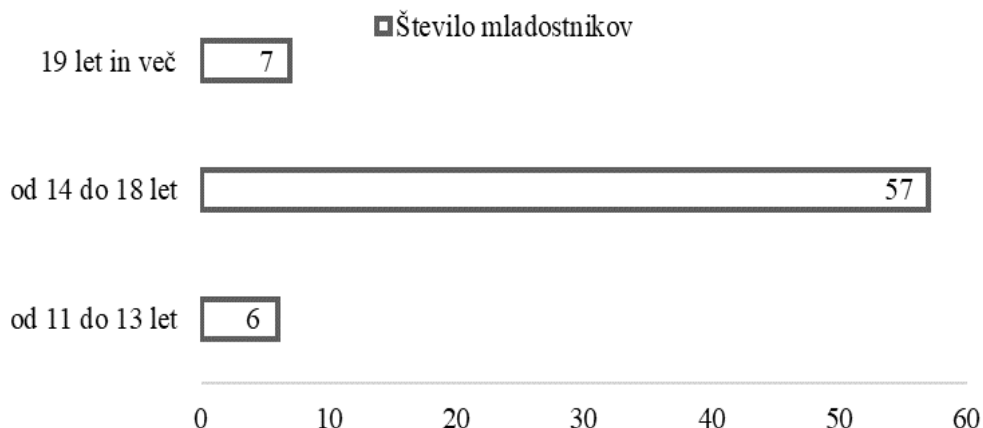
Izvedli smo kvantitativno raziskavo, v kateri smo anketirali otroke in mladostnike v Mladinskem domu Maribor.

V Mladinskem domu Maribor je bilo v času raziskave nameščenih 82 mladostnikov, na anketi vprašalnik pa jih je odgovarjalo 70. Od tega je bilo 45 mladostnikov ali 64 % in 25 mladostnic ali 36 % od celotne populacije (Slika 1).

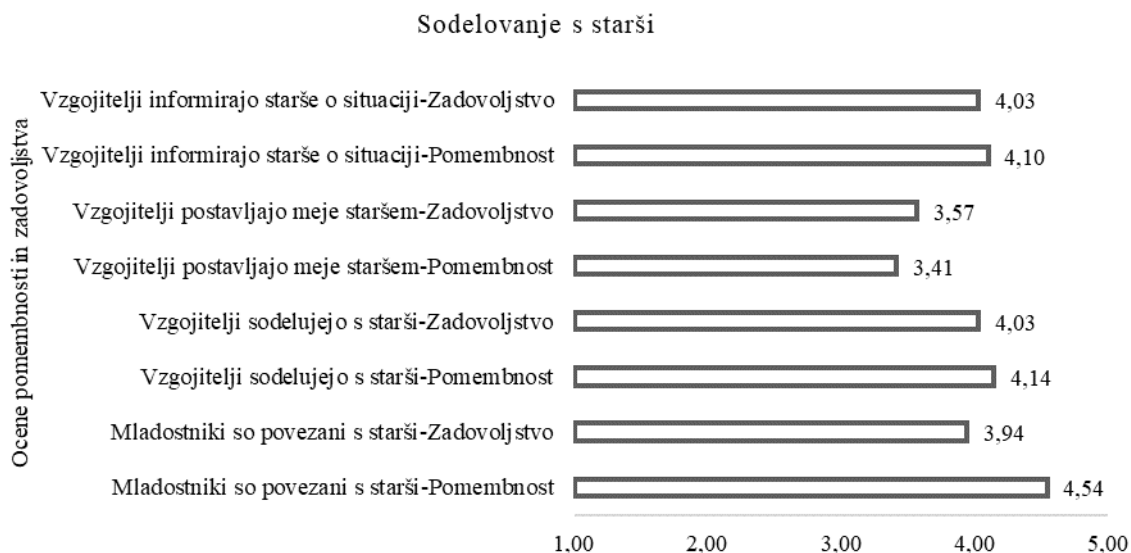


Slika 1. Sestava vzorca glede na spol
(Lastni vir)

57 mladostnikov je bilo starih od 14–18 let, kar je predstavljalo 81,4 %. 7 mladostnikov je bilo staro 19 in več let, kar je predstavljalo 10 %. 6 mladostnikov je bilo starih od 11 do 13 let, kar je predstavljalo 8,6 % od celotne populacije (Slika 2).



Slika 2. Sestava vzorca glede na starost
(Lastni vir)



Slika 3. Ocena zadovoljstva in pomembnosti vidikov sodelovanja vzgojiteljev s starši in povezavo mladostnikov s starši (Lastni vir)

Pri kazalniku sodelovanje s starši je razvidno, da so mladostniki najbolj zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelji informirajo starše o situaciji«, s povprečno oceno 4,03. Najmanj so zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelji postavljajo meje staršem«, s povprečno oceno 3,75. Ta trditev je zanje tudi najmanj pomembna in jo povprečno ocenjujejo z oceno 3,41. Največjo pomembnost predpisujejo trditvi, da so »mladostniki povezani s starši« z oceno 4,54 (Slika 3). Povprečne ocene zadovoljstva in pomembnosti so večje od 3,5. Iz tega sledi, da so mladostniki v povprečju zadovoljni in jim je sodelovanje s starši pomembno.

4 Rezultati in razprava

Postavili smo hipotezo H1, pri kateri smo preverjali, ali mladostniki ocenjujejo dimenzijo sodelovanje s starši kot najmanj pomemben element v okviru bivanja v Mladinskem domu Maribor.

Hipoteza H1 se potrdi, če mladostniki dimenzijo »sodelovanja s starši« ocenijo kot najmanj pomembno med vsemi dimenzijami v vprašalniku na lestvici 1 do 5. Predvidevali smo, da je ocena mladostnikov glede sodelovanja z njihovimi starši najmanj pomembna.

Pri H1 smo torej preverjali, ali mladostniki ocenjujejo dimenzijo sodelovanje s starši kot najmanj pomemben element. Preverili sem vseh šest kazalnikov (dimenzij) iz anketnega vprašalnika glede na ocenitev pomembnosti s strani mladostnikov. Med temi je bila tudi ocenitev pomembnosti sodelovanja s starši, kar prikazujemo v tabeli 1.

Tabela 1. Pomembnost sodelovanja s starši (Lastni vir)

Število		Mladostniki so povezani s starši – pomembnost.	Vzgojitelji sodelujejo s starši – pomembnost.	Vzgojitelji postavljajo meje staršem – pomembnost.	Vzgojitelji informirajo starše o situaciji – pomembnost.
	Veljavno	70	70	70	70
	Manjka	0	0	0	0
Srednja		4,5429	4,1429	3,4143	4,1000
Mediana		5,0000	5,0000	4,0000	5,0000
Način		5,00	5,00	5,00	5,00
Minimalna		2,00	1,00	1,00	1,00
Maksimalna		5,00	5,00	5,00	5,00

Skupno povprečje vseh trditev pomembnosti v kazalniku »sodelovanje s starši« je 4,05 (Tabela 1).

»Sodelovanje s starši« – mladostniki so najbolj zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelji informirajo starše o situaciji«. Najpomembnejša jim je trditev, da so »mladostniki povezani s starši«. Najmanj so zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelji postavljajo meje staršem«. Ta trditev je zanje tudi najmanj pomembna. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju z vsemi trditvami zadovoljni in so jim le-te pomembne.

Ugotavljali smo še naslednje kazalnike, kot so lik vzgojitelja, strokovnost vzgojitelja/-ice, medsebojni odnosi, notranji delovni pogoji in razmere ter vrednote. V nadaljevanju predstavljamo, kako so mladostniki ocenili naslednje kazalnike:

»Lik vzgojitelja« – mladostniki so najbolj zadovoljni s trditvijo, da ima »vzgojitelj občutek za delo z mladostniki« in tudi najbolj pomembna je ta. Najmanj so zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelj začuti vsakega mladostnika«, najmanj pa jim je pomembna trditev, da je »vzgojitelj dosleden, strog, a korekten«. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju z vsemi trditvami zadovoljni in so jim vse trditve pomembne.

»Strokovnost vzgojitelja« – mladostniki so najbolj zadovoljni s trditvijo, da »vzgojitelj skrbi za mladostnike«. Najpomembnejša zanje je trditev, da »vzgojitelj pomaga mladostnikom v kritičnih situacijah«. Najmanj so zadovoljni s trditvijo, da je »vzgojitelj pripravljen uvajati novosti« in da je »vzgojitelj avtoritativen«. Najmanj jim je pomembna trditev, da je »vzgojitelj avtoritativen«. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju zadovoljni z vsemi trditvami in so jim vse le-te pomembne.

»Medsebojni odnosi« – mladostniki so najbolj zadovoljni s trditvijo, da se »s sovrstniki dobro razumejo«. Najpomembnejša je zanje trditev, da se »v MD dobro počutijo«. Najmanj so zadovoljni s trditvijo, da »obstaja toleranca vzgojiteljev nad mladostniki«. Ta trditev je mladostnikom najmanj pomembna. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju z vsemi trditvami zadovoljni in so jim le-te tudi pomembne.

»Notranje delovne razmere« – mladostniki najbolj zadovoljni s trditvijo, da imajo »mladostniki zagotovljene prevoze v šolo«. Najpomembnejša jim je trditev, da »MD zagotavlja mladostnikom varnost«, najmanj pa so zadovoljni s trditvijo, da so »prostori za interesno dejavnost urejeni«. Najmanjšo pomembnost predpisujejo trditvi, da so »prostori za interesno dejavnost urejeni«. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju z vsemi trditvami zadovoljni in so jim te trditve tudi pomembne.

»Vrednote« – mladostniki so največje zadovoljstvo podali pri trditvi, da »se vzgojitelji zavzemajo za mladostnike«. Največjo pomembnost predpisujejo trditvi, da »lahko izražajo svoje mnenje, najmanj pa so zadovoljni s trditvijo, da »lahko izražajo svoje mnenje«. Najmanjšo pomembnost so pripisali trditvi, da »so do njih načelni«. V povprečju so vse trditve zadovoljstva in pomembnosti v kazalniku ocenili z več kot 4. To nakazuje, da so mladostniki v povprečju z vsemi trditvami zadovoljni in so zanje te trditve pomembne.

Glede na pomembno vlogo staršev pri vzgoji in socializaciji otrok smo bili presenečeni nad dejstvom, da so kazalniku sodelovanje s starši izmed vseh trditev namenili najmanj pomembno vlogo. Na osnovi ugotovitev, da mladostniki ocenjujejo le-ta kazalnik kot najmanj pomembnega, smo potrdili hipotezo H1, v kateri smo naključno rezultat tudi predvidevali.

Zaskrbljujoče je dejstvo, da so otroci in mladostniki elementu sodelovanje s starši dali tako slabo oceno.

4 Zaključek

Ugotavljali smo, da so vzgoja in socializacija ter vloga staršev v procesu bivanja mladostnikov in otrok v Mladinskem domu Maribor zelo pomembni, čeprav v nadaljevanju nismo dobili potrditev, da bi bila vloga staršev tako pomembna, kot smo glede na praktično sodelovanje z njimi pričakovali.

Ob kazalniku »Sodelovanje s starši« smo ugotavljali smo še naslednje kazalnike, kot so lik vzgojitelja, strokovnost vzgojitelja/-ice, medsebojni odnosi, notranji delovni pogoji in razmere ter vrednote. Vse smo tudi predstavili. Ko smo ugotavljali kazalnike, kot so strokovnost vzgojitelja/-ice, medsebojni odnosi, notranji delovni pogoji in razmere ter vrednote v odnosu do dela z otroki in mladostniki, smo glede na pomembno vlogo staršev pri vzgoji in socializaciji otrok bili presenečeni nad dejstvom, da so kazalniku sodelovanje s starši izmed vseh trditev namenili najmanj pomembno vlogo. Zaskrbljujoče je, da so otroci in mladostniki elementu sodelovanje s starši dali tako slabo oceno in jim veliko več pomenijo npr. vrednote, medosebni odnos, bivalni pogoji in predvsem vzgojitelj in vzgojiteljica. To samo potrjuje dejstvo, kako pomemben je lik vzgojitelja/-ice, ki so z njimi praktično 24 ur na dan. Menimo, da je vloga staršev navkljub rezultatom, ki smo jih predstavili, zelo pomembna, saj so vezni člen za delo z otroki in mladostniki.

Kot prispevek k stroki menimo, da je pri vzgoji potrebno upoštevati razliko med vzgojo in socializacijo. Vzgojno delovanje krepi mladostnikove duhovne vrednote, da v procesu socializacije postanejo emancipirani, znajo moralno presojeti, zavračati negativne družbene vplive in s svojo individualnostjo pozitivno vplivajo na razvoj družbe.

Z raziskavo smo ugotavljali, da imajo starši mnogo manjšo vlogo pri vzgoji in socializaciji otrok s čustvenimi primanjkljaji, ki so v institucionalni oskrbi, kot smo predvidevali. Glede na praktične ugotovitve pri neposrednem delu s starši in otroci ter mladostniki smo menili, da je to sodelovanje neizogibno in nujno potrebno pri vključevanju otrok in mladostnikov v vzgojno izobraževalni proces (osnovna in poklicna/srednja šola), kakor tudi za nadaljnje življenje.

Na osnovi ugotovitve bomo v prihodnje pripravili raziskavo o pomembnosti lika vzgojitelja/-ice pri delu z otroki in mladostniki v Mladinskem domu Maribor. Vzgojitelj / vzgojiteljica sta tista akterja, ki ob strokovni službi, neposrednem sodelovanju z vzgojno izobraževalnimi institucijami in Centri za socialno delo največ pripomorejo pri socializaciji otrok in mladostnikov.

Reference

1. Alexander Joelle, J. in Sandahl Dissing, I. (2017). *Vzgoja po Dansko: Kaj eni najsrečnejših ljudi na svetu vedo o vzgoji samozavestnih in sposobnih otrok*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
2. Bouwkamp, R. in Bouwkamp S. (2014). *Blizu doma: priročnik za delo z družinami*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
3. Devjak, T. (2007). *Pravila in vzgojno delovanje šole*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
4. Horvat, M. (2000). *Delo z vedenjsko in osebnostno motenim otrokom in mladostnikom*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
5. Krek, J. in M. Metlak. (2009). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Zavod za šolstvo Republike Slovenije.
6. Freeman, D. in Freeman, J. (2011). *Spoznajte svoj um: vsakdanje čustvene in duševne težave ter kako jih premagati*. Ljubljana: Gnostica.
7. Peček, M. (2009). *Moč vzgoje: sodobna vprašanja o teoriji vzgoje*. Ljubljana: Tehniška založba Slovenije.
8. Petrič, M. (2011). *Starševstvo je lep, a odgovoren poklic*. Nova Gorica: Melior, Založba Educa.
9. Rutar, S. (2013). *Poti do participacije otrok v vzgoji*. Koper: Univerza na Primorskem.
10. Ule, M. (2009). *Psihologija komuniciranja in medsebojnih odnosov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
11. Ule, M. in Kuhar, M. (2003). *Mladi, družina, starševstvo*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Center za socialno psihologijo.

Doc. dr. Bojan Macuh je prof. soc. in slov. Doktorski študij je zaključil na Pedagoški fakulteti Univerze na Primorskem, pred tem pa magistrski študij sociologije na Filozofski fakulteti Univerze v Mariboru. Od leta 2009 je predavatelj na Fakulteti za poslovne in komercialne vede v Celju, kjer predava sociologijo. Na Gea College v Ljubljani občasno predava od leta 2013 poslovno etiko in organizacijsko kulturo. Na Višji šoli za kozmetiko in velnes predava predmet čustvena inteligenca in osebnostni razvoj. Je avtor in soavtor znanstvenih in strokovnih monografij, priročnikov ter več znanstvenih, strokovnih in poljudnih člankov. S svojimi prispevki kot avtor in soavtor je sodeloval na več mednarodnih znanstvenih konferencah. Hkrati je avtor tudi več leposlovnih del za odrasle, mladino in otroke.

Janez Domajnko je mag. poslovnih ved. Magistrski študij je zaključil na Fakulteti za komercialne in poslovne vede v Celju. Pred tem je zaključil visoko šolski študij na Fakulteti za organizacijske vede Univerze v Maribor in končal višje šolski študij na Strojni fakulteti Univerze v Mariboru. Od leta 1997 je vzgojitelj v Mladinskem domu Maribor – enota Slivnica. Pridobil je andragoško-pedagoško izobrazbo na Pedagoški fakulteti Univerze v Mariboru in dokvalifikacija za delo z otroki, ki imajo motnje vedenja MVO na Pedagoški fakulteti Univerze v Ljubljani.

Abstract:

The Role of Parents in Socialization of Children and Adolescents in the Juvenile Home

Research question: What is the importance of education and socialization of adolescents and children and parental roles in Maribor juvenile centre during their living there?

Purpose: We want to establish whether it is necessary to consider the difference between education and socialization when working with adolescents and children.

Methods: The research was carried out at the Maribor juvenile centre where 82 children and adolescents resided at the time of the quantitative survey, and 70 of them answered the questionnaire.

Results: Children and adolescent consider cooperation with parents the least important. Among other things, we analysed indicators such as: educator's professionalism, interpersonal relationships, internal working conditions, and values in relation to work with children and adolescents. We were interested in the importance of parents in education and socialization of children in Maribor juvenile centre.

Organization: The study identified the role of parents of children with emotional deficits in institutional care in the education and socialization of children.

Society: The contribution is important from the perspective of the lives of children and adolescents in Maribor juvenile centre and the coexistence of children and adolescents and their parents, as well as the educators employed by the institution.

Originality: This is the first such comprehensive study conducted among children and adolescents with emotional deficits.

Research limitations/further research: A limitation of the research is that children and adolescents, and partly educators, were included. In further research, it will be necessary to involve more parents who are an important actor in education and work with their children in the institution.

Keywords: children, adolescents, parents, education, socialization, home.

Copyright (c) 2020 Bojan MACUH, Janez DOMAJNKO



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.