

### ... člen

(1) Delodajalec mora svetu delavcev omogočiti učinkovito izvajanje notranjega nadzora nad stanjem na področju varnosti in zdravja pri delu v imenu delavcev in ga pri tem ne sme kakorkoli ovirati.

(2) Svet delavcev lahko od delodajalca zahteva sprejetje ustreznih ukrepov ter pripravi predloge za odpravo in zmanjšanje tveganj za varnost in zdravje pri delu. V zvezi s tem ima pravico z obrazloženim sklepom zahtevati od delodajalca tudi predhodno pridobitev neodvisnih izvedenskih mnenj in analiz, zlasti pa analize dopustnosti psihofizičnih obremenitev delavcev v obstoječih delovnih procesih in ergonomske analize posameznih delovnih mest z vidika smernic in priporočil medicinske stroke.

(3) Delodajalec se je dolžan do zahteve sveta delavcev iz prejšnjega odstavka opredeliti v roku 15 dni in, če je strokovno utemeljena z vidika smernic in priporočil stroke, v najkrajšem možnem razumnem roku ustrezno popraviti in dopolniti oziroma izpopolniti izjavo o varnosti z oceno tveganja.

(4) Predstavniki sveta delavcev ima pravico: prisostvovati inšpekcijskemu nadzoru, kadar ta opravlja nadzor nad zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ter izraziti svoja opažanja ter predlagati inšpektorju, da delodajalcu na podlagi predhodno pridobljenega izvedenskega mnenja odredi popravo in dopolnitev ocene tveganja ter določitev dodatnih varnostnih ukrepov za odpravo nesprejemljivega tveganja v izjavi o varnosti.

(5) Vsak delavec se lahko obrne na svet delavcev s svojimi opozorili, predlogi in zahtevami za izboljšanje varnosti in zdravja pri delu, ta pa je dolžan njihove iniciative posredovati delodajalcu.

### ... člen

(1) Če delodajalec nima veljavno sprejete izjave o varnosti z oceno tveganja, ali je ta nepopolna, ali če krši sprejeto izjavo o varnosti z oceno tveganja, in bi ta njegova ravnanja oziroma opustitve lahko predstavljale neposredno nevarnost za življenja ali resno grožnjo za okvare zdravja delavcev, delodajalec pa teh pomanjkljivosti na njihovo zahtevo ne odpravi v razumnem roku, ima svet delavcev pravico z obrazloženim pisnim sklepom začasno prepovedati opravljanje dela delavcev ali delovnega procesa oziroma uporabo sredstev za delo ter istočasno zahtevati takojšen inšpekcijski nadzor.

(2) Prepovedni sklep sveta delavcev iz prejšnjega odstavka stopi v veljavo s trenutkom njegove vročitve delodajalcu in pristojnemu inšpektoratu, delodajalec pa ga je dolžan spoštovati do sprejetja dokončne odločitve pristojnega inšpektorja.

(3) Če inšpektor za delo ne odredi delodajalcu sprejetja varnostnih ukrepov, ki jih predlaga izvoljeni delavski predstavnik, ima ta pravico zahtevati, da o tem odloči arbitražna po zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

## UREJANJE PROBLEMATIKE DELA NA DOMU

# Delo na domu – prednosti in pasti pri uvajanju v prakso

*Vsi se prav gotovo strinjamo, da so pričakovanja in predstave zaposlenih in delodajalcev o delu na domu lahko zelo različna. Za delavca je lahko prva asociacija dela na domu svobodno opravljanje dela v kraju po njegovi izbiri, mogoče več prostega časa, boljše ravnovesje med zasebnim in poklicnim življenjem, pridobivanje časa, ker vožnja ni potrebna itd. Delodajalec pa lahko v delu na domu vidi možnost za zmanjševanje stroškov dela, več narejenega dela, večjo produktivnost zaposlenih, več zadovoljstva med zaposlenim itd. Pa je temu res tako? Kaj nam kažejo znanstveni dokazi?*

### Delo na domu kot odziv na svetovno krizo

Termin teledelo (ang. telework, telecommuting) je oblikoval Jack Nilles med naftno krizo leta 1973. Le-ta je povzročila vrtoglavi dvig cen nafte na trgu. Nillesov odgovor na to je bil jasen: »**Če delavci ne bodo prišli na delovno mesto, potem bo delovno mesto prišlo k delavcem. S tem bomo znižali porabo energije in stroške ter rešili težave z mobilnostjo med krizo.**«

Podobni situaciji smo priča tudi v trenutni krizi leta 2020 zaradi virusa SARS-CoV-2. Pandemija, s katero se svet sooča v zadnjih mesecih, bo nedvoumno zaznamovala našo prihodnost na marsikaterem področju našega vsakdana. Države trenutno bolj ali manj učinkovito iščejo konsenz med čim nižjo obolevnostjo zaradi COVID-19 in ekonomskimi posledicami preventivnih ukrepov. Delovne organizacije so bile v zadnjih mesecih prisiljene skoraj prek noči zamenjati in preoblikovati de-

lovne procese, reorganizirati kader ali začasno zaustaviti svoje delovanje. Vse več delodajalcev je zaposlenim ponudilo drugačne oblike dela. Nekateri delavci so svoje delovno okolje v prostorih delodajalca zamenjali za nove oblike dela na domu.

### Opredelitev dela na domu

**Delo na domu** je v 68. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) opredeljeno, kot delo, ki ga delavec opravlja na svojem domu ali v prostorih po svoji izbiri, ki so



Pišeta:

dr. Ajda Erzar in dr. Metoda Dodič Fikfak

izven delovnih prostorov delodajalca. **Teledelo** (ang. telework) je delo, ki ga delavec opravlja na neki drugi lokaciji, ne v delodajalčevih prostorih, pri tem pa uporablja informacijsko-komunikacijsko tehnologijo. Delo na domu pa se ne enači s pojmom teledelo, ker ni vsako delo na domu povezano z uporabo informacijskokomunikacijske tehnologije.

## Delež zaposlenih

Eurostat poroča, da 5,2 % zaposlenih v Evropi starih od 15 do 64 let običajno dela od doma. Ta podatek je v zadnjem desetletju okoli 5 % in je stabilen. Zabeležili so pa povečanje deleža zaposlenih, ki občasno delajo od doma, in sicer leta 2008 je le-ta znašal 5,8 %, leta 2018 pa že 8,3 %.

Največ ljudi od doma dela na Nizozemskem (14 %), sledijo ji Finska (13,3 %), Luksemburg (11 %) in Avstrija (10 %). Najmanjši delež tako zaposlenih pa je v Bolgariji (0,3 %) in Romuniji (0,4 %). V letu 2018 je več žensk (5,5 %) kot moških (5 %) delalo od doma. Okoli 3 % zaposlenih v Evropi opravlja teledelo. Ocenjujejo, da je med pandemijo COVID-19, kar 37 % zaposlenih delalo od doma.

## Delo na domu v Sloveniji

V letu 2006 so na **Univerzi v Mariboru izvedli raziskavo**, v katero so vključili 251 zaposlenih v terciarnem sektorju. Med vsemi je 60 % dejansko delalo na domu, od tega je bilo 66 % moških in 34 % žensk. Med delavci na domu je bilo le 34,7 % takih, ki so bili starši in 18 % takih, ki so poleg službe negovali še svoje starejše sorodnike.

Kljub temu, da velja splošno prepričanje, da delo na domu omogoča tudi boljše vključenost invalidnih oseb v delo, je bil

delež takih le 2 %. Največ delavcev na domu je bilo zaposlenih v manjših podjetjih (58 %), 23 % v srednje velikih in 19 % v velikih.

Na Inštitutu za medicino dela, prometa in športa je bil v času epidemije COVID-19 izveden krajši vprašalnik, med drugim je iz podatkov moč razbrati, da je izmed 84 vključenimi podjetij, 60 % uvedlo delo na domu. Med temi je več kot 60 % podjetij uvedlo delo od doma le za del zaposlenih.

## Tveganja in posledice dela na domu

Tako kot druge oblike dela, tudi delo od doma prinaša določena tveganja in posledice, ki se lahko pokažejo na različnih področjih življenja, med drugim tudi **na zdravstvenem stanju zaposlenih**. Zdravstvene posledice dela na domu so v prvi vrsti neposredno povezane z vrsto dela, ki se opravlja na domu. Zavedati se je potrebno namreč, da je pojem dela na domu širok, zato tveganj in posledic ne moremo poplošiti, ne da bi upoštevali vrsto dela. V razvitih državah večina dela na domu poteka v obliki **t. i. teledela**. Zaposleni tako glavnino svojega dela opravi s pomočjo informacijsko-komunikacijske tehnologije v domačem "pisarniškem okolju".

V času pandemije COVID-19 so bile delovne organizacije prisiljene v kratkem času povečati delež zaposlenih, ki so delo opravljali zunaj njihovih prostorov in z uporabo informacijsko-komunikacijske tehnologije. Zaradi hitrih sprememb je bila podpora delodajalcev pri ustreznem oblikovanju delovnega okolja teledelavcev **slaba**. Ocenjujejo, da bi to v prihodnosti imelo lahko posledice na zdravju zaposlenih.

Nekatere ugotovitve kažejo na možnost, da imajo delavci na daljavo **več težav kot skupina delavcev v tradicionalnem okolju**. Razlog tiči v tem, da delo doma lahko dejansko poteka z manj prekinitvami kot v pisarni, to pa pomeni **podaljšanje trajanja izpostavljenosti dejavnikom tveganja**. Delavci morajo imeti dovolj samodiscipline, da si vzamejo potrebne odmore in delajo samo v obdobju, priporočljivem za uporabo računalnika. Nenadzorovani in

brez druženja s sodelavci nujne odmore zlahka spregledajo.

V znanstveni literaturi je moč pridobiti podatke o zdravstvenih posledicah teledela, ki so povzeta v naslednjih kategorijah:

### a) Telesno zdravje

Delavci, ki delo na domu opravljajo predvsem v obliki pisarniškega dela, so izpostavljeni tveganjem zaradi sedečega dela, daljše statične drže in dela v prisilnih položajih telesa ob nepravilni ureditvi delovnega mesta; zaradi dolgotrajnega dela s tipkovnico in drugimi vhodnimi napravami ter z računalniki, ki zahtevajo pogoste in ponavljajoče se gibe roke oziroma zapetja. Vse to vodi v razvoj kostno-mišičnih obolenj. Največji problem dela na domu in s tem povezanih kostno-mišičnih bolezni, prav gotovo predstavlja **ergonomsko neurejeno delovno mesto**.

Raziskave kažejo, da zaposleni delo opravljajo v različnih prostorih hiše; 30 % jih dela v dnevni sobi, 27 % v spalnici, 22 % v jedilnici, 5 % dela v kuhinji in 16 % drugje v hiši. Leta 2014 so na Finskem preučevali ergonomske vidike teledela. Več kot polovica anketiranih je navedla, da med teledelom niso posvečali nobene pozornosti ergonomski ureditvi delovnega okolja, 94 % delavcev je povedala, da jim delodajalec **ni nikoli dal navodil glede ergonomske ureditve** delovnega mesta. Skoraj polovica vprašanih ni imela pisarniškega stola in pisarniške mize. 53 % zaposlenih je poročalo o bolečinah v vratu in 30 % o bolečinah v hrbtu.

Na Nizozemskem so ugotovili, da teledelavci več ur dnevno **uporabljajo zaslone** kot drugi primerljivi delavci. Na Švedskem so na manjšem vzorcu zaposlenih preučevali vpliv teledela na **krvni tlak in vrednosti adrenalina v krvi** pri delavcih s t. i. belimi ovrtniki. Krvni tlak je bil nižji pri teledelavcih, kot pri delavcih, ki so delali v prostorih delodajalca. Namreč delo v prostorih delodajalca naj bi bilo bolj razgibano, z več telesne aktivnosti, kot pa delo na domu, kar neposredno vpliva na dvig tlaka. Moški, ki so izvajali teledelo, so imeli višje vrednosti adrenalina v krvi kot običajni delavci, kar so utemeljili s tem, da so teledelavci delali **daljši delovnik**.

### b) Duševno zdravje

Delo na domu po eni strani omogoča večjo fleksibilnost, prispeva k boljši in lažji organizaciji zasebnega življenja, kar posledično lahko vodi do dobrega počutja in po-

zitivno vpliva na zdravje zaposlenih, po drugi strani pa delo na domu predstavlja tudi **tveganje za duševno zdravje**. Glavni vir le-tega so lahko:

- a. socialna izolacija;
- b. pomanjkanje socialne podpore;
- c. manj možnosti za karierni razvoj;
- d. neustrezno ločevanje zasebnega in službenega življenja in
- e. večja intenzivnost dela ter daljši delovnik.

Znano je, da delavci na domu delajo dlje, imajo pogosteje podaljšan delavnik, manj odmorov in manj predvidljive in bolj fleksibilne urnike dela. Iz teh ugotovitev je možno sklepati, da lahko tako delo **pozitivno in tudi negativno vpliva** na ravnovesje med delom in zasebnim življenjem.

Najpogostejše ovire za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za tiste, ki imajo otroke, so **dolg delovni čas in nepredvidljivi delovni pogoji**.

Države kot so Francija, Nizozemska in Velika Britanija imajo velik delež delavcev, ki svoje delo opravljajo **v prostem času** in tudi visok delež tistih, ki delo opravljajo doma. Ravno nasprotno pa vidimo v Nemčiji in Italiji, manjši delež dela od doma in dela v prostem času. Podatki kažejo, da je delo v prostem času bolj pogosto med delavci, ki imajo bolj fleksibilna delovna mesta, npr. delo od doma. Posledično porast dela na domu ustvarja družbo, ki mora biti vedno na razpolago.

Pri delu na domu naletimo tudi na tako imenovani **paradoks avtonomije**. Znano je namreč, da več kot imajo delavci avtonomije pri delu, več in dalj delajo, višja pa je tudi stopnja kontrole delodajalca. Avtonomija se nanaša na svobodo in neodvisnost, ki jo ima zaposleni pri organiziranju delovnih aktivnosti. Kontrola zaposlenega se izvaja neposredno in še večkrat posredno. Predvsem se pričakuje, da bi moral biti tak delavec idealen. **Idealni delavci tipično delajo več kot 40 ur**, od njih pa se pričakuje, da se **žrtvujejo za svojo organizacijo**. Ob tem morajo biti tudi večkrat telefonsko dosegljivi tudi zunaj svojega delovnega časa. Avtonomija pri delu torej lahko povzroči tudi večje zahteve za zaposlenega.

### c) Absentizem in prezentizem

Ugotovili so, da je med teledelavci **manj absentizma in več prezentizma** kot med običajnimi delavci. Veliko zaposlenih se čuti dolžne delati, kljub bolezni, da opravičijo "privilegij" možnosti dela od doma.

## Kateri zaposleni so primerni za opravljanje dela na domu

Vsa dela prav gotovo **niso primerna** za opravljanje na domu, prav tako tudi vsak zaposleni **ni primeren** kandidat za delo na domu. Dingel in Neiman sta na ameriški populaciji ugotovila, da je ima le 37 % delavcev taka dela, ki bi jih bilo mogoče v celoti izvesti doma. Gre predvsem za bolj plačana dela v državi, saj višina njihovih dohodkov predstavlja 46 % vseh plač v Ameriki. Ugotovila sta, da imajo države, ki imajo nižje dohodke, tudi manj dela na domu.

Japonci so ugotovili, da je največ dela na domu vezanega na informacijske storitve v industriji, najmanj pa na dela, ki zahtevajo fizični kontakt s stranko oziroma dela, ki jih opravljajo fizični delavci. Zaradi specifičnih zahtev dela na domu vsak zaposleni ni primeren za opravljanje le-tega. Predlagajo **naslednje osebnostne značilnosti, ki naj bi jih imel uspešni delavec na domu**:

- a. visoko stopnjo motivacije;
- b. visoko stopnjo znanja in spretnosti pri delu;
- c. visoko stopnjo samostojnosti;
- d. manj potrebe po socializaciji;
- e. znanje o organizaciji časa;
- f. visoko zmogljivost koncentracije;
- g. dobre komunikacijske spretnosti in
- h. zanesljivost.

V literaturi je možno najti podatke, **kako na odločitev za delo na domu vpliva družina**. Pokažejo se trije vzorci:

1. Bolj pogosto delo od doma opravljajo tisti zaposleni, ki niso starši.
2. Med tistimi zaposlenimi, ki nimajo otrok, bolj pogosto od doma delajo tisti, ki so samski. Med njimi je več moških kot žensk.
3. Med starši, ki so samohranilci, je manj dela na domu, v primerjavi s tistimi, ki imajo partnerja.

Rezultati kažejo, da so **otroci najpomembnejši dejavnik** v družinskem življenju, ki vpliva na odločitev za delo na domu.

## Kako obvladovati tveganja dela od doma?

Če izvajamo delo na domu, je potrebno zgoraj predstavljena tveganja odpraviti oziroma zmanjšati. Potrebno je ustrezno urediti delovno okolje, priskrbeti ustrezno delovno opremo, varovati duševno zdravje zaposlenega in promovirati telesno aktivnost.

### a. Delovno okolje

Delovno okolje naj vključuje:

1) Samostojno sobo, in če to ni mogoče, vsaj prostor, kjer lahko delavec dela. To je pomembno iz različnih razlogov:

- Omogoča zvočno in vizualno izolacijo delavca, kar olajša njegovo koncentracijo in zmanjša motnje iz okolja.
- Prispeva k ohranjanju meje med poklicnim in zasebnim življenjem. Predstavlja simboličen način, kako vzpostaviti ločnico med tema dvema sferama; npr. izstopiti iz sobe, pomeni zapustiti delo.

2) Primerno temperaturo, vlago in prezračevanje.

3) Ustrezno razsvetlavo (vključno z dnevno svetlobo) za učinkovito, natančno in zdravo izvajanje nalog.

4) Ustrezno internetno povezavo in telefonske linije, če je potrebno.

5) Redne preglede napak v opremi in električnem omrežju.

### b. Delovna oprema

Večina delavcev delo na domu opravlja prek informacijsko-komunikacijske tehnologije (npr. delo z računalnikom). Nujno je, da imajo le-ti delovno mesto **ergonomsko pravilno urejeno** in so večji varne uporabe slikovnih zaslonov.

### c. Duševno zdravje

Za ohranjanje dobrega duševnega zdravja, se delavcem svetuje, da:

- začnejo in zaključijo delovni dan z ritualom, ki označuje pričetek in konec delovnika (npr. telesna aktivnost, meditacija, drugačna oblačila itd.);
- vsak dan poskusijo pričeti in končati z delom istočasno;
- določijo ure, ko bodo dosegljivi za sodelavce oziroma nadrejene;
- načrtujejo delovnik in se držijo načrta;
- po končanem delovniku prenehajo z uporabo službenega telefona, računalnika, ne prebirajo več elektronskih sporočil;
- načrtujejo redne in kratke odmore ter odmor za malico;
- če je mogoče, delajo v posebej za to pripravljenem prostoru in
- vzpostavijo dogovor glede njihovega delovnika z družino/sostanovalci.

### d. Telesno-gibalne aktivnosti

Delavce je potrebno podučiti o pomenu izvajanja telesne aktivnosti. Le-ta naj se iz-

vaja v prostem času in tudi med odmori tekom delovnika. Svetuje se:

- počitek naj bo aktiven;
- telefonske pogovore opravljajte stoje;
- malicajte zunaj prostora dela;
- vsakih 30 minut vstanite izpred računalnika in
- namesto običajnih pisarniških miz uporabite dvizhne delovne mize.

Delodajalec je dolžan **zagotavljati varne pogoje dela na domu**. Dolžnost zagotavljanja varnih razmer za delo je določena tudi v zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Po tem zakonu je **delodajalec dolžan zagotavljati varne in zdrave pogoje za delo** ne glede na kraj, kjer delavec opravlja delo.

Pomembno se je zavedati, da je delovno okolje na domu manj nadzorovano, zato se morajo delodajalci in delavci **oblikovanja preventivnih ukrepov** lotiti še bolj sistematično. Ukrepi morajo biti individualno pripravljene, upoštevajoč vse dejavnike tveganja za varnost in zdravje, ki se lahko pojavijo v takem delovnem okolju. **Načrt varovanja zdravja pri delu**, nikakor ni statična zbirka pravil, pač pa mora biti dinamično posodobljen glede na najnovejša znanja in priporočila ter spremembe na delovnem mestu. Bistvenega pomena je, da le-ta služi uporabniku, tako delavcu kot delodajalcu, pri oblikovanju in vzdrževanju zdravega delovnega mesta.

## Predstavitev primerov

Naj predstavimo 30-letno Ajdo, zaposleno v oglaševalskem podjetju na delovnem mestu asistent v spletni prodaji in oglaševanju. Njene delovne zadolžitve v podjetju so predvsem administrativne narave, večinoma dela z osebnim računalnikom. Delo opravlja **samostojno**, 2-krat tedensko se udeleži tudi timskih sestankov. Ajdo v podjetju vodje **dobro poznajo**, saj je pri njih zaposlena že 5 let. Delo opravlja **samostojno**, z visoko stopnjo notranje **motivacije**. Zadnje leto in pol opaža, da bi lahko večino dela opravila tudi od doma, saj ji **vožnja v službo** vzame kar nekaj časa, vozi se namreč iz Kranja v Ljubljano. Svoji vodji je že pred časom predlagala, da bi del delovnih nalog naredila v domačem okolju.

Vodja ji je po **daljšem premisleku**, le sporočil, da se strinja z njeno idejo, vendar želi, da je prehod na delo od doma dobro **premišljen**, ustrezno **načrtovan** in tekom izvajanja večkrat **analiziran**. Ajdo pred pričetkom prijavi na **spletni tečaj**, kjer dobi veliko koristnih podatkov za učinkovito delo od doma. Z osebo, ki je v podjetju odgovorna za zdravje in varnost pri delu, se dogo-

vorijo in **ergonomsko uredijo ustrezen delovni prostor v domačem okolju**.

Nato Ajda, letos junija, prične **občasno** opravljati delo na domu in 2-krat tedensko na sedežu podjetja. Svoj delovnik vnaprej **planira**, izdelan ima urnik dela in prostega časa. Kljub temu, da delo opravi doma, se pred pričetkom delovnika primerno **uredi in fizično pripravi na delo**. Delo opravi v **domači pisarni**. Redno načrtuje **neformalne video klice s svojimi sodelavci**, kjer si ob skodelici kave izmenjajo nekaj besed podpore. Vodja ji je vedno **na razpolago**, vnaprej ve, kdaj in kako lahko z njim stopi v stik. Delo zaključi ob **točno določenem času**.

Ajdi se zdi, da delo od doma opravlja uspešno. Energijo, ki jo je včasih porabila za vožnjo na delo, sedaj lahko nameni delu. Dosega boljše delovne rezultate. Tudi vodja je zadovoljen z opravljenim delom in podobne spremembe uvaja pri drugih zaposlenih.

Pa predstavimo še 37-letnega Jaka, ki je zaposlen kot referent za obračun plač v transportnem podjetju. Tudi njegovo delo zajema večinoma administrativna dela, nekajkrat tedensko se udeleži tudi sestankov z zaposlenimi in nadrejenimi. V tem podjetju je zaposlen **3 mesece**. Vodja sicer pozna večino njegovih lastnosti in delovnih sposobnosti, vendar mu zaenkrat **še ne zaupa popolnoma**, predvsem večkrat sam preveri, kako so bila opravljena zahtevnejša opravila.

V mesecu aprilu 2020 se je podjetje zaradi **epidemiološke situacije odločilo**, da vsem delavcem, ki lahko svoje delo opravljajo od doma, omogoči delo na domu. V kaotičnem času, kateremu smo bili priča takrat, so bili Jaka in njegovi sodelavci pri organizaciji nove oblike dela **prepuščeni sami sebi**, s strani podjetja posebnih **navodil niso dobili**.

Kljub melanholičnem vzdušju v družbi zaradi vse večje grožnje COVID-19 pa je Jaka ocenjeval, da je situacija in uvedba dela na domu za njega odlična izbira. Na začetku se je dela lotil z vsem zanosom in veseljem. Odločil se je, da bo delo raje opravljal v **popoldansko-večernem času**, saj se mu je že od nekdaj zdelo, da je bolj večerni tip človeka. Delo je največkrat opravljal za **jedilno mizo** ali **pol-leže na kavču**. Uporabljal je prenosni računalnik, ki je bil glede na njegovo košarkarsko višino popolnoma **neustrezen**.

Ko je prvi val navdušenja nad težko pričakovanim delom od doma minil in je **dan postal dnevu enak**, je Jaku **padala delovna vnema**. Večkrat se mu je zgodilo,

da je večer raje preživel pred televizorjem in je delo **preložil** na drug dan. Prav tako so se mu kopičile naloge, ki naj bi jih predebatiral z vodjo, saj le-ta ni bil ustrezno dosegljiv. Ne samo, da je bil po mesecu dni takega dela, zaradi slabega razporeda časa in pomanjkanja motivacije izčrpan, pač pa so se mu pojavile tudi **bolečine v vratu**.

Zaradi slabe razporeditve dela in nedefiniranega delovnika, so Jakovi otroci in žena, postali **nezadovoljni**, saj jim mi posvečal zadosti pozornosti. Na robu obupa, se je Jaka odločil, da vodji sporoči, da dela ne zmore.

S pomočjo teh dveh primerov ponazorimo, kako gre vpeljava dela na domu lahko v dve popolnoma različni smeri. V prvi **pravilno načrtovanje in izvedba omogočita uspešen izid**, kar pa za drugo ne moremo trditi. Vsekakor je delo od doma v času slabe epidemiološke slike zaželeno in smiselno – tako zmanjšamo verjetnost okužbe, vendar pa pri tem nikakor ne smemo pozabiti na vse posledice dela od doma.

## Zaključek

Pandemija COVID-19 in njene posledice prinašajo pomembne spremembe tudi v delovne organizacije, ki na eni strani stremijo k dobremu poslovnemu uspehu in na drugi poskušajo vpeljati vse preventivne ukrepe za zamejitev širjenja virusa znotraj organizacije in širše v populaciji. Nekatere izmed njih so bile zaradi sprememb prisiljene hitro preoblikovati delovne procese, med drugim tudi povečati delež zaposlenih, ki lahko svoje delo opravljajo na domu, ali pa ta način dela na novo uvajajo v svoje delovne procese.

V času, ko je prvi val hitrih, verjetno tudi preuranjenih in nekoliko slabše načrtovanih sprememb ob epidemiji za nami, je ključnega pomena, da le-te do potankosti analiziramo. Poglejmo, kaj od vpeljanega je bilo dobro in kaj terja od nas ponoven premislek, spremembo.

Potrebno je objektivno predstaviti prednosti in slabosti, ki jih je prinesla povečana uvedba dela na domu. Upoštevajoč vse vplive tako na delavce, kot na samo organizacijo, je potrebno začrtati pot v prihodnje. Če bo le-ta vključevala delo na domu, naj se gradi na prednostih in osredotoča na odpravo vseh tveganj, ki jih prinaša.

Ob dinamičnih procesih, spremembah in uvedbah novih oblik dela v delovne organizacije, bodimo resnično osredotočeni na dobrobit zaposlenih, saj so zdravi in zadovoljni zaposleni ključen gradnik uspešne organizacije.