

DRUŽINSKI KONFLIKTI IN STRES PRI DELU OD DOMA: PRIMER EPIDEMIJA COVID-19

Tjaša Rendić  <https://orcid.org/0000-0003-4031-1789>¹

Andrej Kovačič  <https://orcid.org/0000-0001-8609-3559>²

Andrej Raspor  <https://orcid.org/0000-0002-8098-9554>³

Povzetek: Svet je v začetku leta 2020 zajela pandemija COVID-19 in vsaka država se je različno soočala z vprašanjem, kdaj in kako bo sprejemala ukrepe. Večina držav je, da bi podjetja in šole lahko nemoteno poslovala za določene poklice, uvedla delo in študij na daljavo. Glavno raziskovalno vprašanje raziskave se je glasilo: "Kako je delo od doma vplivalo na konflikte in kako so zaposleni doželi stres v prvem tednu in prvi mesec po zaprtju javnega življenja in dela od doma?" Namen je bil ugotoviti, kako se je spreminjal stres takoj po uvedbi epidemije in zaprtju javnega življenja in po enem mesecu, ko se je stanje normaliziralo.

Metoda: Za izvedbo raziskave se je uporabilo kvantitativno raziskavo. V naključni vzorec smo povabili zaposlene iz 232 različnih organizacij. Na anketni vprašalnik je odgovorilo 727 zaposlenih, od katerih je 631 zaposlenih v času epidemije COVID-19 delalo od doma. Primerjali smo stopnjo stresa po prvem tednu dela od doma in po prvem mesecu dela od doma. Pridobljene odgovore se je analiziralo s pomočjo SPSS.

Ugotovitve: Ugotovitev je, da so se po mesecu dni nekoliko povečali konflikti v družini kot posledica dela od doma in da se je zmanjšal stres zaradi poročanja medijev o pandemiji COVID-19. Pri stresorjih pa se je po mesecu dni povečala prisotnost stresorja bojazen pred zniževanjem plač ter osamljenost in občutek izoliranosti. Zmanjšala pa se je prisotnost stresorja vezanega na slabo organizacijo ter oddaljeno komuniciranje s sodelavci oz. strankami. Prav tako so se zaposleni naučili ustrezno pripraviti na sestanke, da so kasneje lahko delali zbrano. Sodobna tehnologija jim je pri tem delo še dodatno olajšala.

Omejitve: Zaradi razmer, ki smo jim bili priča prvič, ni bilo na voljo podobnih raziskav, s katerimi bi lahko primerjali našo raziskavo. Pri pridobitvi odgovorov s pomočjo anketnih vprašalnikov, je bila pri izpolnjevanju anket omejitev zaradi pomanjkanja časa zaposlenih, ki so delali od doma, poleg tega pa skrbeli še za otroke, ki ta čas niso bili v šolah.

Možnosti za nadaljnje raziskave: Nabor ugotovitev in ukrepov lahko postane priročnik za zaposlene, s katerim si bodo lahko tudi sami pomagali pri premagovanju ovir in obvladovanju stresa pri delu od doma.

Prispevek raziskave: Kot je bilo pričakovati je bil val epidemije COVID-19 v letu 2020 šele prvi v nizu valov. Tako smo se v jeseni 2020 in v začetku 2021 zopet srečevali s podobno situacijo ukrepov zaradi epidemije. Podjetja so svojim zaposlenim zopet omogočila delo od doma. Zato je pomembno, da se tako zaposleni kot delodajalci in medicina dela na podlagi izkušenj iz prvega vala seznanijo z ugotovitvami in pripravijo akcijski načrt sistematičnega soočanja s stresom v takih primerih.

Ključne besede: delo od doma, obvladovanje stresa, stres pri delu od doma, sodobne tehnologije, epidemija COVID-19.

TELEWORK AND WORK-FAMILY CONFLICT DURING COVID-19 PANDEMIC

Abstract: In early 2020, the world was hit by the COVID-19 pandemic and the countries made different decisions on when and how to adopt adequate measures. This research mainly focuses on one issue: "What is the psychological impact of teleworking on workers, in particular the adoption of new digital platforms and technologies and the acquisition of time management skills?" Furthermore, the research also focuses on organizational methods for coping with stress and ways to manage stress when working from home.

Methodology: The employees from 232 different Slovenian organizations were invited to take part in our random sample. 727 employees responded to the questionnaire survey, out of which 631 worked from home. The levels of stress after the first week and after the first month of working from home were compared. The data collected were analyzed by using SPSS.

Results: Findings suggest that after the first month of lockdown family conflicts increased while stress levels dropped due to positive media outlets. Having previous experience with using IT also enabled a smoother transition from conventional work to remote work. Furthermore, employees adapted to new technology and learned how to better organize their time which made remote working easier for them, helped them to stay focused on work, attend the meetings prepared and cope with stress. However, there was an increase of stress associated with lower income expectations, the sense of loneliness and social isolation. That is why it is important for employees, employers and occupational health institutions to familiarize themselves with the findings based on experience and prepare an action plan for systematic stress management in such cases. The selection of findings and measures could become a guide for employees to help them in dealing with and managing stress when working from home.

Keywords: telework, stress management, stress related to telework, contemporary technologies.

¹ Študentka magistrskega študija, ERUDIO Izobraževalni center, Litostrojska cesta 40, 1000 Ljubljana, tjasarendic@gmail.com

² Doc. dr., raziskovalec na Fakulteti za medije, Leskovaška cesta 9e, 1000 Ljubljana, andrej.kovacic@ceos.si

³ Red. prof. dr., Fakulteta za uporabne družbene študije Nova Gorica, Gregorčičeva 18, 5000 Nova Gorica, andrej.raspor@fuds.si

Uvod

Živimo v času, ko nam COVID-19 kroji vsakdanje življenje. In ko je zastalo javno življenje zaradi zaprtja države, je bila prav informacijska tehnologija tista, ki je omogočila, da smo kljub vsemu lahko vsaj pisarniški delavci in izobraževalci izvajali delo dokaj normalno in zato ni v celoti zastalo. Uporaba IKT je razširjena na vseh področjih. Brez nje si nikakor več ne moremo predstavljati življenja, saj nam olajša delo, študij ter življenje nasploh. Zaradi nepoznavanja vseh možnosti, ki jih ponuja tehnologija, pa si nemalokrat stvari lahko še bolj otežimo. In to nam povzroča stres. Vendar to ni bil edini vzrok stresa v času dela od doma.

Hitre tehnološke spremembe radikalno spreminjajo okolje, organizacijo dela, delovni čas, potrebne veščine, delovne razmere in socialni dialog. Za konkurenčnost in rast podjetja je dandanes pomembno tudi uvajanje različnih tehnologij. Uporaba sodobnih tehnologij v delovnem okolju ponuja veliko prednosti, kot so recimo bolj prožen delovni čas, večja fleksibilnost ter večja dodana vrednost, hkrati pa prinaša tudi veliko slabosti, kot na primer dodatno psihično obremenitev za delavca (STA 2019). V Sloveniji smo do pojava COVID-19 premalo uporabljali sodobno tehnologijo, premalo smo tudi vlagali v izobraževanje zaposlenih, prav tako je premalo tudi optimizacij v procesih. Podjetja so sodobno tehnologijo dojemala kot strošek in ne kot konkurenčno prednost za izboljšanje položaja na trgu (Zupan 2015). V Sloveniji ljudje splet uporabljajo zlasti za socializacijo, ne pa za pravo računalniško poznavanje, ki bi jim lahko koristilo pri poslovanju (Raspor, 2020). Delovno okolje je že sicer potencialni izvor stresa za zaposlene, pomanjkljivo poznavanje uporabe sodobnih tehnologij, nesposobnost izpolnjevanja pretiranih delovnih zahtev ter premajhna podpora drugih zaposlenih pa so še dodatni dejavniki, ki lahko privedejo do stresa na delovnem mestu. Slednji pa ne vpliva le na zaposlene, ampak kmalu na celotno organizacijo, kar se kaže v slabši komunikaciji in medsebojnem sodelovanju, pomanjkanju motivacije in produktivnosti (E-računovodstvo, 2009). Strateško vodenje človeških resursov pod vplivom tehnoloških inovacij se spreminja v največji izziv, s katerim se sooča menedžment, ko se približujemo čisto tehnološki kulturi 21. stoletja. Največja učinkovitost menedžmenta je takrat, kadar uporablja najprimernejše tehnike za razvoj človeških resursov v skladu z zahtevami tehnologije (Beltsos, 1990).

Uporaba tehnologij torej prinaša veliko prednosti. Med drugim so prav tehnologije tiste, ki so ob epidemiji bolezni COVID-19 delodajalcem omogočile, da so lahko svojim zaposlenim zagotovili delo od doma. Tehnologija omogoča uslužbencem, da so v delovni proces enako vključeni tako v pisarni kot doma. Vendar pa delo od doma ni tako preprosto, saj morajo biti izpolnjene nekatere programske in zakonske zahteve. Zavedati se moramo, da mora zaposleni premagati tudi duševne ovire, ki se pogosto pojavijo pri takšni obliki dela (24ur.com, 2020).

V prispevku se osredotočamo na vpliv uporabe tehnologij na delovnem mestu. Proučevali smo razmere med epidemijo bolezni COVID-19, zaradi katere so mnogi zaposleni prisiljeni delati od doma. Zbrali smo poklice, pri katerih je bilo med epidemijo mogoče alternativno delo od doma. Raziskali smo, kako nam uporaba tehnologij lahko pomaga pri delu ter kdaj pri posamezniku vzbujata negotovost in posledično stres. Izpostavili smo predvsem koristi uporabe tehnologij v času epidemije COVID-19, ne le za organizacijo, ampak tudi za posameznika. Z analizo odgovorov, ki smo jih pridobili s pomočjo anket med zaposlenimi, ki so med epidemijo COVID-19 svoje delo opravljali od doma, smo ugotavljali, kaj zaposlenim predstavlja uporaba tehnologij v delovnem procesu – oviro ali korist, zanimalo nas je tudi, kako spremembe delovnega procesa vplivajo na zaposlene. Raziskava je bila opravljena v prvem mesecu karantene. Cilj je ugotoviti, kako so zaposleni dojemali stres v prvem tednu in po mesecu trajanja karantene.

V prispevku želimo odgovoriti na naslednje raziskovalno vprašanje: Kako so zaposleni dojemali stres v prvem tednu in po prvem mesecu zaprtja javnega življenja in dela od doma?

Z analizo raziskave med zaposlenimi, ki so zaradi preventivnih ukrepov delali od doma ter pregleda že opravljenih raziskav s področja obvladovanja stresa na delovnem mestu smo nakazali smernice za obvladovanje stresa pri delu od doma zaradi epidemije COVID-19. V teoretičnem delu naloge smo predstavili aktualno epidemijo bolezni COVID-19 in preventivne ukrepe za zaježitev virusa SARS-CoV-2. Predstavili smo tudi delo od doma kot ukrep delodajalcev za zaježitev širjenja virusa. Posvetili smo se raziskovanju stresa, ki nastane kot posledica spremembe delovnega okolja. Hkrati smo se posvetili tudi organizacijskim metodam obvladovanja stresa. V empiričnem delu smo s pomočjo pregleda dobrih praks predstavili možne oblike obvladovanja stresa pri delu od doma. V empiričnem delu je opisan tudi postopek zbiranja in analiziranja podatkov.

Teoretično ozadje

Samemu COVID-19 ne bomo namenjali veliko prostora. Kar kaže izpostaviti je, da se je prvič pojavil leta 2019 v Vuhanu na Kitajskem, kjer so zaznali več primerov pljučnice. Izključili so vse doslej znane povzročitelje respiratornih okužb in potrdili okužbo z novim koronavirusom. Dne 7. januarja 2020 so kitajski pristojni organi virus označili kot novi virus in ga začasno poimenovali 2019-nCoV (WHO, 2020).

Zaradi neverjetno hitrega širjenja virusa in tudi zaradi naraščanja smrtnih žrtev kot posledice obolelosti z virusom so bile skoraj vse države primorane uvesti preventivne ukrepe, s čimer bi kar najbolj učinkovito preprečili širitev virusa. Svetovna zdravstvena organizacija je 11. marca 2020 razglasila COVID-19 za pandemijo.

Zaradi naraščanja števila obolelih na območju Republike Slovenije je bila 12. marca 2020 razglašena epidemija. Vlada je sprejela več preventivnih ukrepov, s katerimi bi čim bolj zaježili širitev koronavirusa. Tako so bili sprejeti ukrepi na področju omejevanja socialnih

stikov, na področju zdravstva, ukrepi v vzgojno-izobraževalnih ustanovah, v delovnih okoljih, v upravnih enotah in pravosodju, v domovih za ostarele ter zavodih za prestajanje kazni (Vlada Republike Slovenije, 2020).

Če povzamemo s spletne strani Vlade Republike Slovenije (2020), so bili v Sloveniji veljavni naslednji ukrepi:

- Ukrepi, namenjeni omejevanju socialnih stikov: od 20. marca 2020 je veljala prepoved zbiranja ljudi na javnih shodih in javnih prireditvah ter drugih dogodkih na javnih krajih v RS. Zaprle so se javne ustanove. Od 16. marca sta bila ustavljena javni potniški avtobusni in železniški promet, prepovedana ponudba ter prodaja blaga in storitev neposredno potrošnikom. Iz te prepovedi je bila izvzeta ponudba ter prodaja blaga in storitev potrošnikom na daljavo, lekarne in prodajalne z živili. Nakup v trgovinah za ranljive skupine je bil mogoč samo v času od 8. do 10. ure in zadnje uro delovnega časa.
- Ukrepi na področju zdravstva: odpovedali so večino nenujnih in preventivnih pregledov v bolnišnicah in zdravstvenih domovih, predvsem pa so prepovedali vse obiske v zdravstvenih ustanovah. Od 14. marca naprej so bile določene tudi najvišje dovoljene cene varovalne, zaščitne in druge zdravstvene opreme.
- Ukrepi na mejah: ustavljen je bil letalski promet. Meja s Hrvaško je bila zaprta za potniški promet, vstop iz Italije v Slovenijo pa je bil dovoljen samo slovenskim državljanom oziroma osebam s potrdilom o negativnem testu na koronavirus. Na mejah z Avstrijo in Madžarsko so bile vzpostavljene kontrolne točke. Od 12. aprila naprej je veljal odlok, ki je določal sedemdnevno karanteno ob vstopu v Slovenijo.
- Ukrepi v vzgojno-izobraževalnih ustanovah: s 16. marcem 2020 so se zaprle vse vzgojno-izobraževalne ustanove v Sloveniji. Prepovedano je bilo tudi organizirano skupinsko varstvo otrok, šole so začele s poukom na daljavo.
- Ukrepi v delovnih okoljih: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je objavilo pojasnila in priporočila delodajalcem glede odrejanja dela na domu in drugega dela v izjemnih okoliščinah. Za dela, ki jih ni mogoče opravljati na domu, pa je bilo odrejeno čakanje na domu.
- Ukrepi v upravnih enotah in pravosodju: upravne enote do nadaljnjega opravljajo nujne naloge, stranke sprejemajo samo za najnujnejše primere, vloge sprejemajo zgolj v elektronski obliki ali po pošti, do preklica ni mogoče sklepanje zakonskih ali partnerskih zvez. Od 28. aprila naprej je bilo znova omogočeno sklepanje zakonske zveze z nekaterimi omejitvami. Prilagojeno je tudi delovanje sodišč in notarskih pisarn.
- Ukrepi v domovih za ostarele: uvedena je bila popolna prepoved obiskov.
- Omejitev obiskov v zavodih za prestajanje kazni – uvedena je bila omejitev obiskov skupin v zavodih, nenujni zdravstveni pregledi zaprtih oseb pa so bili prestavljeni.

Po vseh sprejetih ukrepih se je začela epidemija v Sloveniji umirjati, trend hospitalizacij je začel padati. Vlada RS je tako počasi začela sproščati ukrepe. Z 11. 4. 2020 je bilo znova dovoljeno opravljanje nenujnih zdravstvenih storitev. S 15. 4. 2020 je vlada odpravila obvezno nošenje rokavic v zaprtih javnih prostorih in ga nadomestila z obveznim razkuževanjem rok. Od 12. 4. 2020 naprej so morale osebe, ki so prišle v Slovenijo, za sedem dni v karanteno. S 4. 5. 2020 so se odprli frizerski in kozmetični saloni, dovoljene so bile športno-rekreativne storitve na prostem oziroma v športnih objektih ob upoštevanju razdalje. Od 29. 4. 2020 naprej so začele delovati knjižnice, galerije in muzeji, s 4. 5. 2020 pa je bila sproščena tudi strežba na terasah in vrtovih gostinskih lokalov. Dne 30. 4. 2020 je vlada odpravila splošno omejitev gibanja na občine, 11. 5. 2020 je stekel javni potniški promet, 18. 5. 2020 pa so začeli postopno delno odpirati vrtci in šole.

Dne 14. 5. 2020 je Vlada Republike Slovenije zaradi ugodnih trendov širjenja bolezni sprejela Odlok o preklicu epidemije, vendar pa so še vedno ostali v veljavi omejevalni ukrepi, ki jih bo treba upoštevati do 31. 5. 2020.

Kot posledica zgornjih ukrepov so organizacije organizirale delo od doma, prav tako pa je potekalo tudi šolanje od doma. Temu delu je namenjeno naslednje poglavje.

Delo od doma

V času, ko je potekalo raziskovanje se je raziskovalo razmere med pandemijo, s katerimi smo se srečali prvič v informacijski dobi. Vsled tega ni mnogo raziskav, s katerimi bi se lahko primerjali. Tudi ni velikih predhodnih izkušenj, kako se odzvati. Sploh pa ni raziskav, ki bi se nanašale na stres pri delu od doma. Nekaj jih je že bilo opravljenih glede obvladovanja stresa na delovnem mestu. Ob pregledovanju teh raziskav je bilo pri vseh skupno dejstvo, da je delovno mesto tisto, ki mnogim povzroča stres, znano pa je, da tudi spremembe povzročijo stres. Razmere med epidemijo, sprememba delovnega procesa in delo od doma so trije različni dejavniki, ki zelo vplivajo na ljudi in na njihovo psihično zdravje.

Anja Moškon (Moškon, 2018) je v svoji raziskavi, ki jo je opravila glede obvladovanja stresa v digitalnem delovnem okolju, ugotovila, da imajo zaposleni zelo prepleteno profesionalno in osebno življenje, kar pa posredno vpliva tudi na uspešnost organizacije. Rezultati raziskave spodbujajo podjetja k celostni obravnavi zaposlenih, da prevzamejo pobudo za dobro fizično in psihično počutje zaposlenih, to pa je nemalokrat povezano s stresom, s katerim se slednji spopadajo. Raziskava nakazuje smernice za vpeljavo samohipnoze kot možnosti obvladovanja stresa v delovnem okolju. Iz raziskave, ki so jo opravili o stresu na delovnem mestu v Biotehniškem centru Naklo, izhaja, da zaposleni na svojem delovnem mestu pogosto občutijo stres, kar lahko zmanjša produktivnost in poslabša koncentracijo (Mikolič, 2015). Rezultati opravljene raziskave o doživljanju stresa na delovnem mestu ter sopojev zdravstvenih težav in izogrevanja pri

različnih poklicnih skupinah so pokazali, da so v primerjavi z drugimi poklicnimi profili delavci v proizvodnji in zdravstveni delavci izražali najvišjo stopnjo stresa na delovnem mestu. Približno desetina zaposlenih v vseh poklicnih skupinah je pokazala znake visoke izgorelosti. Ugotovili pa so tudi, da so se v povezavi z izgorelostjo najpogosteje pojavljale zdravstvene težave, kot so utrujenost, glavobol, težave z vidom, bolečine v kostno-mišičnem sistemu (Novak idr., 2013). Nekatere raziskave kažejo na to, da so ljudje, ki imajo težave v zasebnem življenju, bolj nagnjeni k stresu na delovnem mestu (Foy idr., 2019). Raziskava opravljena leta 2017 (Doby idr., 2017) prav tako ugotavlja, da sta stres na delovnem mestu in stres v zasebnem življenju povezana. Na podlagi analiziranih delavcev so ugotovili, da tesnobo, ki jo doživljajo na delovnem mestu, prenašajo v zasebno življenje.

Ob razvoju tehnologije se je življenjski slog ljudi izboljšal, saj so lahko začeli uporabljati računalniško tehnologijo, informacijsko-komunikacijsko tehnologijo in internetno učinkovitost za vodenje poslov (Kumar in Aithal, 2016). Tehnologija je močno pripomogla pri naslednjem:

- razširjeno usvajanje tehnologije skozi inovacije in prenos tehnologije;
- usposobljena in nadarjena delovna sila je bila ustvarjena za reševanje kompleksnih težav s pomočjo tehnologije;
- priljubljeno je postalo posredno, vendar učinkovito komuniciranje;
- fizična bližina je bila nadomeščena s premagovanjem hitrega dostopa do časa in razdalje;
- informacije pridejo okoli sveta s pritiskom na tipko, hkrati pa so bile razvite možnosti obdelovanja velikega števila podatkov;
- razvite so bile alternativne poti strukturiranja organizacije in administracije;
- delovna sila je postala multikulturna in večjezična;
- zbrisale so se meje med spoloma;
- filozofija menedžmenta zaposlenih na delu od doma se je spremenila iz strogega nadzora v spremenjeno delo in fleksibilne delovne ure;
- odnos zaposlenih se je spremenil, želja po manj zahtevnem in hitrejšem opravljanju dela je prispevala k boljšemu sprejetju tehnologij (Kumar in Aithal, 2016).

Izraz delo od doma predstavlja delo, ki ga zaposleni opravlja zunaj prostorov podjetja. To vrsto dela imenujemo tudi delo na daljavo. Delo na domu lahko delavec opravlja za polni delovni čas ali pa izmenično - del delovnega časa delavec dela od doma, preostali del delovnega časa pa se delo opravlja v poslovnih prostorih delodajalca. Običajno se delavci in delodajalci odločajo za dogovor, kjer se nekaj delovnih dni opravlja na domu, ostale delovne dni pa v prostorih delodajalca. Tak dogovor omogoča tudi lažji nadzor nad rezultati opravljenega dela, hkrati pa delavec ohranja stik s sodelavci, boljša je tudi izmenjava informacij (Gospodarska zbornica Slovenije, 2020).

Med epidemijo so bili zaposleni primorani zaradi ukrepov ostati doma, zato dejansko govorimo samo o delu od doma. Delodajalci so na tak način omogočili delavcem, da niso ostali brez službe, hkrati pa so jih ustrezno zaščitili, da niso bili v stiku s sodelavci. Ker pa imajo zaposleni različne življenjske standarde, takšna oblika dela ne zagotavlja vsem enakih delovnih pogojev, zato lahko delo od doma marsikomu predstavlja večjo oviro kot izziv.

V kolikor pogledamo stanje leto pred pojavom pandemije, je leta 2019 v Sloveniji imelo 99 % podjetij z vsaj 10 zaposlenimi dostop do interneta. Računalnike, prenosne naprave ali pametne telefone povezane z internetom je pri svojem delu uporabljalo 52 % zaposlenih v omenjenih podjetjih; v podjetjih v proizvodnih dejavnostih je bilo takih zaposlenih 42 %, v podjetjih v storitvenih dejavnostih pa 64 %. Prenosne naprave (npr. prenosni ali tablični računalnik, pametni telefon), ki omogočajo dostop do interneta prek mobilnih telefonskih omrežij, je svojim zaposlenim dodelilo 83 % podjetij z vsaj 10 zaposlenimi. Te naprave je dobilo v uporabo 25 % zaposlenih v teh podjetjih.

V članku Bankrate (2019) je naštetih 20 najbolj primernih poklicev za delo od doma, in sicer:

- spletni razvijalec,
- računalniški strokovnjak za podporo,
- virtualni pomočnik,
- prevajalec,
- zakonski in družinski terapevt,
- turistični delavec,
- učitelj/vzgojitelj,
- lastnik franšize,
- strokovnjak za družbene medije,
- zavarovalni zastopnik,
- pisatelj,
- prepisovalec medicinskih besedil,
- ponudnik varstva otrok,
- grafični oblikovalec,
- predstavnik službe za podporo strankam,
- ponudnik kratkoročnih najemov,
- preizkuševalec spletnih strani,

- medicinska sestra,
- načrtovalec sestankov, konvencij in dogodkov,
- referent za računovodstvo, knjigovodstvo in revizijo.

Stres in stres povezan z delom

Za normalno življenje je nekaj stresa nujno potrebnega. Posamezen dogodek je lahko za nekatere stresor, za druge pa izziv. Razmerje med našimi lastnimi zahtevami in zahtevami okolja ter sposobnostjo reševanja je tisto, ki pove, ali bo stres škodljiv in uničevalen, torej tako imenovani negativni stres, ali pa ga bomo obvladali in nas bo celo spodbudil k dejanjem; takrat pravimo, da gre za pozitiven stres (Dernovšek, 2006). V državah Evropske unije stres na delovnem mestu vsako leto prizadene vsaj 40 milijonov zaposlenih in povzroči vsaj za 20 milijard evrov škode v ekonomiji, zdravstvu in okolju (Dernovšek, 2006).

Kaj je stres?

»Stres je čustveni, duševni, telesni in vedenjski odgovor posameznika na morebitno škodljiv stresni dejavnik (stresor)« (Lek, 2018). Stres je torej reakcija našega telesa in je nekaj povsem normalnega, če ni pretiran oz. preveč intenziven, ponavljajoč ali preveč dolgotrajen. Enak dogodek bo nekemu predstavljal stresor, drugemu pa spodbudo, odvisno od posameznikove osebnosti, izkušenj, njegove socialne mreže ter drugih okoliščin. Stresni odziv lahko sprožijo različni dogodki: duševna obremenitev, časovna stiska, spor na delovnem mestu, nizka podpora sodelavcev, izguba službe, smrt v družini, razveza ali kakšna druga neprijetna novica, določen dogodek, poroka, rojstvo otroka, selitev ipd. Že iz navedenih stresorjev lahko ugotovimo, da je stres lahko negativen, t. i. distres, ali pozitiven, t. i. eustres. Stres prepoznamo po značilnih simptomih kmalu po dogodku, ki ga je povzročil, lahko pa traja različno dolgo. Kadar posameznik zaznava, da obvladuje situacijo, ga stres lahko spodbudi k dejanjem in mu omogoča boljše spoprijemanje s težavo ali nalogo. Kadar pa posameznik zaznava, da zahtevne situacije presegajo njegove zmožnosti za spoprijemanje z njimi, je doživljanje stresa negativno. Podobno je tudi v primeru, ko je stresnih situacij preveč oz. trajajo predolgo (NIJZ, 2020).

Pozitivni stres

Pozitivni stres doživimo takrat, ko določene situacije ne prepoznamo kot grožnjo, ko verjamemo v svoje sposobnosti, poznavanje. Takrat se zavedamo, da bomo kos situaciji, s katero se bomo soočili. Smo v nekakšnem pozitivnem pričakovanju in zaupamo vase. Občutimo kontrolo nad lastnim življenjem. Napolnjeni z dodatno energijo smo bolj motivirani za delo, aktivni, ustvarjalni, poveča se učinkovitost. Seveda je veliko odvisno od posameznika, kako bo dogodek vplival nanj (Tavčar, 2019). Delo od doma je velik izziv in je za posameznika lahko vir pozitivnega stresa, ker to razume kot nekaj novega, drugačnega, možnost, da se izkaže in da se nauči nekaj novega, npr. na področju IKT. Vedno pa je pozitiven stres prisoten pri veselih dogodkih, kot so npr. zaposlitev, napredovanje na delovnem mestu, uspešen rezultat ipd.

Negativni stres

Težava pri občutenju stresa nastane tam in takrat, ko je stresnih situacij preveč, so preveč zgoščene, premočne ali trajajo predolgo. Takrat lahko govorimo o negativnem stresu. Kadar določen dogodek zaznamo kot težaven ali boleč - to je takrat, ko je stres izrazilo negativen, naši možgani telesu sporočijo, naj se pripravi na nevarno situacijo. Takšna reakcija, ki jo imenujemo tudi "boj ali beg", je znak, da je posameznik v nevarnosti in mu pomaga, da se zaščiti. Ta reakcija je dobro služila človeku v davni preteklosti, ko je moral bežati pred divjo živaljo ali naravno katastrofo, danes pa so pogosteje potrebne druge reakcije. Ko se posameznik sooča s težavami v vsakdanjem življenju, se bolj ali manj vedno sproži opisana reakcija, vendar se je pogosto sploh ne zavedamo. V takih primerih lahko stres vodi v različne motnje, kot so recimo prebavne motnje, motnje srca in ožilja, motnje imunskega sistema, motnje mišičnega sistema, motnje dihal ali duševne motnje (Dernovšek, 2006).

Vpliv stresa na organizacijo

Stresna ogroženost je velika, kadar se na delovnem mestu pojavlja naslednje: veliko ali preveč dela, nizko zahtevna dela pri visoki poklicni kvalifikaciji, malo samostojnosti pri izvajanju delovnih operacij, malo podpore sodelavcev oziroma nadrejenih in neustrezni delovni pogoji (Dernovšek, 2006). Zelo pomembna je vloga vodje, ki se mora za dobro počutje zaposlenega na delovnem mestu potruditi tako, da mu povzroča čim manj težav, saj mu s tem omogoči opravljanje delovnih nalog na način, ki bo zagotavljal maksimalen učinek za podjetje. Odpravljanje oz. preprečevanje negativnega stresa prinaša pozitivne rezultate tako za posameznika kot tudi za delodajalca (Pavlič, 2019). Delavec, ki je preveč obremenjen s stresom, slabše opravlja svoje delo na vseh področjih, pri čemer seveda upade tudi

produktivnost in se zmanjša kakovost dela. Posledica so slabši delovni dosežki, ti pa se odražajo na slabših poslovnih uspehih celotne organizacije. Tega dejstva se zaveda premalo delodajalcev, zato tudi ne ukrepajo pravočasno. Dejstva, da je negativni stres pustil posledice na zaposlenih in organizaciji, se zavedo, ko je v večini primerov že prepozno za povrnitev v prvotno stanje (Pavlič, 2019).

Poleg slabših rezultatov, ki jih dosega delavec, je tudi več bolniških odsotnosti, kar pa privede do dodatne obremenitve organizacije, saj nastanejo višji stroški, prav tako pa je treba razdeliti delo zaposlenega med preostale delavce. Domače okolje lahko v primerjavi z delom v pisarni pri posameznikih izzove nihanje razpoloženja, posledično pa so zaposleni težko neprestano zbrani pri svojem delu. Velika svoboda za posameznika hkrati pomeni, da si ne bo znal organizirati svojega časa, posledično pa prihaja do odlaganja dela in zniževanja prioritete nalogam (Kumar in Aithal, 2016).

Scott (2020) v svojem članku opisuje najbolj pogoste stresorje pri zaposlenih, ki delajo od doma. Gre za pomanjkanje nadzora, preveč je motečih dejavnikov, težavno je postavljanje mej, prisotni sta socialna izolacija ter prešibka osredotočenost. V podglavljih opisujem vsakega od naštetih stresorjev.

Pomanjkanje nadzora: Občutek za postavljanje meje, kdaj moraš začeti ali končati z delom, kdaj moraš zjutraj vstati oz. zvečer zaspati, kdaj se odjaviti iz socialnih omrežij in še veliko drugega, je lahko čista osvoboditev. Fleksibilen delovni čas lahko postane predolg, ko se skušaš prebijati skozi vse, kar je motečega, in poskušaš dokončati delo; ali pa je ta delovni čas prekratek, kadar drugi mislijo, da nas lahko motijo, saj ne opazijo, da nam kradejo čas za delo. Ker nimamo nadzora nad tem, kdaj je treba zvečer zaspati, lahko pozna ura za spanje kmalu postane nezdrava navada (Scott, 2020).

Preveč motečih dejavnikov: Veliko ljudi pozabi, da morajo tisti, ki delajo od doma, delati. To pomeni, da jih ne moremo poklicati kadarkoli, čeprav si sami določijo urnik. Problem je, da zaposlene, ki delajo od doma, pogosto motijo ves dan, čeprav morajo biti delovne ure zaposlenega res ure in ne prekinjene minute, saj sicer ne morejo delati produktivno. Tudi obiski v poznih urah so neprimerni, saj morajo ljudje, ki delajo od doma, prav tako zgodaj vstajati. Zaposlene, ki delajo od doma, pogosto motijo med dnevom tudi družinski člani, še posebej otroci, dobri prijatelji in sosedje. Tudi elektronska pošta, televizija in zvok obvestil socialnih omrežij lahko motijo zaposlene. Čeprav se zdi, da jih zmotijo le za nekaj minut, jih v resnici lahko zmotijo za nekaj ur. Ko se zavedo, presenečeni ugotovijo, da so čas porabili in bili pri tem malo ali nič produktivni, kar jim v preostanku dneva povzroči dodaten stres (Scott, 2020).

Težavno postavljanje meja: Postavljanje meja med produktivnim in prostim časom, med socialnim časom in delovnim časom postane bistveno pri delu od doma in je lahko bolj zahtevno kot pričakuje večina ljudi. Tudi postavljanje meja drugim je lahko zahtevno, saj ljudje pričakujejo, da bi moral imeti zaposleni, ki dela od doma, čas za pogovor z njimi tedaj, ko ga imajo oni. Še bolj zahtevno je postavljati meje sebi, kadar imaš občutek, da ti primanjkuje motivacije. Do težav pride tudi v primeru, ko je poleg dela treba poskrbeti za otroke, bodisi čez dan ali zvečer, in je zaposleni preobremenjen z obveznostmi različnih vlog (Scott, 2020).

Socialna izolacija: Nekateri zaposleni, ki delajo od doma, ugotovijo, da je samota dvorezen meč. Lažje se je osredotočiti na delo, ko si doma, kjer ni sodelavcev, ki bi prihajali k tvoji mizi, da bi se pogovarjali s tabo. Socialna omrežja za nekatere pomenijo način življenja, toda ta način interakcije včasih privede do občutka izolacije. Socialna izolacija je eden od glavnih stresorjev pri tistih, ki delajo od doma (Scott, 2020).

Prešibka osredotočenost: Večina ljudi, ki delajo doma, je samozaposlenih, zato je težko ostati zvest svojim ciljem. Ohranjanje nadzora je ključno, če imaš cilj nekaj spremeniti, vendar pa je težko ostati motiviran, medtem ko skušaš opraviti vse potrebne naloge (Scott, 2020).

Vpliv stresa na zaposlenega

Povečan stres povzroča zmanjšanje delovne produktivnosti zaposlenega. Prav tako negativno učinkuje na njegovo produktivnost v primerih, ko se delo začne prekrivati z osebnim življenjem zaposlenega (Halkos, 2010). Kadar posameznik na delovnem mestu doživlja čezmeren stres, se to odraža na njegovem vedenju, kar se kaže z odklanjanjem nalog, padcem produktivnosti, napakami, pogostostjo nesreč na delovnem mestu, številnejšimi izostanki z dela in odtujenostjo od dela, upadom predanosti delu, upadom kakovosti dela (Zorjan in sod., 2016, v Pavlič, 2019).

Metode

Za namene raziskave je bil uporabljen anketni vprašalnik. Objavljen je bil v spletnem okolju 1KA. Anketa je bila dosegljiva od 14. do 26. 4. 2020. Za tako kratek interval smo se namensko odločili, da bi anketiranci lahko kar najbolj podoživeli prve dni karantene. K anketi je bilo povabljenih 68 fakultet, 24 osnovnih šol, 53 podjetij, 16 centrov za izobraževanje odraslih, 26 srednjih šol, 18 knjižnic, 5 glasbenih šol, 13 muzejev in 9 poslovnih inkubatorjev.

Merski instrument

K sodelovanju v anketi je bilo povabljenih 232 različnih organizacij. 727 zaposlenih je odgovorilo na vprašanja, od katerih je 631 delalo od doma. Primerjali smo nivo stresa en teden po zaprtju in en mesec po zaprtju. Odgovori so bili analizirani s pomočjo programa SPSS. Vprašalnik je obsegal 18 vprašanj, ki so bila razdeljeni na tri vsebinsko zaključene sklope. Prvi del je sestavljen iz splošnih vprašanj. Zanimale so nas predvsem sociodemografske značilnosti anketiranih, kot so spol, starost, izobrazba, poklic in zakonski stan. Drugi del se nanaša na vprašanja glede informacijske tehnologije, tretji del pa vsebuje vprašanja na temo delo od doma. Vprašalnik vsebuje

vprašanja zaprtega tipa, ki so jih anketirani ocenjevali na podlagi Likertove petstopenjske lestvice. S pomočjo lestvice so anketirani izražali svojo stopnjo strinjanja s posamezno trditvijo. Vprašanja, povezana s stresom ob delu na domu, so bila oblikovana tako, da so anketiranci z odgovori podali primerjavo občutkov stresa po prvem tednu dela in po mesecu dni dela od doma. Podatki so bili obdelani in testirani s pomočjo SPSS programa.

Demografija

V slučajni vzorec smo zajeli odgovore 727 anketirancev (605 žensk in 122 moških). Spodnja tabela (Tabela 1: Demografija) prikazuje delež delovno aktivnega prebivalstva glede na spol, in sicer 0,15 % žensk in 0,02 % moških.

Številčno razmerje med spoloma je 8:2, v prid ženskam. V anketo smo zajeli dve starostni skupini: 26–35 let in 36–45 let, 61 % od teh ima končano univerzitetno izobrazbo.

Tabela 1: Demografija

	Delovno aktivno prebivalstvo (Vir: SURS, 2020)	Št. anketirancev	Delovno aktivno prebivalstvo v procentih	Št. anketirancev v procentih
Spol				
Ženski	401.754	605	0,15 %	83 %
Moški	492.475	122	0,02 %	17 %
Starostna skupina				
Mlajši od 25 let	42.625	39	0,09 %	5,36 %
26–35 let	198.858	186	0,09 %	25,58 %
36–45 let	264.766	241	0,09 %	33,15 %
46–55 let	251.148	170	0,06 %	23,38 %
Starejši od 56 let	136.832	91	0,06 %	12,52 %
Skupaj	894.229	727	0,01 %	100 %
Izobrazba				
Univerzitetna/magisterij/doktorat		445		61 %
Višja/terciarna		180		25 %
Poklicna/splošna		78		11 %
Srednja poklicna		22		3 %
Osnovna		0		0 %
Dela				
Upravljalec ali poslovodja		50		7 %
Vodja skupine, oddelka, menedžer		130		18 %
Zaposlen (državni urad, šolstvo, zdravstvena ustanova)		442		61 %
Zaposlen (proizvodnja, tovarna, skladišče)		10		1 %
Drugo		93		13 %
Podjetje				
Proizvodno podjetje		50		7 %
Storitveno podjetje		167		23 %
Izobraževalna ustanova		408		60 %
Državna uprava		80		11 %
Delovne izkušnje				
Manj kot 5 let		228		31 %
6–10 let		123		17 %
11–20 let		171		24 %
20–30 let		122		17 %
Več kot 30 let		83		11 %
Zakonski stan				
Poročen (ali zunajzakonska skupnost)		615		85 %
Samski		112		15 %

Skrbnišтво			
Skrbim za šoloobveznega otroka		240	33 %
Skrbim za predšolskega otroka		167	23 %
Skrbim za starše		87	12 %
Skrbim za stare starše		14	2 %
Nič od tega		189	26 %
Drugo		36	5 %

Če povzamemo sociodemografsko sliko raziskave, lahko rečemo, da je večina anketiranih ženskega spola iz starostne skupine 26–35 in 36–45 let in z dokončano univerzitetno izobrazbo. Večina je zaposlenih v šolstvu, zdravstvu in državni upravi, z več kot 5 let delovnih izkušenj.

Večina anketiranih je poročena in skrbi za šoloobvezne otroke.

Hipoteze

Na podlagi raziskovalnega vprašanja: »Kako je delo od doma vplivalo na konflikte in kako so zaposleni doživeli stres v prvem tednu in po prvem mesecu po zaprtju javnega življenja in dela od doma?« smo postavili naslednje hipoteze:

H1: »V času dela od doma so se povečali konflikti z družinskimi člani«

Uporabili smo naslednje spremenljivke:

- Zaradi dela od doma so se povečali konflikti med mano in mojo družino (skupno gospodinjstvo).
- Moji domači razumejo, da moram biti pri delu od doma zbran.
- Zaradi prilagajanj zaradi dela od doma prihaja do napetosti v zasebnem življenju.

H2: »V času dela od doma se je zmanjšala prisotnost stresa«

Uporabili smo naslednje spremenljivke:

- Sodobna tehnologija mi olajša delo in mi omogoča, da tekoče opravljam svoje delovne zadolžitve.
- Poročanje medijev o COVID-19 mi povečuje stres.
- Strah pred odpuščanjem.
- Strah pred zniževanjem plač.
- Nisem vaje/-a oddaljenega komuniciranja s sodelavci, strankami.
- Nisem na tekočem, kaj se dogaja v podjetju.
- Osamljenost, občutek izoliranosti.
- Zaprt prostor – tesnoba.
- Omejenost gibanja v naravi.

Rezultati

Anketni vprašalnik je bil sestavljen tako, da so se pri posameznih trditvah ocene nanašale na prvi teden dela od doma in na mesec dni dela od doma. Iz Tabel 2 (Tabela 2: Primerjava med zasebnim in delovnim življenjem: prvi teden- prvi mesec (n = 631)) in 3 (Tabela 3: Prisotnosti stresorjev: prvi teden – prvi mesec (n = 631)) je razvidno, da ni bistvenih odstopanj v odgovorih za prvi teden dela od doma in po mesecu dni dela od doma. Iz tabel lahko razberemo, da so na vprašanja o primerjavi med zasebnim in delovnim življenjem po prvem tednu dela od doma odgovorili vsi anketirani, ki so med epidemijo COVID-19 delali od doma. Minimalna vrednost izbranega odgovora pri vseh vprašanjih je 1 (sploh se ne strinjam), maksimalna pa 5 (popolnoma se strinjam).

V kolikor pojasnimo posamezne trditve, lahko rečemo sledeče:

Pri trditvi »Zaradi dela od doma so se povečali konflikti med mano in mojo družino (skupno gospodinjstvo).« je v prvem tednu povprečje »1,87«, po enem mesecu pa »1,96«, kar pomeni, da delo od doma vpliva na konflikte.

Pri trditvi »Moji domači razumejo, da moram biti pri delu od doma zbran.« je v prvem tednu povprečje »1,95«, po enem mesecu pa »1,83«, kar pomeni, da so domači bili manj razumevajoči do tega da je delal od doma. To pomeni, da so zato tudi nastajali konflikti (trditve 1) in napetosti (trditve 3).

Pri trditvi »Zaradi prilagajanj zaradi dela od doma pride do napetosti v zasebnem življenju.« je v prvem tednu povprečje »2,39«, po enem mesecu pa »2,46«, kar pomeni, da so se povečale napetosti v družinskem krogu.

Pri trditvi »Sodobna tehnologija mi olajša delo in mi omogoča, da tekoče opravljam svoje delovne zadolžitve.« je v prvem tednu povprečje »4,18«, po enem mesecu pa »4,35«, kar pomeni, da je informacijska tehnologija omogočala izvajanje nalog.

Pri trditvi »Poročanje medijev o COVID-19 mi povečuje stres.« je v prvem tednu povprečje »3,29«, po enem mesecu pa »2,76«, kar pomeni, da so se navadili na poročanje in da se je stanje po enem mesecu začelo umirjati.

Pri trditvi »Za delo potrebujem več časa, kot sem ga potreboval, ko sem delo opravljal v organizaciji.« je v prvem tednu povprečje »3,41«, po enem mesecu pa »3,32«, kar pomeni, da so se navadili na delo od doma, in kljub temu da so potrebovali več časa kot v službi so se prilagodili na novo realnost.

Pri trditvi »Pred začetkom sestanka (predavanja) pripravim vse potrebno, da sem kasneje fokusiran na delo.« je v prvem tednu povprečje »4,14«, po enem mesecu pa »4,24«, kar pomeni, da so se za delo pripravili že takoj v prvem tednu. So pa bili še bolj fokusirani po enem mesecu dela.

Tabela 2: Primerjava med zasebnim in delovnim življenjem: prvi teden – prvi mesec (n = 631)

	Prvi teden		Mesec dni		Razlika	
	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon
Zaradi dela od doma so se povečali konflikti med mano in mojo družino (skupno gospodinjstvo).	1,87	1,152	1,96	1,181	-0,09	-0,029
Moji domači razumejo, da moram biti pri delu od doma zbran.	1,95	1,11	1,83	1,005	0,12	0,105
Zaradi prilagajanj zaradi dela od doma pride do napetosti v zasebnem življenju.	2,39	1,284	2,46	1,286	-0,07	-0,002
Sodobna tehnologija mi olajša delo in mi omogoča, da tekoče opravljam svoje delovne zadolžitve.	4,18	0,953	4,35	0,866	-0,17	0,087
Poročanje medijev o COVIDU-19 mi povečuje stres.	3,29	1,436	2,76	1,373	0,53	0,063
Za delo potrebujem več časa, kot sem ga potreboval, ko sem delo opravljal v organizaciji.	3,41	1,481	3,32	1,481	0,09	0
Pred začetkom sestanka (predavanja) pripravim vse potrebno, da sem kasneje fokusiran na delo.	4,14	1,036	4,24	0,96	-0,1	0,076

Če primerjamo prvi teden in prvi mesec dela od doma, vidimo, da so se po mesecu dni nekoliko povečali konflikti z družinskimi člani kot posledica dela od doma in da se je zmanjšal stres zaradi poročanja medijev o COVIDU-19. Po mesecu dni se je dvignilo povprečje odgovorov pri trditvi, da sodobna tehnologija olajša delo, enako pri trditvi, da zaposleni pripravijo vse potrebno pred sestankom, da so kasneje lahko fokusirani na delo.

Na podlagi ugotovitev lahko H1: »V času dela od doma so se povečali konflikti z družinskimi člani« POTRDIMO.

Tabela 3 (Tabela 3: Prisotnosti stresorjev: prvi teden – prvi mesec (n = 631)) prikazuje opisno statistiko za spremenljivko prisotnost stresorjev, ki se nanaša na prvi teden in po prvem mesecu dela od doma. Iz tabele lahko razberemo, da so na vprašanja o prisotnosti stresorjev odgovorili vsi vprašani, ki so v času epidemije delali od doma. Minimalna vrednost izbranih odgovorov je bila 1, maksimalna pa 5.

Pri trditvi »Strah pred odpuščanjem.« je v prvem tednu povprečje »1,75«, po enem mesecu pa »1,72«, kar pomeni, da se je strah pred odpuščanjem začel po enem mesecu zmanjševati, saj so se ljudje začeli zavedati, da ukrepi vlade delujejo. Tudi na splošno je bil ta strah že na začetku relativno nizek.

Pri trditvi »Strah pred zniževanjem plač.« je v prvem tednu povprečje »2,33«, po enem mesecu pa »2,41«, kar pomeni, da so se kljub vsemu začeli bati, da bi se pa plače lahko znižale, saj je javno življenje zastalo.

Pri trditvi »Doma si delo težko organiziram in razporedim.« je v prvem tednu povprečje »2,3«, po enem mesecu pa »2,11«, kar pomeni, da so si z vsakim tednom delo bolj organizirali.

Pri trditvi »Nisem vaje/-a oddaljenega komuniciranja s sodelavci, strankami.« je v prvem tednu povprečje »2,38«, po enem mesecu pa »2,06«, kar pomeni, da so tudi svoje komunikacijske sposobnosti pri delu na daljavo izboljšali.

Pri trditvi »Nisem na tekočem, kaj se dogaja v podjetju.« je v prvem tednu povprečje »2,29«, po enem mesecu pa »2,27«, kar pomeni, da so zaradi zmožnosti oddaljenega dostopa dobili več informacij o dogajanju v podjetju.

Pri trditvi »Osamljenost, občutek izoliranosti.« je v prvem tednu povprečje »2,1«, po enem mesecu pa »2,3«, kar pomeni, da se jim je stres, ki je posledica osamljenosti začel povečevati.

Pri trditvi »Zaprto prostor – tesnoba.« je v prvem tednu povprečje »1,77«, po enem mesecu pa »1,8«, kar pomeni, da je po enem mesecu delo v ozkem izoliranem zaprtem prostoru začelo negativno vplivati na počutje anketiranih.

Pri trditvi »Omejenost gibanja v naravi« je v prvem tednu povprečje »2,3«, po enem mesecu pa »2,38«, kar pomeni, da je anketirance začelo motiti to, da se niso mogli več gibati v naravi kot so se prej.

Tabela 3: Prisotnosti stresorjev: prvi teden – prvi mesec (n = 631)

	Prvi teden		Mesec dni		Razlika	
	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon
Strah pred odpuščanjem.	1,75	1,191	1,72	1,142	0,03	0,049
Strah pred zniževanjem plač.	2,33	1,35	2,41	1,4	-0,08	-0,05
Doma si delo težko organiziram in razporedim.	2,3	1,296	2,11	1,195	0,19	0,101
Nisem vaje/-a oddaljenega komuniciranja s sodelavci, strankami.	2,38	1,418	2,06	1,235	0,32	0,183
Nisem na tekočem, kaj se dogaja v podjetju.	2,29	1,267	2,27	1,272	0,02	-0,005
Osamljenost, občutek izoliranosti.	2,1	1,261	2,3	1,339	-0,2	-0,078
Zaprta prostor – tesnoba.	1,77	1,135	1,8	1,199	-0,03	-0,064
Omejenost gibanja v naravi.	2,3	1,446	2,38	1,495	-0,08	-0,049

Pri primerjavi povprečij odgovorov po prvem tednu in po prvem mesecu ugotavljamo, da se je po prvem mesecu povečala prisotnost stresorja *strah pred zniževanjem plač* in *osamljenost, občutek izoliranosti*. Zmanjšala pa se je prisotnost stresorja *doma si delo težko organiziram in razporedim* in *nisem vaje oddaljenega komuniciranja s sodelavci, strankami*.

Na podlagi ugotovitev H2: »V času dela od doma se je zmanjšala prisotnost stresa.« ne moremo hipoteze v celoti potrditi, saj so določene spremenljivke bile boljše, druge pa slabše ocenjene.

Razprava

Če želimo biti uspešni pri obvladovanju stresa, ga moramo predvsem razumeti.

Stres je medsebojno delovanje psiholoških in telesnih dejavnikov. Z drugimi besedami povedano: od psihološke ocene stresa je odvisen telesni odgovor na stres. Ljudje poskušamo premagati stres na različne načine, npr. poskušamo popraviti ali odpraviti problem, spremeniti način razmišljanja ali se naučiti prenašati stres, kar imenujemo načini soočanja. Ko nastopi problem, ljudje različno reagiramo. Nekateri se lotijo reševanja problema, drugi se mu želijo izogniti oziroma zmanjšati njegov pomen. Lahko se osredotočimo na problem in iščemo poti, da zmanjšamo stresor, iščemo načine, da bi se bolj uspešno borili proti njemu. Lahko se bolj osredotočimo na čustva, in sicer tako, da se o problemu pogovorimo s prijateljem ali pa gremo po nakupih, na ogled filma, da zmanjšamo občutek tesnobe v danem trenutku. Glede na navedene primere govorimo o različnih načinih soočanja (Zdravstveni dom za študente, 2019):

- aktivno soočanje (delam tako, da bi situacijo izboljšal);
- načrtovanje (želim najti strategijo, kaj naj storim);
- distrakcija (mislim na delo, da se zamotim);
- iščem čustveno podporo (pri drugih ljudeh);
- zloraba (npr. alkohola);
- opuščanje poskusov (obupal sem in ne bom več poskušal);
- zanikanje (to ni res, to se meni ne dogaja);
- distanciranje (ne dovolim, da se me dogodek dotakne, na to ne mislim);
- izogibanje (želim, da ta situacija izgine).

Naslednji psihološki dejavnik, ki vpliva na to, je socialna opora. Podpora drugih dobro vpliva na naše počutje in s tem na boljše zdravstveno stanje. Prijatelji nam pomagajo z nasveti, kako se bomo s stresom bolje soočili, stojijo nam ob strani in nam pomagajo s skupnimi aktivnostmi. Na to, kako bomo odreagirali na stres, je veliko odvisno od naše osebnosti. Ljudje, za katere je značilno, da so zelo tekmovalni, nepotrpežljivi, sovražno naravnani, napeti, bolj reagirajo na stres.

Pomemben psihološki dejavnik je kontrola, ki vpliva na stres tako, da posameznik, ki predvideva neki dogodek, tega doživi manj stresno. Svoje vedenje kontroliramo tako, da se stresu izogibamo: svoje misli s tem, da poskušamo oceniti svoje zmožnosti soočanja s stresom, informacije tako, da se trudimo dobiti čim več informacij o stresnem dogodku, odločitve, da izberemo možni izid (Zdravstveni dom za študente, 2019).

Da bi se lahko v bodoče bolj soočali s stresom pri delu od doma podajamo naslednje predloge za izboljšanje:

Predlogi za družbo

Družba si mora prizadevati za večjo implementacijo modernih in uporabniku prijaznih tehnologij. Z njihovo uporabo naredimo velik premik, saj si močno olajšamo delo, omogočen nam je dostop do informacij, ki je z uporabo tehnologije hitrejši, zmanjšajo se tudi stroški dela, saj zaposleni delajo lahko od doma oz. so dostopni tudi ko fizično niso v pisarni. Moderne tehnologije povečujejo možnosti povezovanja različnih panog. Sodobne informacijske in komunikacijske tehnologije prihranijo veliko časa in denarja. Uporabne so na vseh področjih človekovega dela in življenja. Že uporaba pametnega telefona kot sredstva moderne tehnologije pomeni boljše vzajemno delovanje, izmenjavo informacij, vpliva tudi na medčloveške odnose. Zaradi navedenega je pomembno, da primarni izobraževalni sistem temelji na uporabi IKT, da bi lahko čim bolj sledili napredku gospodarstva in tehnologije oz. se prilagajali novim razmeram. Vsem učencem in dijakom je treba omogočiti enake možnosti pri pridobivanju znanja s področja IKT. Razviti je treba moderne šolske sisteme in izobraževanje. Žal pa v družbi še vedno ni tako (Barle Lakota in Sarđoč, 2015). Ta neenakost se je pokazala predvsem med epidemijo COVID-19. Če smo opremljeni z znanjem in situacijo obvladamo, smo posledično manj pod stresom. Celovito uporabo naprednih tehnologij je potrebno uvesti kot obvezne predmete na vseh poslovnih šolah.

V četrtih skupnostih bi lahko zagotovili manjše prostore, opremljene z računalniki, kjer bi lahko brezplačno ali ob manjšem plačilu občanom zagotovili uporabo teh prostorov. To bi bilo zelo koristno v času COVID-19, saj bi se zaposleni, ki delajo od doma, lahko umaknili v mirno, manj stresno okolje. Ker ni realno pričakovati, da bi se kdaj vrnili v »normalno« stanje, bodo taki prostori dobrodošli tudi kasneje, ko bodo lahko tisti, ki nimajo ustreznih pogojev doma delali iz teh prostorov. Taki primeri so že na Japonskem in v nekaterih drugih državah.

Predlogi za podjetja

Podjetja morajo poskrbeti za dobro vzdušje med zaposlenimi. Posameznik ne sme imeti občutka, da je ostal sam, medtem ko dela od doma. Delodajalci morajo biti zaposlenim na voljo po telefonu in e-pošti, jim nuditi vso podporo ter prisluhniti njihovim potrebam in težavam. Biti jim morajo mentorji in jih obveščati s primeri dobrih praks o tem, kako delajo drugje. Podjetja morajo poskrbeti, da bodo zaposleni imeli na voljo opremo, potrebno za delo. Poskrbeti morajo tudi za izobraževanja in usposabljanja, saj se bo usposobljeni delavec pri opravljanju svojega dela počutil bolj suvereno, bolj bo motiviran, delo pa bo posledično bolje opravljeno. Na izobraževanjih naj bi bili prisotni zunanji mentorji, ki bi spremljali napredek zaposlenih in jim prikazali dobre prakse v drugih podjetjih. Podjetja, ki imajo poslovne enote, bi lahko organizirala mesečne sestanke preko video aplikacij; tako bi bili prisotni zaposleni iz različnih poslovnih enot. V času COVID-19 je bilo na voljo veliko brezplačnih webinarjev z različnih področij, tako o tem, kako premagati stres, o uporabi IKT pri delu od doma do webinarjev na temo osebne in duhovne rasti. Podjetja lahko veliko storijo že s tem, da zaposlene seznanijo z navedenimi možnostmi. Nenehno naj spodbujajo zdrav življenjski slog in zaposlenim omogočijo, da se kdaj tudi ustavijo in prisluhnejo svojemu telesu. Ob posebnih dnevih, kot je dan zemlje, ki ga praznujemo 22. aprila, bi svoje zaposlene lahko povabili na sprehod v naravo, kjer bi opravili preprosto nalogo: iz vej, listov, cvetja bi lahko izdelali mandale, fotografijo izdelka pa poslali po e-pošti in se potegovali za nagrado.

Vičič (2020) je v svojem prispevku predstavil ukrepe, s katerimi lahko delodajalci pomagajo zaposlenim pri različnih psiholoških vidikih, ki lahko pridejo do izraza v primeru dolgotrajnega dela od doma:

- **Človeški stik** – ena izmed osnovnih človekovih potreb je potreba po sprejetosti oziroma pripadnosti. Pri tem bi lahko delodajalci pomagali na način, da bi ohranjali ali celo povečali (na daljavo) neformalne timske in posamične pogovore, pogovore o zasebnem življenju, čustveno-razbremenilne pogovore (o skrbeh, strahovih, jezi, osamljenosti, odporih itd.), pogovore o aktualnem stanju v družbi (zdravstvo, gospodarstvo, svet itd.), aktivnosti, ki so namenjene zabavi, sprostitvi, druženju, novim idejam za prosti čas, spodbujali spletno druženje med zaposlenimi. Aktivnosti naj bi bile ločene od formalnih, prav tako pa jih ne sme biti toliko, da bi ovirale delo.
- **Informiranje** – zaradi spreminjajočih se sprememb v gospodarstvu, se lahko zaposleni začnejo bati za svojo zaposlitev, zato je pomembno, da delodajalec zaposlene čim bolj informira, kaj se dogaja in v izven podjetja. Tam, kjer podjetje že ima ustrezne ukrepe in rešitve, jih mora tudi redno predstaviti. V organizacijah, kjer vodje še nimajo ustreznih ukrepov, pa zaposlenim lahko povedo, da se zavedajo resnosti situacije in v podjetju iščejo rešitve. Pomembno je tudi, da delodajalec pojasni, zakaj so določeni ukrepi potrebni, pri tem pa ostane miren, deluje pomirjajoče in optimistično. Zaposleni se mora zavedati, da njegov delodajalec ohranja nadzor nad situacijo, čeprav se le-ta spreminja.
- **Razporeditev dela** – delo od doma lahko prinese zaradi neprilagojenega delovnega okolja nesorazmerno obremenitev zaposlenega pri službenih nalogah ali pri opravljenih in stresu doma. Zaradi tega se lahko pri nekaterih zaposlenih pojavlja več nezadovoljstva, slabe volje, stresa, izčrpanosti itd. Delodajalec lahko zaposlenim pomaga na način, da na skupinskih in individualnih sestankih redno postavlja vprašanja, koliko so zaposleni obremenjeni s službenim delom in delom doma (npr. z otroki). Spodbujati je potrebno kulturo poštenega informiranja, vzpostaviti kulturo prostovoljne medsebojne pomoči med

zaposlenimi, prerazporediti delo večkrat kot sicer in na drugačne načine. Sproti je potrebno argumentirati, zakaj je to v teh nenavadnih okoliščinah potrebno.

- **Ohranjanje predvidljivosti in varnosti** – ne glede na to, kakšne razmere vladajo v naši okolici, imamo ljudje osnovno potrebo po varnosti in predvidljivosti okolja. V nenavadnih in hitro spreminjajočih se okoliščinah pa ljudje še bolj občutijo potrebo po tem, da bi živeli kot običajno. Ukrepi, ki jih lahko izvaja delodajalec v tem primeru so, da ohranjajo čim več rutine v čim bolj podobni obliki, kot so jih imeli pred situacijo dela od doma, to so lahko na primer redni sestanki (po telefonu, mailu, videokonferenca), razgovori, izobraževanja in podobno.
- **Dodatni mehanizmi motiviranja** – v razmerah, kjer dela vsak sam, je manj interakcij med osebami, s tem pa tudi manj kontrole, manj spodbujanja, pojavlja pa se večja izpostavljenost večjim količinam stresa v domačem okolju in več opravil. Pomembno je, da delodajalec jasno začrta pričakovanja in cilje. Pri nekaterih zaposlenih ta pričakovanja celo poveča, nekaterim lahko predpiše nove in ustvarjalne izzive ter naloge. Zaposlenim naj se omogoči več fleksibilnosti glede tega, kdaj, kako hitro in na kakšen način naj bodo naloge opravljene. Predvsem pa ne sme delodajalec pozabiti na pohvalo.
- **Vodja mora poskrbeti tudi zase** – prav tako kot delavci tudi vodje občutijo več obremenjenosti in stresa kot sicer. Priporoča se, da vodje vzpostavijo red in rutino, ki jim bosta omogočila čas za sprostitev in zdravo razbremenjevanje. Paziti pa je tudi potrebno na pretiravanja pri nezdravih načinih razbremenjevanja.
- **Spremljava razpoloženja zaposlenih** – v primeru ponavljajočih se in dlje trajajočih situacij s koronavirusom, lahko vse skupaj pripelje do sprememb v razpoloženju, tako vodij kot tudi zaposlenih. Pojavljati se lahko začne jeza, zaskrbljenost, občutek osamljenosti, žalosti, brezvoljnosti. Zato se priporoča, da vodje svoje zaposlene malo pogosteje sprašujejo preprosta vprašanja, kot so na primer: »Kako ste?«, »Kako vam gre?«, »Kako se počutite?«. Že sam pogovor o teh čustvih lahko veliko pripomore k premagovanju le-teh.

Predlogi za posameznika

Pri delu od doma je organizacija delovnega časa drugačna, saj lahko delo opravljamo ob kateremkoli času, smo torej bolj fleksibilni. Slednje seveda ni vedno dobro, saj se lahko hitro zgodi, da smo delodajalcu na voljo ves dan, delovni čas pa se premakne v noč. Ker med dnevom preklapljam med delovnimi in zasebnimi opravili, je osredotočenost na delovne naloge manjša, utrujenost pa večja. Zato je zelo pomembno, da si delo za naslednji dan organiziramo že prejšnji večer. Naloge ločimo po prioriteti, pri čemer si lahko pomagamo tudi z brezplačnimi aplikacijami, ki so dostopne tako na mobilnih telefonih kot tudi na računalniku. Svojim bližnjim predstavimo svoj urnik dela in določimo ure, ob katerih nas zaradi dela ne smejo motiti. Zavedati se moramo, da tudi delo od doma lahko vodi do izgorelosti, zato je pomembno, da stres obvladujemo. Če se v domačem okolju pojavijo kakršnekoli težave, jih poskušamo sproti reševati. Ne pozabimo na ustrezno prehrano, ki naj bo uravnotežena, zdrava ter bogata z vitamini, saj nam pomaga pri lažšanju stresa.

Uvedimo telesne aktivnosti, saj je redna telesna aktivnost eden od učinkovitih načinov spopadanja s stresom. Dokazano je, da se med telesno aktivnostjo sproščajo hormoni sreče, s katerimi se po stresnih situacijah vzpostavi naravno hormonsko ravnovesje. Lotiti se moramo takšne telesne aktivnosti, ki nas razveseljuje in osrečuje. Pomembno je, da to počnemo na svežem zraku. Pri tem lahko vključimo tudi druge družinske člane. Stres obvladujemo tudi tako, da načrtujemo prijetne aktivnosti. Morda imamo sedaj, ko delamo od doma, več časa za hobije, ki smo jih opustili ali nanje kar malo pozabili. Z otroki odigramo družabne igre, tudi vrtnarjenje je lahko odlična in sprostitvena od vsakodnevnega stresa.

Občutke tesnobe in depresivnosti lahko zmanjšamo s tehnikami sproščanja, kot so dihalne vaje, meditacija, joga ipd. Informacijsko-komunikacijska tehnologija nam omogoča, da tudi v času epidemije COVID-19 ohranimo stik s svojimi prijatelji. Na internetu ali po TV si ogledamo dober film, preberemo priljubljeno knjigo ali pa se prepustimo zvokom glasbe, ki nas pomirja.

Življenje je zelo nepredvidljivo. Še januarja smo po televiziji brezskrbno gledali, kako se na Kitajskem spopadajo z novim virusom. Vse skupaj se nam je zdelo zelo oddaljeno. Nekaj mesecev kasneje pa se nam je življenje povsem spremenilo. Nenadoma se je vse zaprlo, delodajalci so se morali hitro odločiti, kako najbolje pomagati svojemu podjetju in zaposlenim. Pojavile so se stiske zaradi omejitve gibanja, zaradi pritiska medijev, tudi zaradi strahu pred izgubo službe in prihajajočo gospodarsko krizo. Vendar pa je k blaženju stisk in posledično stresa veliko pripomogla informacijska tehnologija, saj je ljudem omogočila delo od doma, učencem in študentom pa šolo na daljavo.

Sklepna misel

Gre za eno prvih raziskav, ki je bila opravljena v Sloveniji v času COVID-19. Iz raziskave pri 631 anketiranih, ki so med epidemijo delali od doma, smo ugotovili, da delo od doma ni bilo največji povzročitelj stresa pri posamezniku. Večina zaposlenih je imela predhodne izkušnje z informacijsko tehnologijo, predvsem z uporabo interneta, zaposleni v storitvenih in proizvodnih podjetjih pa so imeli izkušnje z uporabo oddaljenega dostopa in videokonferenc. Menimo, da je to tudi razlog, da je v raziskavi večina zaposlenih menila, da jim je tehnologija olajšala delo od doma. Pred začetkom dela od doma so morali anketirani usvojiti nova znanja, in sicer aplikacije za

videokonference, kot so Teams, Zoom, naučili so se snemanja in nalaganja tonskih- in videoposnetkov, naučili so se oddaljenega dostopa uporabe službenega računalnika. Zaposleni so začeli tudi redno testirati opremo pred začetkom videokonference, skrbeli so za redno posodabljanje in varnostno kopiranje datotek. Poleg komunikacije s sodelavci po e-pošti so zaposleni začeli vedno pogosteje uporabljati videokonference. Stres pri posamezniku je naraščal zaradi občutka osamljenosti, izoliranosti, omejenega gibanja v naravi. Najbolj pogosta težava pri delu od doma pa je bila organizacija časa.

Pomembno je, da razmere, v katerih smo se znašli, pogledamo z drugega zornega kota in ugotovimo, da morda ni tako hudo, kot je videti v prvem trenutku. Delo od doma je nekaj novega, drugačnega in nam sicer povzroča določeno stopnjo stresa, vendar je lahko tudi prednost, saj si sami porazdelimo delo, več časa pa preživimo tudi v krogu svojih domačih. Epidemija je bila nekakšen preizkus naših zmožnosti prilagoditve na drugačen način dela, hkrati pa je lahko vsak posameznik preveril, koliko zna uporabljati tehnologijo, ki mu je na voljo. Ponudila se nam je priložnost, da izkusimo, kaj dejansko pomeni delo na domu, ki je ponekod po svetu že nekaj časa uveljavljeno. Spoznali smo prednosti tako za delodajalca kot za delavca. Za delodajalca se na primer zmanjšajo prevozní stroški, delavec je bolj produktiven, saj opravlja delo v času, ki mu najbolj ustreza. Zaradi večje možnosti fleksibilnih ur je delavec delodajalcu morda več časa na razpolago. Delavec pri delu od doma prihrani čas za pot na delo in z dela, izogne se tudi dejavnikom tveganja, tako imenovanim stresorjem v prometu, kot so zastoji, zamujanje, drugi vozniki, ki ogrožajo našo varnost, prometne nesreče. Med delom si lažje razporedi odmore, morda odide tudi na krajši sprehod, kar so pozitivne strani dela od doma.

Vsak začetek je težak, tudi delo od doma marsikomu predstavlja oviro. Ne smemo namreč pozabiti, da so ljudje poleg dela od doma skrbeli tudi za otroke. Ljudje imajo različne pogoje za delo, nekateri morda nimajo možnosti za mirno delo, drugi pa si preprosto ne znajo organizirati časa. Prav zaradi takšnih izzivov smo v svojem prispevku želeli zbrati čim več predlogov za izboljšanje dela od doma in posledično obvladovanje stresa pri delu.

Menimo, da je raziskava dober uvod v podobne raziskave na tem področju. Morda pa v prihodnje, ko se bomo znova srečevali s podobnimi razmerami, raziskava postane priročnik za zaposlene, s katerim si bodo lahko sami pomagali pri premagovanju ovir in obvladovanju stresa pri delu od doma.

Viri in literatura:

1. Belšak, K. (8. 1. 2019). Razumevanje in obvladovanje stresa. *Zdravstveni dom za študente*. Pridobljeno na <https://www.zdstudenti.si/aktualno/strokovni-prispevki/razumevanje-in-obvladovanje-stresa/>
2. Beltsos, Nicholas J. (1990). *Tehnologija na delovnem mestu: znanost spreminja način dela in življenja*. Ljubljana: Fakulteta za sociologijo, politične vede in novinarstvo.
3. Dernovšek, M. Z., Gorenc, M. in Jeriček, H. (2006). *Ko te stresa stres: kako prepoznati in zdraviti stresne, anksiozne in depresivne motnje*. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja.
4. Doby, J. V. in Caplan, R. D. (2017). Organizational Stress as Threat to Reputation: Effects on Anxiety at Work and at Home. *Academy of Management Journal* 38 (4): 1105–1123. Pridobljeno na <https://doi.org/10.2307/256622>
5. E-računovodstvo.org. (9. 12. 2009). *12 nasvetov za premagovanje stresa na delovnem mestu*. Pridobljeno na <http://www.eračunovodstvo.org/blog/management/kako-obvladujemo-stres-na-delovnem-mestu/>
6. Eurostat. (15. 4. 2020). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status*. Pridobljeno na https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp
7. Eurostat. (2020). *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [lfsa_ehomp]* Last update: 13-07-2020. Pridobljeno na http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp
8. Foy, T., Rocky J. Dwyer, Roy Nafarrete, Mohamad Saleh Saleh Hammoud in Pat Rockett. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (6). Pridobljeno na <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2017-0061>
9. Gospodarska zbornica Slovenije. (2020). *Vzorec Pravilnika o delu na domu*. Pridobljeno na <https://promocija-zdravja.gzs.si/Portals/Portal-Promocija-Zdravja/Pravilnik%20o%20opravljanju%20dela%20na%20domu.pdf>
10. Halkos, G. in Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management* 59(5): 415–431. DOI:10.1108/17410401011052869
11. Husejnovič, K. (18. 3. 2020). Delo od doma: nasveti, kako ostati zdrav, srečen in produktiven. *24 ur.com*. Pridobljeno na <https://www.24ur.com/novice/slovenija/delo-od-doma-nasveti-kako-ostati-zdrav-srecen-in-produktiven.html>
12. IBM. (2020). SPSS Statistics Software. Pridobljeno na: <https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software>
13. Johns Hopkins CSSE. (2020). *Coronavirus COVID-19 (2019-nCoV)*. Pridobljeno na <https://www.arcgis.com/apps/opsdashboard/index.html#/bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>
14. Kumar Suresh P.M. in dr. Aithal, P.S. (2016). Working from home-a transition in the concept of workplace. *International Journal of Current Research and Modern Education* 1 (1): 244–249.
15. Lek. (5. 4. 2020). Stres. Pridobljeno na <https://www.lek.si/sl/skrb-za-zdravje/stres/>
16. Mikolič, M. (2015). *Obvladovanje stresa na delovnem mestu*. Diplomsko delo. Univerza v Mariboru: Fakulteta za organizacijske vede.
17. Moškon, A. (2012). *Obvladovanje stresa v digitalnem delovnem okolju*. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani: Ekonomska fakulteta.
18. Nacionalni inštitut za javno zdravje. (25. 3. 2020 in 26. 4. 2020). *Dnevno spremljanje okužb s Sars-Covid-19*. Pridobljeno na <https://www.nijz.si/sl/dnevno-spremljanje-okuzb-s-sars-cov-2-covid-19>
19. Novak, T., Sedlar, N. in Šprah, L. (2013). Doživljanje stresa na delovnem mestu ter sopojavljanje zdravstvenih težav in izgorevanja pri različnih poklicnih skupinah. *Zdravstveno varstvo*. 52. 292–303. Pridobljeno na <http://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:DOC-QPEJ6AUL/dc4d525f-357c-498e-bff0-b0c797c9b631/PDF>
20. Pavlič, A. (2019). Soočanje s stresnimi dejavniki v delovnem okolju. *Revija za ekonomske in poslovne vede*, 6 (1): 3-25. URN:NBN:SI:DOC-AEOXWVF4 Pridobljeno na <http://www.dlib.si>
21. Raspor, A. (2020). *Tudi študij je lahko zabaven*. Dolga Poljana: Perfectus, Svetovanje in izobraževanje, dr. Andrej Raspor, s. p.

22. Sardoč, M. (2013). Enake (izobraževalne) možnosti in družbena neenakost. *Sodobna pedagogika*, 64(130). Pridobljeno na https://www.sodobna-pedagogika.net/clanki/02-2013_enake-izobrazevalne-moznosti-in-druzbena-noonakost/
23. Scott, E. (2020). The Stress of Working From Home. Pridobljeno na <https://www.verywellmind.com/the-stress-of-working-from-home-4141174>
24. Scott, E. (7. 4. 2021). How to handle the Stress of working from home. *Verywellmind*. Pridobljeno na <https://www.verywellmind.com/the-stress-of-working-from-home-4141174>
25. Tavčar, R. (8. 4. 2019). *Predavanje o težavah v duševnem zdravju in odvisnosti od alkohola*. Ljubljana
26. Vičič, A. (11. 6. 2020). Vodenje v času dolgotrajnega dela od doma. *Psihologijadela*. Pridobljeno na https://psihologijadela.files.wordpress.com/2020/05/vodenje-v-c48dasu-dolgotrajnega-dela-od-doma-converted_nocopy.pdf
27. Vlada Republike Slovenije [GOV.SI]. (2020). *Koronavirus: Ukrepi za zajezitev širjenja*. Pridobljeno na <https://www.gov.si teme/koronavirus/koronavirus-ukrepi-za-zajezitev-sirjenja/>
28. Vlada Republike Slovenije [GOV.SI]. (2020). *Smernice z naborom ukrepov za omilitev posledic »korona« epidemije za državljane in gospodarstvo za čas od uveljavitve zakona do 31. 5. 2020 za pripravo zakona #PKP1*. Pridobljeno na <https://www.gov.si/assets/vlada/Seja-vlade-SZJ/2020/03-2020/Smernice-protikorona-paket-2403-20.pdf>
29. World Health Organization [WHO]. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): Situation Report – 72. Pridobljeno na <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331685>
30. World Health Organization [WHO]. (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19), Situation Report – 59*. Pridobljeno na https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200319-sitrep-59-covid-19.pdf?sfvrsn=c3dcdef9_2
31. Zupan, A. (2015). E-kompetence kot ključni dejavnik za udejstvovanje na delovnem mestu. *Revija za ekonomske in poslovne vede*. Novo mesto: Fakulteta za upravljanje, poslovanje in informatiko.