



**ŠOLA  
KOHEZIJE**

I FEEL  
SLOVENIA



Sofinancira  
Evropska unija



Ime ekipe: Most generacij

Mentorici: Saša Rojko

Ime šole: Gimnazija Ormož

Lenka Keček Vaupotič

Ormož, 2026

# 1 UVOD

Sodobno delovno okolje zaznamujejo staranje delovne sile, pomanjkanje mlajšega kadra ter naraščajoč stres med zaposlenimi. Starejši zaposleni so dragocen vir znanja in izkušenj, vendar se pogosto soočajo z večjimi obremenitvami in upadom delovne energije. Zato postaja skrb za njihovo psihofizično počutje vse pomembnejša.

Slednje je po podatkih iz SURS-a značilno tudi za območje Ormoža, ki ima precej starajočo se delovno populacijo in kjer je delež delovno aktivnih oseb nad 45 let nad slovenskim povprečjem. Še več, za Ormož statistika kaže nižji delež študentov in mlajšega prebivalstva od slovenskega povprečja, nekoliko nižjo delovno aktivnost in izrazito staranje prebivalstva, kar vpliva na trg dela.

V projektu »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih« sta sodelovali dve različni organizaciji z različnim delovnim okoljem in strukturo zaposlenih. V Centru za starejše občane Ormož (CSO) prevladujejo kot zaposlene ženske, ki opravljajo predvsem psihično in čustveno zahtevno delo, medtem ko v Avtocentru Ormož (ACO) prevladujejo moški zaposleni, katerih delo je pretežno fizične narave. Zanimalo nas je, ali bodo zaposleni zaradi različnih delovnih obremenitev in razlik v spolni strukturi različno sprejemali ter uporabljali sprostitevni kotiček. Predvidevali smo, da bodo zaposleni v psihično bolj obremenjujočem delovnem okolju izražali večjo potrebo po sprostitevni dejavnosti in možnostih za zmanjševanje stresa kot zaposleni v fizično usmerjenem delovnem okolju. Celoten projekt je potekal pod vodstvom Ljudske univerze Ormož (LUO).

## 1.1 NAMEN IN CILJI RAZISKAVE

Eden izmed učinkovitih pristopov, na katerega so bili pri projektu pozorni, je medgeneracijsko sodelovanje, ki spodbuja prenos znanja ter uvajanje sprostitevni dejavnosti za zmanjševanje stresa. Projekt združuje oba pristopa z namenom izboljšanja počutja starejših zaposlenih in njihove večje vključenosti v delovno okolje. Projekt v vrednosti 40.000 EUR je sofinanciran iz sredstev Evropske unije in proračuna Republike Slovenije.

Namen naloge je preučiti vpliv mentorskih odnosov in sprostitev dejavnosti na počutje starejših zaposlenih, zlasti z vidika zmanjšanja stresa, povečanja zadovoljstva pri delu ter učinkovitejšega prenosa znanja.

## 1.2 OPIS PROJEKTA »SPROSTITEV IN MENTORSTVO JE RECEPT ZA BOLJŠE POČUTJE STAREJŠIH ZAPOSLENIH«

Projekt »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih« temelji na povezovanju medgeneracijskega mentorstva in sprostitev aktivnosti. Njegov cilj je povečati zadovoljstvo pri delu, izboljšati odnose v kolektivu ter okrepiti vključenost starejših zaposlenih.

Ključni del projekta je uvedba sprostitvenega kotička, ki zaposlenim omogoča kratek oddih med delom ter prispeva k zmanjšanju stresa, večji sproščenosti in boljši produktivnosti.

V projekt so bile vključene naslednje organizacije: Ljudska univerza Ormož (Slika 1), ki je bila nosilka projekta ter Center za starejše občane Ormož (Slika 2) in Avtocenter Ormož (Slika 3), ki sta bila aktivno vključena v proces.



*Slika 1: Ljudska univerza Ormož*



*Slika 2: Center za starejše občane Ormož*



*Slika 3: Avtocenter Ormož*

### 1.2.1 Sprostitevni kotiček

Sprostitevni kotiček v Centru za starejše občane Ormož (Slika 1) je urejen prostor za kratek odmor, ki ga lahko hkrati uporabljata največ dva zaposlena, in sicer do 10 minut. Namenjen je umiritvi, sprostitvi in obnovi energije med delovnim časom.

Prostor vključuje masažni stol, aparat za kavo in čaj oziroma preproste sprostivne aktivnosti, kot so pikado, ročni nogomet, računalnik in televizija. Po uporabi zaposleni poskrbijo za urejenost prostora.

Pomembno prispeva k boljšemu počutju zaposlenih ter spodbuja kulturo skrbi, spoštovanja in dobrih odnosov na delovnem mestu.



*Slika 4: Sprostivni kotiček v Centru starejših občanov Ormož*

## 2 ZASNOVA

### 2.1 RAZISKOVALNO VPRAŠANJE

Naše raziskovalno vprašanje je bilo: Ali je ta projekt dejansko doprinesel k boljšemu počutju in klimi v delovnem okolju?

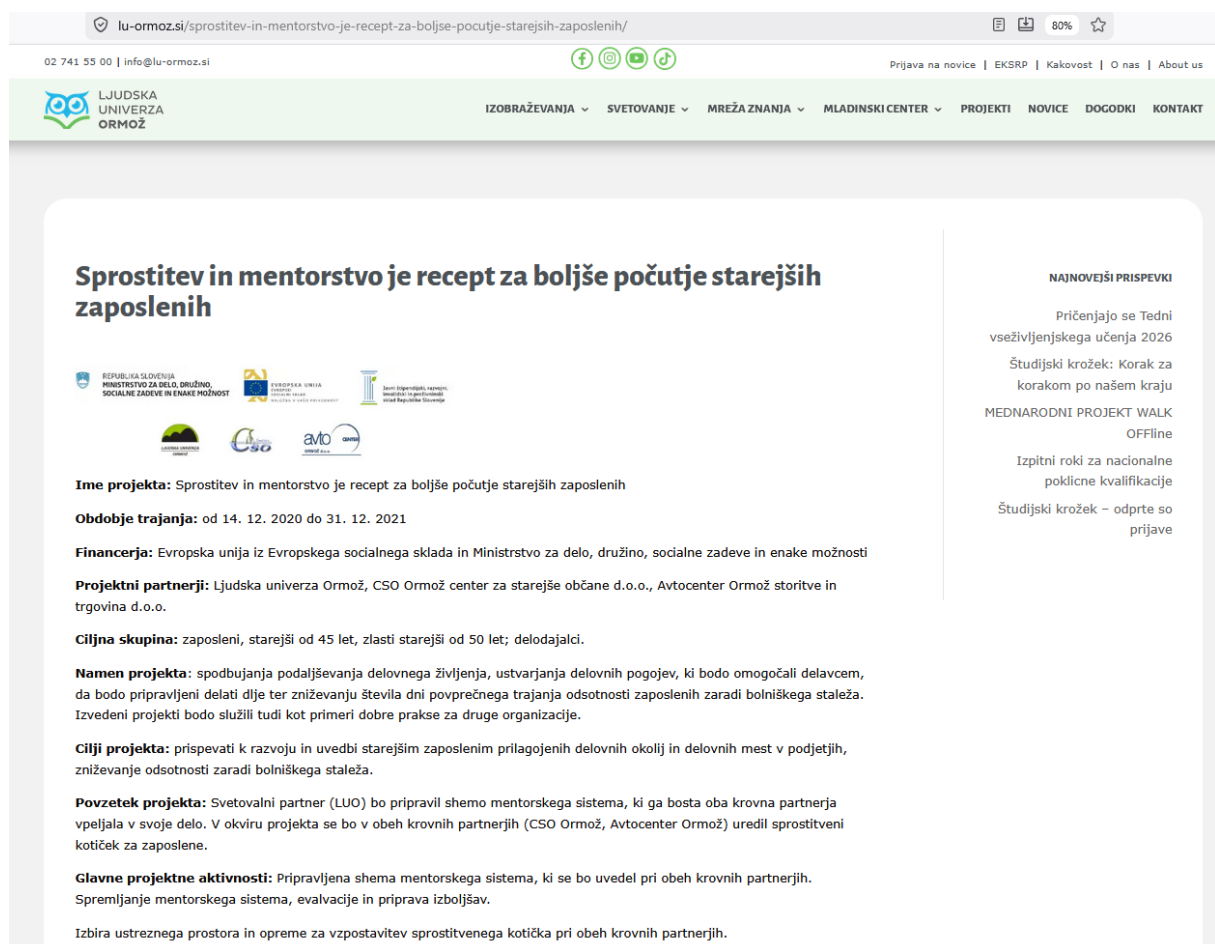
Vprašanje smo si izbrali zato, ker nas je zanimalo, ali so bili cilji projekta dejansko izpolnjeni. To je predvsem pomembno za starejše zaposlene, ki so bili ciljna skupina projekta. Osredotočal se je na njihovo počutje in spočitost v delovnem okolju.

### 2.2 NAČRT RAZISKAVE

Načrt raziskave smo razdelili v 4 faze: pripravljajlno, terensko, analitično ter analizo.

## 2.2.1 Pripravljalna faza

V tej fazi je bil poudarek na zbiranju in pregledu že obstoječih informacij. To je vključevalo sistematičen pregled spletne strani Ljudske univerze Ormož (Slika 2), kjer so bili zbrani javno dostopni podatki o projektu »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih«. Cilj te faze je bil pridobiti osnovno razumevanje projekta, njegovih namenov, ciljev, aktivnosti in vključenih partnerjev. Zraven tega je ta faza služila kot podlaga za nadaljnje delo, saj je omogočila pripravo na terensko raziskovanje in intervju.



lu-ormoz.si/sprostitev-in-mentorstvo-je-recept-za-boljse-pocutje-starejsih-zaposlenih/

02 741 55 00 | info@lu-ormoz.si

LJUDSKA UNIVERZA ORMOŽ

IZOBRAŽEVANJA SVETOVANJE MREŽA ZNANJA MLADINSKI CENTER PROJEKTI NOVICE DOGODKI KONTAKT

### Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih

REPUBLICA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI SKLAD

Centra starejših občanov Ormož  
Mestna občina Ormož

avto avto

**Ime projekta:** Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih

**Obdobje trajanja:** od 14. 12. 2020 do 31. 12. 2021

**Financerja:** Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

**Projektne partnerji:** Ljudska univerza Ormož, CSO Ormož center za starejše občane d.o.o., Avtocenter Ormož storitve in trgovina d.o.o.

**Ciljna skupina:** zaposleni, starejši od 45 let, zlasti starejši od 50 let; delodajalci.

**Namen projekta:** spodbujanja podaljševanja delovnega življenja, ustvarjanja delovnih pogojev, ki bodo omogočali delavcem, da bodo pripravljeno delati dlje ter zniževanju števila dni povprečnega trajanja odsotnosti zaposlenih zaradi bolniškega staleža. Izvedeni projekti bodo služili tudi kot primeri dobre prakse za druge organizacije.

**Cilji projekta:** prispevati k razvoju in uvedbi starejšim zaposlenim prilagojenih delovnih okolij in delovnih mest v podjetjih, zniževanje odsotnosti zaradi bolniškega staleža.

**Povzetek projekta:** Svetovalni partner (LUO) bo pripravil shemo mentorskega sistema, ki ga bosta oba krovnata partnerja vpeljala v svoje delo. V okviru projekta se bo v obeh krovnih partnerjih (CSO Ormož, Avtocenter Ormož) uredil sprostitevni kotiček za zaposlene.

**Glavne projektne aktivnosti:** Pripravljena shema mentorskega sistema, ki se bo uvedel pri obeh krovnih partnerjih. Spremljanje mentorskega sistema, evalvacije in priprava izboljšav.

Izbira ustreznega prostora in opreme za vzpostavitev sprostitevnega kotička pri obeh krovnih partnerjih.

**NAJNOVEŠI PRISPEVKI**

Pričenjajo se Tedni vseživljenjskega učenja 2026

Študijski krožek: Korak za korakom po našem kraju

MEDNARODNI PROJEKT WALK OFFline

Izpitni roki za nacionalne poklicne kvalifikacije

Študijski krožek – odprte so prijave

Slika 5: Osnovni podatki o projektu na spletni strani Ljudske univerze Ormož

## 2.2.2 Terenska faza

V terenski fazi je bilo izvedeno neposredno zbiranje podatkov na lokaciji. To je vključevalo obisk projektnih partnerjev: Ljudske univerze Ormož, Centra starejših občanov Ormož in Avtocentra Ormož. Na teh lokacijah so bili opravljeni intervjuji z udeleženci ali zaposlenimi, ki so vključeni v projekt ali so z njim povezani. Namen te faze je bil pridobiti primarne podatke

ter vpogled v dejansko izvajanje projekta in njegove učinke v praksi. Pogovori so potekali tudi z uporabniki sprostivnega koticika in vodilnimi v projektu. Na Ljudski univerzi Ormož smo se pogovarjali z direktorico gospo Viki Ivanuša (gospa, ki je koordinirala projekt, ni več zaposlena) – Slika 1, v Centru za starejše občane Ormož smo se pogovarjali s strokovno direktorico gospo Natašo Čavić in s koordinatorico projekta gospo Sonjo Štuhec (Slika 2), na Avtocentru Ormož pa smo se pogovarjali z bivšim direktorjem, ki je bil tudi koordinator projekta, z gospodom Jernejem Bratušo (Slika 3).



*Slika 6: Intervju z direktorico Ljudske univerze Ormož Viki Ivanuša*



*Slika 7: Intervju s strokovno vodjo Centra za starejše občane Ormož Natašo Čavić in koordinatorico projekta Sonjo Štuhec*



*Slika 8: Intervju z bivšim direktorjem Avtocentra Ormož Jernejem Bratušo*

### 2.2.3 Analitična faza

V tej fazi je sledila obdelava zbranih podatkov. Odgovori, pridobljeni z intervjuji in s pogovori, so bili analizirani in sistematično urejeni. Nato je bila izvedena primerjava med primarnimi podatki (intervjuji) in sekundarnimi viri (npr. informacije s spletne strani ali iz drugih dostopnih gradiv – Slika 6). Cilj analize je bil prepoznati ključne ugotovitve, podobnosti, razlike ter morebitne vzorce v zbranih podatkih.



*Slika 9: Pregled dokumentacije projekta na Ljudski univerzi Ormož*

### 2.2.4 Analiza

V zaključni fazi so bile vse ugotovitve povezane v celoto. Na podlagi analize so bili oblikovani zaključki o vplivu projekta na počutje starejših zaposlenih. Ta faza predstavlja končno interpretacijo rezultatov, kjer se združijo vsi pridobljeni podatki in oblikuje smiselna razlaga ter končni vpogled v raziskovano temo.

## 2.3 RAZISKOVALNA METODA

Podatke smo pridobili pri projektih partnerjih, torej na Ljudski univerzi Ormož (Slika 7), v Centru starejših občanov Ormož (Slika 8) in v Avtocentru Ormož (Slika 8). Nekaj informacij o projektu je sicer dostopnih na spletni strani Ljudske univerze Ormož, a smo največ ključnih podatkov pridobili z izvedenim intervjujem z vodjo projekta. Ostale informacije smo pridobili tudi z ostalimi intervjuji in obiski že prej omenjenih projektih partnerjev.

Uporabljali smo predvsem primarne podatke, v določenem deležu pa tudi sekundarne. Primarne podatke, npr. intervju smo uporabljali v veliki večini, saj se nam je to zdelo najbolj primerno za pridobivanje bolj podrobnih informacij, na tak način smo pridobili večjo količino kvalitativnih podatkov. Ti podatki so nam pomagali pri razumevanju projekta v praksi.



*Slika 10: Predstavitev projekta na Ljudski univerzi Ormož*



*Slika 11: Predstavitev aktivnosti v projektu v Centra starejših občanov Ormož*



*Slika 12: Predstavitev projekta v Avtocentru Ormož*

V raziskavi smo osrednji poudarek namenili pridobivanju primarnih podatkov prek intervjujev, saj so nam ti omogočili neposreden in pristen vpogled v dejansko klimo v delovnem okolju. Ta metoda je bila ključna, ker nam je razkrila osebna mnenja in občutke zaposlenih, ki jih v uradni dokumentaciji ni mogoče najti. Za celovito sliko smo uporabili tudi analizo sekundarnih virov, ki so v našem primeru vključevali uradne zapise in gradiva, ki smo jih prejeli neposredno od partnerskih ustanov ob obisku. Ti dokumenti so nam služili kot nujna strokovna podlaga in

okvir, na podlagi katerega smo nato z lastnim terenskim delom preverili, kako se teorija sklada z dejansko prakso.

### 3 RAZISKAVA

#### 3.1 PROCES ZBIRANJA PODATKOV

Zbiranje podatkov je potekalo v obliki terenskega obiska, kamor smo se odpravili kot ekipa. Našo raziskavo smo začeli s skupnim ogledom prostorov, kjer smo si v živo ogledali vzpostavljen kotiček za zaposlene, namenjen sprostivni in izboljšanju delovne klime. Ta neposredni stik z okoljem nam je omogočil, da smo dobili prvi vtis o praktični uporabi projekta. Nato smo s specifičnimi osebami izvedli strukturiran intervju, s katerim smo pridobili dragocene odgovore o njihovem počutju in izkušnjah.



*Slika 13: Ogljed prostorov v CSO*



*Slika 14: Intervju z uporabnico sprostitvenega kotička*

Za poglobljeno analizo smo od predstavnikov ustanov prejeli tudi uradne dokumente in zapise, ki so vsebovali dodatne informacije o nastanku in ciljih projekta, kar je služilo kot trdna sekundarna podlaga naši raziskavi.

Sodelovanje v okviru naše raziskave je bilo dvosmerno in zelo konstruktivno. Z izvajalci projekta (predstavniki partnerskih ustanov) smo sodelovali predvsem na strokovni ravni; ti so nam prijazno omogočili dostop do prostorov, nam predstavili vizijo projekta ter nam predali uradno dokumentacijo in liste z informacijami. Brez njihovega odprtega pristopa ne bi imeli trdne podlage za razumevanje namena projekta. Po drugi strani pa je bilo ključno naše neposredno sodelovanje z uporabniki projekta, to so zaposleni, ki kotiček za sprostitev uporabljajo v svojem delovnem vsakdanu. Njihova pripravljenost na iskren pogovor med intervjuji nam je omogočila, da smo projekt ocenili z njihovega zornega kota in dobili realno sliko o tem, kako projekt dejansko vpliva na njihovo počutje in klimo v podjetju.

### 3.2 IZZIVI V PROCESU ZBIRANJA PODATKOV

Pri izvajanju raziskave smo se soočili z nekaj ključnimi izzivi:

Usklajevanje terminov: prvi izziv je bil organizacijski, saj smo morali uskladiti čas našega celotnega tima s "prostim" časom zaposlenih in izvajalcev, da obisk ne bi motil njihovega delovnega procesa.

Pridobivanje iskrenih povratnih informacij: pri intervjujih z uporabniki je bil izziv vzpostaviti dovolj sproščeno vzdušje, da so zaposleni podali svoje resnično mnenje o počutju v kotičku in klimi v podjetju, ne le uradnih odgovorov.

Analiza raznolikih virov: povezovanje neformalnih odgovorov iz intervjujev z uradnimi dokumenti in zapisi, ki smo jih prejeli, je zahtevalo natančno presojo, da smo dobili objektivno in celovito sliko o dejanskem stanju projekta.

Kljub izzivom nas ti niso ovirali pri delu. Z dobro organizacijo ekipe in prilagodljivostjo na terenu smo vse težave sproti rešili. To nam je omogočilo, da smo nemoteno izpeljali intervjuje, zbrali vse potrebne liste in uspešno zaključili raziskavo z vsemi načrtovanimi podatki.

Na podlagi dosedanjega dela in zbranih informacij s terena smo pripravili prvo vizualno analizo podatkov. Ta del se neposredno navezuje na našo zasnovo raziskave in potrjuje prve ugotovitve o dejanskem vplivu projekta. Rezultati, ki smo jih pridobili prek intervjujev in dokumentacije prvih dveh lokacij, jasno kažejo, da so zaposleni, ki delujejo v tem okolju, opazno izboljšali

svoje počutje. Uvedba koticčka za sprostitev ni prinesla le fizične spremembe prostora, ampak je pozitivno vplivala tudi na splošno klimo v podjetju, saj se delavci v okviru nove ureditve počutijo bolj cenjene in sproščene pri svojem delu.

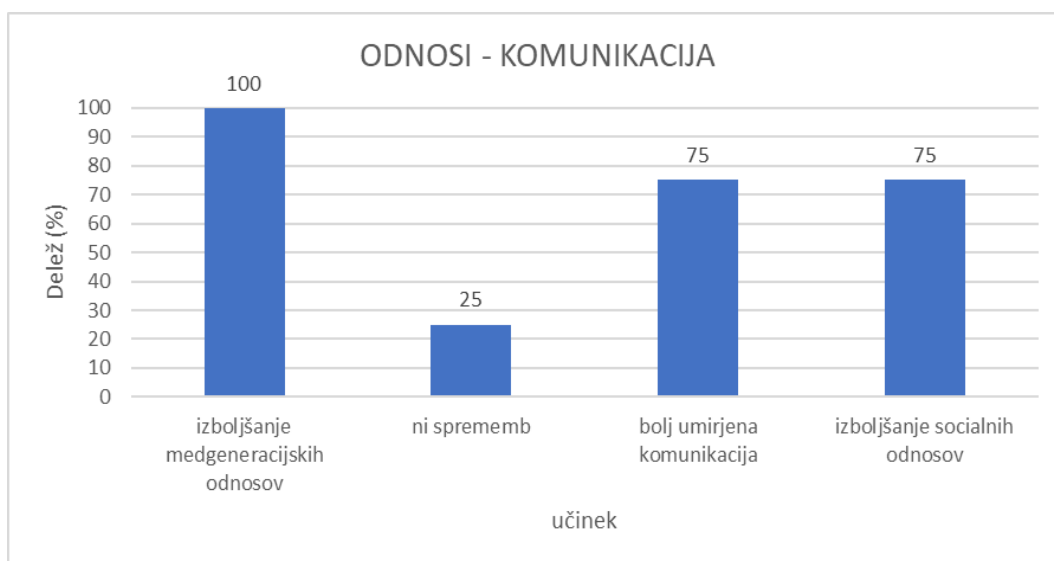
### 3.3 ANALIZA IN INTERPRETACIJA PODATKOV

#### 3.3.1 Analiza rezultatov

Analiza rezultatov temelji na kvalitativno izvedenih intervjujih s štirimi osebami. Po izvedbi intervjujev so bili odgovori pregledani in analizirani po postopku kodiranja. Iz posameznih odgovorov so bile najprej izluščene ključne besede, izrazi in vsebinsko pomembne izjave, ki smo jih oblikovali v kode. Sorodne kode smo nato povezali v širše vsebinske kategorije oziroma tematske sklope.

Grafični prikazi predstavljajo pogostost pojavljanja posameznih kod oziroma tem med intervjuvanimi osebami. Deleži so izraženi glede na število intervjuvancev, ki so določeno temo izpostavili ali se z njo strinjali. Tako vrednost 100 % pomeni, da so vse štiri intervjuvane osebe navedle podoben odgovor oziroma izrazile enako mnenje. Namen takšnega prikaza je omogočiti boljši pregled nad najpogosteje izpostavljenimi vsebinami ter lažjo interpretacijo rezultatov raziskave.

#### 3.3.2 Interpretacija rezultatov

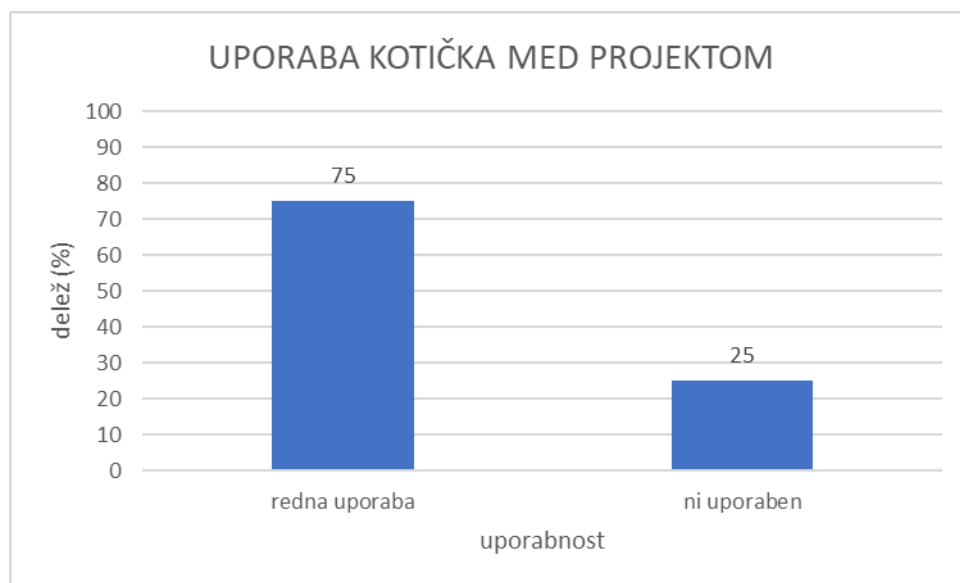


Grafikon 1: Učinki sprostitvenega koticčka na odnose in komunikacijo

Grafikon 1 prikazuje vpliv sprostitvenega koticčka na odnose in komunikacijo med zaposlenimi v podjetju. Iz rezultatov je razvidno, da so anketiranci večinoma zaznali pozitiven vpliv uvedbe sprostitvenega koticčka na medosebne odnose ter splošno delovno klimo. Vsi intervjuvanci so se strinjali, da je sprostitveni koticček prispeval k izboljšanju medgeneracijskih odnosov, kar kaže na večjo povezanost, sodelovanje in razumevanje med zaposlenimi različnih starostnih skupin. Takšno okolje spodbuja neformalno druženje in krepitev medsebojnega zaupanja, kar lahko pozitivno vpliva tudi na timsko delo in organizacijsko kulturo podjetja.

Prav tako je večina sodelujočih ocenila, da je sprostitveni koticček vplival na bolj umirjeno in spoštljivo komunikacijo med zaposlenimi. Zaposleni so poudarili, da jim prostor omogoča krajši odmik od delovnih obveznosti, zmanjševanje stresa ter lažje reševanje morebitnih nesoglasij. Posledično se izboljšuje kakovost komunikacije, saj so zaposleni v manj napetem okolju bolj pripravljeni na sodelovanje, poslušanje in medsebojno podporo.

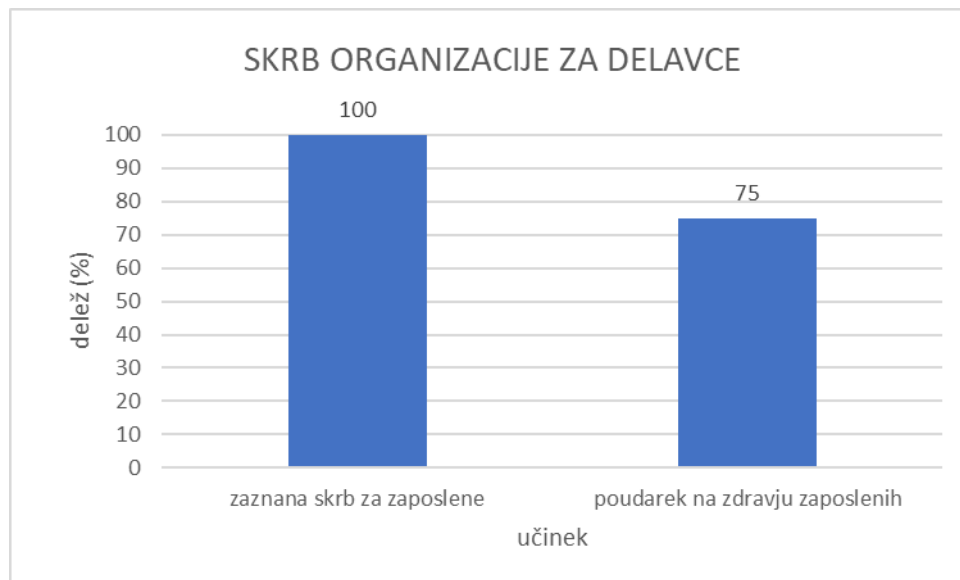
Velik delež anketirancev je navedel tudi izboljšanje socialnih odnosov med sodelavci. Sprostitveni koticček namreč predstavlja prostor za neformalno interakcijo, druženje in izmenjavo izkušenj, kar krepi občutek pripadnosti kolektivu. Le manjši delež sodelujočih je menil, da uvedba koticčka ni prinesla bistvenih sprememb v odnose ali komunikacijo. Kljub temu rezultati kažejo, da ima sprostitveni koticček pomembno vlogo pri ustvarjanju bolj pozitivnega, vključujočega in podpornega delovnega okolja.



Grafikon 2: Uporaba sprostitvenega koticčka med izvedbo projekta »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih«

Grafikon 2 prikazuje uporabo sprostitvenega koticčka med izvedbo projekta. Iz rezultatov je razvidno, da večina intervjuvancev sprostitveni koticček uporablja redno, kar kaže na njegovo pomembno vlogo pri vsakodnevnem delovnem procesu. Redna uporaba nakazuje, da zaposleni prepoznavajo sprostitveni koticček kot koristen prostor za kratek odmik od delovnih obveznosti, zmanjševanje stresa ter ohranjanje psihofizičnega dobrega počutja med delom. Takšni prostori lahko pomembno prispevajo k večji motivaciji zaposlenih, boljši koncentraciji ter učinkovitejšemu opravljanju delovnih nalog.

Manjši delež sodelujočih je navedel, da sprostitveni koticček ni bil uporabljen. Kljub temu rezultati kažejo, da tam, kjer je koticček na voljo, zaposleni njegovo uporabo ocenjujejo pozitivno in ga vključujejo v svojo delovno rutino. To potrjuje, da imajo sprostitveni prostori pomemben vpliv na kakovost delovnega okolja in zadovoljstvo zaposlenih.



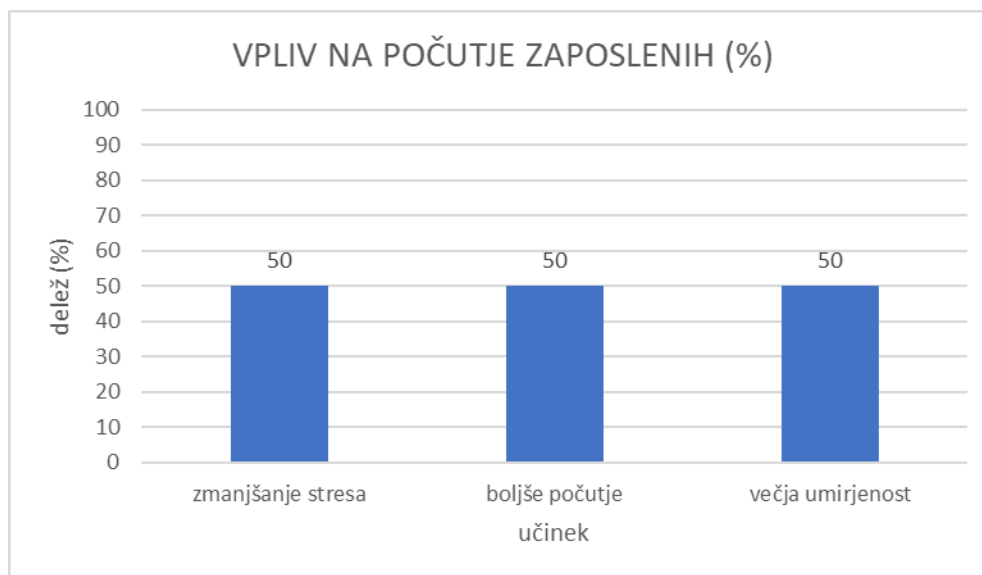
*Grafikon 3: Mnenje zaposlenih o uvedbi sprostitvenega koticčka in mentorstva kot izraza skrbi za delavce*

Grafikon 3 prikazuje zaznavanje skrbi organizacije za zaposlene po uvedbi sprostitvenega koticčka. Iz rezultatov je razvidno, da vsi intervjuvanci menijo, da uvedba sprostitvenega koticčka odraža skrb organizacije za dobro počutje zaposlenih. Zaposleni so prepoznali, da organizacija z zagotavljanjem prostora za sprostitev ne namenja pozornosti zgolj delovni učinkovitosti, temveč tudi psihičnemu in fizičnemu zdravju zaposlenih.

Večina sodelujočih je poudarila, da je uvedba sprostitvenega koticčka pomembno prispevala k občutku, da organizacija ceni svoje zaposlene in se zaveda pomena ustvarjanja prijetnega ter podpornega delovnega okolja. Takšni ukrepi lahko pozitivno vplivajo na zadovoljstvo

zaposlenih, njihovo motivacijo ter občutek pripadnosti organizaciji. Zaposleni namreč pogosteje razvijejo pozitiven odnos do delodajalca, kadar zaznajo, da organizacija aktivno skrbi za njihovo dobro počutje in zmanjševanje delovnega stresa.

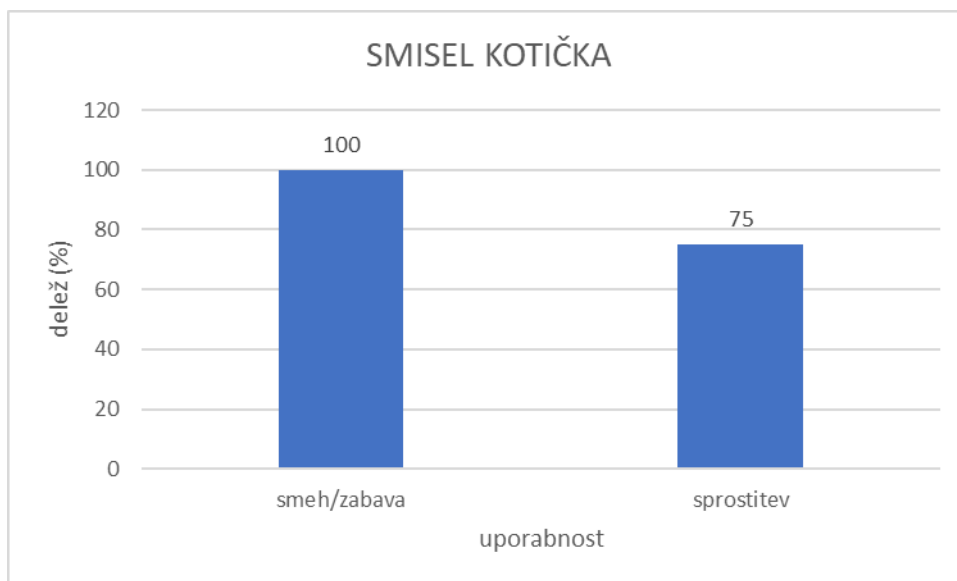
Intervjuvanci so posebej izpostavili tudi pomen skrbi za zdravje zaposlenih. Menili so, da sprostivni kotiček omogoča krajši odmik od delovnih obveznosti, zmanjšuje občutek preobremenjenosti ter prispeva k boljšemu psihofizičnemu počutju. Takšne oblike podpore lahko dolgoročno pripomorejo k zmanjševanju izgorelosti, izboljšanju delovne klime ter večji učinkovitosti pri delu.



Grafikon 4: Vpliv sprostitvenega kotička na počutje zaposlenih

Grafikon 4 prikazuje vpliv sprostitvenega kotička na počutje zaposlenih. Iz rezultatov je razvidno, da intervjuvanci uvedbo sprostitvenega kotička povezujejo s pozitivnimi učinki na psihofizično počutje zaposlenih. Polovica sodelujočih meni, da je sprostitveni kotiček prispeval k zmanjševanju stresa, izboljšanju splošnega počutja ter večji umirjenosti zaposlenih med delovnim procesom.

Intervjuvanci so posebej poudarili, da sprostitveni kotiček prispeva k večji umirjenosti med zaposlenimi. Manjša stopnja stresa in bolj sproščeno delovno okolje lahko pozitivno vplivata tudi na kakovost medosebnih odnosov, komunikacijo ter splošno delovno klimo v organizaciji. Zaposleni, ki se pri delu počutijo bolje in manj obremenjeno, so pogosto bolj zadovoljni, produktivni in pripravljeni na sodelovanje.

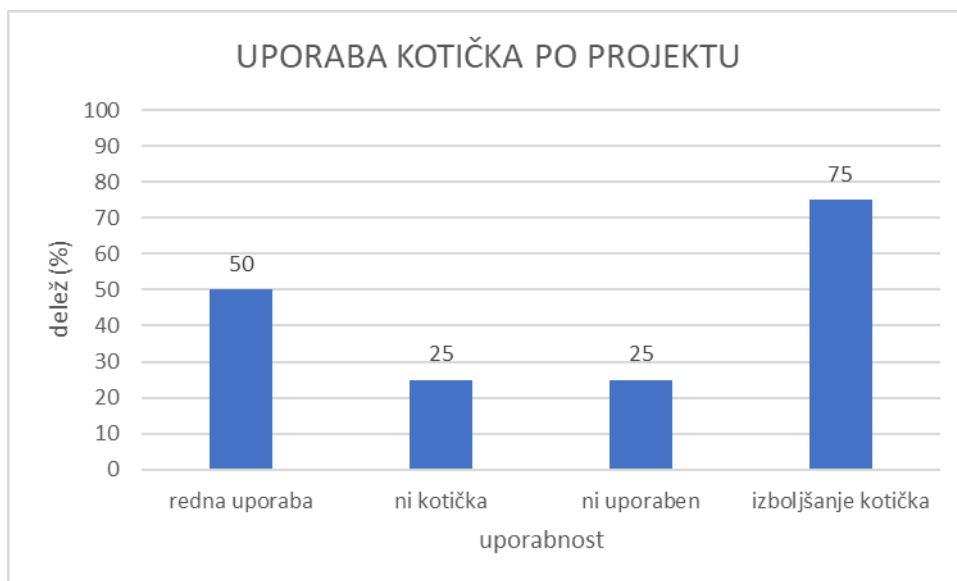


*Grafikon 5: Uporabnost sprostitvenega kotička*

Grafikon 5 prikazuje namen oziroma smisel uporabe sprostitvenega kotička med udeleženci. Iz grafikona je razvidno, da so vsi anketirani sprostitveni kotiček povezovali predvsem s smehom in zabavo, kar kaže na njegov pozitiven vpliv na vzdušje in medosebne odnose. Udeleženci so prostor doživljali kot prijeten in sproščujoč, kjer so lahko za kratek čas odmislili vsakodnevne obveznosti ter stresne situacije.

Zraven tega je večina anketiranih sprostitveni kotiček prepoznalo tudi kot prostor sprostitve. To pomeni, da je imel kotiček pomembno vlogo pri zmanjševanju napetosti in omogočanju psihičnega odmika od dela oziroma vsakodnevnega napora.

Rezultati kažejo, da sprostitveni kotiček ni služil zgolj zabavi, temveč je imel tudi pomembno funkcijo pri izboljšanju počutja uporabnikov. Večji delež pri kategoriji »smeh/zabava« nakazuje, da so udeleženci kotiček predvsem doživljali kot prostor pozitivne energije in druženja, nekoliko manj pa kot prostor globlje sprostitve.



*Grafikon 6: Uporabnost kotička po zaključeni izvedbi projekta*

Grafikon 6 prikazuje uporabo sprostivnega kotička po zaključku projekta. Iz rezultatov je razvidno, da je polovica intervjuvanih oseb navedla, da se sprostivni kotiček po zaključku projekta še vedno redno uporablja. To kaže, da je kotiček pri delu in vsakodnevnem funkcioniranju zaposlenih ohranil svoj pomen tudi po koncu projekta.

Približno četrtina intervjuvanih oseb je izpostavila, da kotička ni več, oziroma da ni več v uporabi. Enak delež odgovorov se je nanašal na to, da kotiček ni bil uporaben, kar kaže na različno doživljanje njegovega pomena in učinkovitosti med sodelujočimi.

Največ intervjuvanih oseb pa je poudarilo potrebo po izboljšavi sprostivnega kotička. Iz tega lahko sklepamo, da so sodelujoči v kotičku prepoznali potencial in pozitiven namen, vendar menijo, da bi bilo za njegovo dolgoročno uspešnost potrebno vložiti več pozornosti v njegovo ureditev, vsebino ali način uporabe.

### **3.3.3 Ugotovitve**

Zaposlenim v CSO sprostivni kotiček omogoča več prostora za odmik od vsakdanjega stresa, misli in napora. Predstavlja prostor, kjer sprostijo negativno energijo in vstopijo z novo energijo v kvalitetnejši odnos s sodelavcem/sodelavko ali s stanovalcem/stanovalko. Pozitiven učinek sprostivnega kotička se kaže v njegovem obstoju in uporabi tudi po zaključku projekta. Sprostivni kotiček v ACO je služil predvsem kot razvedrilo in ne kot oblika sprostitve od

vsakdanjega stresa. Posledično niso opazili učinkov v spremembi počutja, odnosov in v komunikaciji. Rezultat tega je, da se sprostitevni kotiček ni ohranil po zaključku projekta.

Razlike v učinkovitosti uporabe sprostitevnega kotička so bile povezane tudi s strukturo spolov in naravo dela. V CSO, kjer kot zaposlene prevladujejo ženske, ki opravljajo precej psihično zahtevno delo z visoko stopnjo čustvene obremenitve, se je sprostitevni kotiček izkazal za koristnejšega in uporabnejšega. Nasprotno pa je bila uporaba sprostitevnega kotička v ACO, kjer prevladujejo moški zaposleni, manj izrazita. Delo tukaj temelji predvsem na fizičnih opravilih, pri katerih zaposleni stres in utrujenost sproščajo skozi samo dinamiko dela.

Ugotovitve kažejo, da na uporabo sprostitevni dejavnosti ne vpliva samo vrsta dela, ampak tudi spolna struktura zaposlenih. Pri psihično in čustveno napornem delu, ki ga opravljajo ženske, je potreba po sprostitevni dejavnosti izrazitejša kakor pri fizično napornem delu, ki ga izvajajo moški.

Ljudski univerzi se je uvedba mentorskega sistema in sprostitevnega kotička zdela smiselna glede na populacijo starejših zaposlenih v okolju občine Ormož. Temeljni cilj je bil pomoč in razbremenitev starejših zaposlenih ter spodbuda medgeneracijskega sodelovanja. Ugotavljajo, da je uvedba mentorskega sistema in sprostitevnega kotička ugodno vplivala na odnose ter vrednostne občutke starejših zaposlenih.

Raziskovalno vprašanje: "Ali je ta projekt dejansko doprinesel k boljšemu počutju in klimi v delovnem okolju?", lahko delno potrdimo in delno ovržemo. V CSO so zaposleni projekt sprejeli večinoma pozitivno. Kotiček jim je predstavljal možnost odmika od delovnega stresa in obremenitev. Zaposlene so pogosteje prepoznale pomen sprostitve in skrb za psihofizično ravnovesje. V ACO pa so bili učinki manj opazni. Zaposleni kotička niso dojemali kot pomemben dejavnik izboljšanja delovne klime. Slednje je lahko rezultat različne spolne strukture in narave dela, zaradi česar so potrebe in načini sproščanja drugačni. Uspešnost sprostitevnega učinka in mentorskega sistema je odvisna predvsem od značilnosti kolektiva in delovnega okolja, zato raziskovalnega vprašanja ne moremo v celoti potrditi.

Projekt postavlja nove normative za lokalne delodajalce s postavitvijo novih standardov zaposlovanja in krepitvijo družbene odgovornosti. Dokazuje, da skrb za zaposlene ni le strošek, temveč investicija, ki zmanjšuje bolniške odsotnosti in povečuje ugled organizacije v domačem

kraju. Projekt spodbuja medgeneracijsko solidarnost in prenos znanja, kar je ključno za vitalnost lokalnega gospodarstva.

Zadovoljni zaposleni zagotavljajo boljšo kakovost storitev za občane, medtem ko projekt spodbuja medgeneracijsko sodelovanje. S tem lokalno okolje postaja privlačnejše, bolj povezano ter v širšo skupnost širi pozitiven vzgled.

## 4 VIRI

1. Center za starejše občane Ormož. (2025). *Pilotni projekt ASI: »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih.«* [Interno gradivo].
2. Ljudska univerza Ormož. (2025). *Končno poročilo mentorstva. Projekt ASI: »Sprostitev in mentorstvo je recept za boljše počutje starejših zaposlenih.«* [Interno gradivo].
3. Ljudska univerza Ormož. (2025). *Navodila za uporabo sprostivnega kotička.* [Interno gradivo].
4. Ljudska univerza Ormož. (2025). *Končna evalvacija – mentoriranka.* [Interno gradivo].
5. Ljudska univerza Ormož. (2025). *Rezultati evalvacijskih vprašalnikov o zadovoljstvu zaposlenih s sprostivnim kotičkom.* [Interno gradivo].
6. Statistični urad Republike Slovenije. (b. d.). *Podatkovna baza SiStat – delovno aktivno prebivalstvo po starostnih skupinah in občinah.* Pridobljeno 6. 5. 2026 s <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0764621S.PX>.
7. Statistični urad Republike Slovenije. (b.d.). *Občina Ormož.* Pridobljeno 6. 5. 2026 s <https://stat.si/obcine/sl/Municip/Index/116>.
8. Zidar, M. (2026). *Decembra manj delovno aktivnih, njihova povprečna starost pa višja.* Statistični urad Republike Slovenije. Pridobljeno 6. 5. 2026 s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/14180>.

## 5 PRILOGA

### 5.1 VPRAŠANJA ZA INTERVJU

1. Kako ste se počutili med delom/dnevom pred uvedbo sprostivnega kotička in kako se počutite zdaj?
2. Ali uporabljate sprostivni kotiček?
3. Če da: kako pogosto in za kakšen namen?
4. Če ne: zakaj ne?
5. Ali po uporabi kotička občutite manj stresa ali boljše počutje?
6. Ali opazate vpliv na svojo učinkovitost oziroma vsakodnevne aktivnosti (npr. večja zbranost, manj utrujenosti)?
7. Ali se je zaradi kotička spremenila komunikacija ali odnosi med sodelavci/uporabniki?
8. Ali vam je kotiček dostopen glede na vaš delovni proces oziroma dnevno rutino?
9. Ali opazate vpliv na svoje fizično počutje (npr. manj bolečin, več energije)?
10. Ali imate občutek, da organizacija s tem kaže skrb za vas?
11. Kako se je po vašem mnenju spremenilo splošno vzdušje v okolju?
12. Kaj bi izboljšali ali dodali?

### 5.2 INTERVJU Z DIREKTORICO LJUDSKE UNIVERZE ORMOŽ VIKI IVANUŠA

#### 1. Kateri je bil glavni razlog, da ste prijavili projekt?

»Najprej pri vsakem projektu razmislimo, ali imamo ustrezno projektno idejo, kaj nam bo projekt prinesel, kaj bo prinesel okolju in zakaj bi bil za nas koristen. Pri tem projektu je bilo zanimivo predvsem to, da se je osredotočal na starejše zaposlene. Vemo namreč, da je to pri nas velik problem. Ko pripravljamo prijavo projekta, najprej pregledamo statistične podatke. Ti so nam pokazali, da je naše okolje precej staro – povprečna starost prebivalstva je nad 45 let, kar je več od slovenskega povprečja. Zato smo prepoznali realno potrebo po takšnem projektu.«

#### 2. Kako bi na kratko opisali ta projekt?

»Projekt je bil usmerjen v iskanje načinov, kako starejše zaposlene motivirati, da bi čim dlje ostali aktivni, kako jim pokazati, da je njihovo delo cenjeno, ter kako njihovo znanje prenesti

na mlajše generacije. Ker v obeh organizacijah prihaja do velikih sprememb in fluktuacije zaposlenih, se je partnerjem zdelo še posebej pomembno, da se na mlajše ne prenaša le strokovno znanje, temveč tudi kultura in vrednote organizacije.«

### **3. Kdo je sodeloval pri izbiri projekta in kakšen je bil njihov prispevek?**

»Mi smo bili prijavitelj projekta. Izbrali smo dva partnerja: ženski kolektiv, to je center za starejše občane, ter avtocenter, kjer je kolektiv skoraj popolnoma moški. Gre za dve zelo različni organizaciji, ki pa se soočata z enakim problemom – staranjem zaposlenih, velikim obsegom dela s strankami ter fizično in psihično zahtevnim delom. V projektu so vzpostavili mentorski sistem, ki ga prej v nobeni od organizacij niso imeli. To se nam je zdelo zelo pomembno. Poleg tega so pripravili tudi sistem nagrajevanja mentorskega dela. V vsaki organizaciji so razmišljali še o tem, kako starejše zaposlene nekoliko razbremeniti, zato so poleg mentorstva uredili tudi sprostivni kotiček za zaposlene.«

### **4. Koliko finančnih sredstev ste prejeli za projekt in koliko je prispevala Evropska unija?**

»Projekt je bil vreden 40 tisoč evrov. Projektne partnerji so prejeli približno 13, 13 in 14 tisoč evrov. Mislim, da je Evropska unija prispevala 80 odstotkov sredstev, država pa 20 odstotkov.«

### **5. Kateri cilj projekta se vam zdi najpomembnejši in zakaj?**

»Najpomembnejše se mi je zdelo, da se nagradi delo zaposlenih in da se pokaže, da je delo, predvsem starejših zaposlenih, v teh kolektivih cenjeno. To se je zdelo pomembno tudi vodstvu obeh organizacij. Pomemben cilj je bil tudi prenos znanja starejših zaposlenih na mlajše. Imeli pa smo tudi obraten proces – mlajši zaposleni so starejšim pomagali pri drugih znanjih, na primer pri uporabi računalnika in podobnih veščinah. Tako ni bilo občutka podrejenosti v mentorskem odnosu, temveč je šlo za vzajemno pomoč in sodelovanje.«

### **6. Katere težave ste prepoznali pred začetkom projekta in jih želeli rešiti?**

»Opazili smo, da so zaposleni zelo obremenjeni in pod stresom ter da pogosto težko dohajajo vse delovne obveznosti. Povečevale so se tudi bolniške odsotnosti zaradi bolezni in fizične izčrpanosti. Poleg tega smo zaznali tudi določen razkorak med mlajšimi in starejšimi zaposlenimi v organizaciji, zato smo želeli izboljšati sodelovanje in medsebojno razumevanje med generacijami.«

## 5.3 INTERVJU S STROKOVNO DIREKTORICO V CENTRU STAREJŠIH OBČANOV

### ORMOŽ NATAŠO ČAVIĆ

#### **1. Ali se je zaradi koticčka spremenila komunikacija ali odnosi med sodelavci oziroma uporabniki?**

»Ja, zagotovo so se spremenili, in to na bolje. Ker imamo možnost, da se za nekaj časa umaknemo v koticček za sprostitev, lahko sprostimo negativno energijo in se nato bolj umirjeni vrnemo v sobo oziroma v odnos s sodelavci ali stanovalci. Po mojem mnenju je učinek zelo pozitiven. Odnosi so se zagotovo izboljšali.«

#### **2. Ali vam je koticček dostopen glede na vaš delovni proces oziroma dnevno rutino?**

»Ja, koticček nam je ves čas dostopen in ga lahko uporabljamo približno deset minut. Čas uporabe si moramo prilagoditi glede na delovni proces oziroma organizacijo dela. Če se na primer deli zajtrk, si takrat ne moremo privoščiti odmora, saj so stanovalci na prvem mestu. Ko svoje naloge zaključimo, pa se lahko umaknemo in izkoristimo sprostivni koticček.«

#### **3. Ali imate občutek, da organizacija s tem kaže skrb za vas?**

»Seveda. Mislim, da se delodajalci danes vedno bolj zavedajo, kako pomembno je dobro počutje in zdravje zaposlenih. Ta koticček je k temu zagotovo prispeval.«

#### **4. Kaj bi še izboljšali?**

»Morda bi dodala še kakšno aktivnost izven delovnega časa. Lahko omenim tudi, da smo se nekoč prijaviili na projekt, ki ga sicer nismo pridobili, vendar smo takrat načrtovali različne aktivnosti za izboljšanje počutja zaposlenih na delovnem mestu. Nekateri so si želeli različne oblike vadbe, kot so fitnes, joga, aerobika in podobne aktivnosti. Drugi so si želeli predvsem različnih predavanj, veliko predlogov pa je bilo tudi za fizioterapijo, saj opravljamo fizično zelo naporno delo in bi nam takšne aktivnosti zelo koristile.«

## 5.4 INTERVJU Z UPORABNICO SPROSTITVENEGA KOTIČKA V CENTRU STAREJŠIH OBČANOV ORMOŽ

### **1. Kako ste se počutili med delom pred uvedbo sprostivnega koticčka in kako se počutite zdaj?**

»Naše delo je zelo stresno, saj lahko naenkrat dobimo veliko novih nalog, ki jih je treba opraviti. Prisotnega je veliko hitenja, zato se po času, ki ga preživimo v sprostivnem koticčku, počutimo bolj sproščeno in se na delo vrnemo bolj umirjeni.«

### **2. Ali redno uporabljate sprostivni koticček?**

»Uporabljamo ga, kadar nam čas to dopuščja. Opravljamo zelo nepredvidljivo delo, pri katerem nikoli ne vemo, kaj nas čaka, zato koticček uporabljam, ko je to mogoče.«

### **3. Ali so se zaradi koticčka spremenili odnosi ali komunikacija med sodelavci?**

»Čas nam žal ne dopuščja veliko možnosti za uporabo koticčka, zato večjih sprememb v komunikaciji nismo opazili.«

### **4. Ali imate občutek, da organizacija s tem kaže skrb za vas?**

»Ja, mislim, da jo.«

### **5. Kaj bi izboljšali ali dodali?**

»Dodala bi več časa za uporabo koticčka.«

## 5.5 INTERVJU Z BIVŠIM DIREKTORJEM AVTOCENTRA ORMOŽ JERNEJEM BRATUŠO

### **1. Kako ste se počutili pred uvedbo sprostivnega koticčka in kako se počutite zdaj?**

»Kot že veste, smo o sprostivnem koticčku skupaj razmišljala tri podjetja. Želeli smo, da bi se lahko delavci med prostim časom oziroma med enournim odmorom za malico nekoliko sprostili, zabavali ali si kaj ogledali. Zato smo šli bolj v smer razvedrila kot klasične sprostive. V koticček smo namestili računalnik, televizijo, ročni nogomet in podobne stvari za zabavo. Koticček je bil približno eno leto zelo aktualen.«

## **2. Ali ste uporabljali sprostitveni kotichek?**

»Jaz ga takrat nisem uporabljal, ker sem v podjetju deloval kot direktor. Namenjen je bil predvsem našim mehanikom, da niso ves čas samo delali na vozilih, ampak so imeli tudi nekaj časa za druženje.«

## **3. Ali ste po uvedbi sprostitvenega koticheka občutili manj stresa ali nasploh boljše počutje pri delu?**

»Kot sem že povedal, je bil naš kotichek namenjen predvsem razvedrilu. Naše delo sicer ni izrazito stresno, vendar mora biti mehanik pri delu zelo zbran, da svoje delo opravi kakovostno. Zato je kotichek predstavljal nekakšen oddih od dela. Ni pa se dogajalo, da bi se delavci po končanem delovnem času tam zadrževali in družili.«

## **4. Ste opazili vpliv na učinkovitost delavcev pri vsakodnevnih aktivnostih?**

»Ja, ta vpliv sem opazil.«

## **5. Ali se je zaradi koticheka spremenila komunikacija ali odnosi med sodelavci?**

»Nisem opazil večjih sprememb, saj moramo pri našem delu ves čas komunicirati med seboj. Mislim, da je komunikacija ostala približno enaka.«

## **6. Ali vam je bil kotichek dostopen glede na vaš delovni proces?**

»Ja, kotichek nam je bil dostopen med delovnim časom.«

## **7. Ali ste opazili vpliv na svoje fizično počutje, na primer manj bolečin ali več energije?**

»Ne, ker naš kotichek ni bil namenjen zdravstvenemu vidiku. Delavci se tam niso razgibavali ali izvajali rekreativnih aktivnosti.«

## **8. Ali ste imeli občutek, da je organizacija s tem kazala skrb za vas?**

»Ja, mislim, da je bil to tudi namen.«

## **9. Kako se je po vašem mnenju spremenilo vzdušje v delovnem okolju?**

»Na to težko odgovorim, ker je veliko odvisno od posameznika. V vsakem primeru pa je nekaj pomenilo že to, da je podjetje zaposlenim ponudilo nekaj dodatnega.«

## **10. Ali bi kaj izboljšali ali dodali?**

»Ne. Ta projekt se pri nas sicer ni dolgoročno ohranil. Pogosto je pri nas tako, da je neka stvar nekaj časa aktualna, potem pa postopoma zamre. Letos pa imamo ponovno nov projekt, ki se bolj osredotoča na zdravje zaposlenih in ne le na razvedrilo. Razmišljamo predvsem o fizičnih aktivnostih, kot je na primer kolesarjenje.«