

Univerza v Ljubljani
Filozofska fakulteta
Oddelek za psihologijo

Seminarska naloga pri predmetu Kadrovski razvoj zaposlenih

METODA OBLIKOVANJA PROSTEGA ČASA

Avtorica: Špela Rot
Mentorica: prof. dr. Eva Boštjančič

Ljubljana, december 2023

Povzetek

V seminarski nalogi sem predstavila metodo oblikovanja prostega časa. Gre za namerno in usmerjeno izbiro prostočasnih aktivnosti v skladu s posameznikovimi interesi, željami in potrebami. Metoda je uporabna, ker zaposleni lahko izkušnje, pridobljene s pomočjo prostočasnih aktivnosti, prenesejo tudi na področje dela. Avtorji dosedanjih raziskav ugotavljajo, da posamezniki s pomočjo oblikovanja prostega časa lahko postanejo bolj zavzeti za delo in se lažje spoprijemajo z ovirami, metoda pa prispeva tudi k bolj kakovostnemu počitku po delu in obnovitvi virov, ki jih zaposleni porabijo v službi. Vseeno velja, da en način ne ustreza vsem. Zato obstaja prostor za raziskovanje razlik med različnimi službenimi profili, kulturami in med osebami z različnimi življenjskimi slogi izven službe. Pri vpeljavi metode v organizacijo je potrebna jasna in transparentna komunikacija o prednostih in pasteh uporabe metode. Prav tako moramo zaposlenim zagotoviti kar najvišjo mero zasebnosti in svobode pri vključevanju v aktivnosti. Zaradi komunikacijskih sposobnosti in poznavanja zakonodaje o varstvu podatkov ima psiholog pri tem veliko odgovornost. Ob ustrezni izvedbi metoda vodi do ugodnih izidov tako v zasebnem kot v službenem življenju.

1. Uvodna predstavitev metode

V evropskem prostoru med zaposlenimi vlada nezadovoljstvo pri delu. To lahko opazimo pri nizki stopnji zavzetosti pri delu. Rezultati raziskave Gallupovega inštituta (Gallup, 2023) so pokazali, da v povprečju le 13 % Evropejcev čuti zavzetost pri delu. Slovenci smo pri tem nekoliko nad povprečjem - 16 % anketiranih Slovencev čuti delovno zavzetost. Po svetu je takšnih 23 % anketiranih oseb. Visoko stopnjo stresa pri delu pa doživlja 37 % delovno aktivnih Slovencev in 44 % zaposlenih po vsem svetu. Razlogi za tem so različni. Med drugim se lahko zgodi, da trenutna zaposlitev oz. delovno mesto posameznikom ne omogoča aktivnosti ali nalog, ki so skladne z njihovimi zanimanji in vrednotami. Zato priložnosti za izvajanje tovrstnih dejavnosti iščejo na drugih področjih, na primer v prostem času.

Oblikovanje prostega časa (angl. leisure crafting) razumemo kot namerno in načrtovano udejstvovanje v prostočasnih aktivnostih z namenom osebnega razvoja in obogatitve življenja (Petrou idr., 2017). S pomočjo oblikovanja prostega časa lahko posamezniki načrtujejo aktivnosti tako, da se skladajo z njihovimi vrednotami in zanimanji (Berg idr., 2010).

Prostočasne aktivnosti v tem kontekstu naj bi vsebovale postavljanje ciljev, stik z ljudmi, učenje in osebni razvoj. Posameznik z njimi pridobiva izkušnje, ki mu lahko koristijo tako v zasebnem kot v službenem življenju. Cilje sicer lahko sproti prilagaja glede na svoje potrebe, vendar pri tem v splošnem zasleduje dolgoročni cilj. Pri oblikovanju prostega časa je ključnega pomena, da aktivnosti torej niso naključne, temveč namenske in usmerjene (Petrou in Bakker, 2016).

2. Nastanek in razvoj metode

Metoda oblikovanja prostega časa je nastala kot odgovor na prej razvito metodo prilagajanja delovnega mesta (angl. job crafting, Wrzesniewski in Dutton, 2001). Pri slednji lahko zaposleni sami prilagajajo delo tako, da ustreza njihovim preferencam in motivom. Raziskovalci pa menijo, da posamezniki nimajo vloge le pri oblikovanju delovnih razmer, temveč tudi pri oblikovanju svojega prostega časa oz. časa, ko ne delajo - zato so uvedli koncept oz. metodo oblikovanja prostega časa.

Začetnik raziskovanja omenjene metode je Berg s sodelavci (2010). Temeljlil je na predpostavki, da je vsak posameznik "poklican" za opravljanje določenega poklica. Iz tega je določil t. i. *zgrešene* in *neodgovorjene* klice pri delu. Zgrešeni klici se nanašajo na to, da delo posameznika ne zajema nalog, ki so mu zanimive in bi jih v resnici želel opravljati. Rečemo, da je nekdo "izbral napačen poklic" ali da "dela le zato, da se lahko preživi". Na drugi strani so neodgovorjeni klici pozitivna stališča posameznika do različnih vidikov poklica, ki pa ga sam formalno ne opravlja. Avtor je ugotovil, da zaposleni svoje potrebe, interese in občutke, ki jih ne morejo uresničiti v službi, lahko nadomestijo. Nadomeščajo jih z izkušnjami, ki jih doživijo ob v to usmerjenih prostočasnih aktivnostih.

Kot pomembno teoretično izhodišče metode oblikovanja prostega časa lahko omenimo teorijo samodoločenosti. Ta izpostavlja tri temeljne psihološke potrebe - potrebo po avtonomiji, kompetentnosti in sprejetosti (Petrou idr., 2017, Ryan in Deci, 2017). Nekateri zaposleni teh potreb ne morejo zadovoljiti v službi, zato pa si lahko pomagajo z usmerjenimi prostočasnimi aktivnostmi. Zaposleni imajo svobodo pri izbiri prostočasne dejavnosti, s čimer zadovoljijo potrebo po avtonomiji. Pri dejavnostih se lahko izboljšajo, pridobivajo izkušnje in spremljajo uspešnost, kar zadovoljuje potrebo po kompetentnosti. Razvijajo tudi medosebne sposobnosti in se vključujejo v pomenljive odnose, kar pa lahko zadovolji potrebo po sprejetosti. Ta odnos opisuje hipoteza kompenzacije, po kateri nedosežene cilje ali občutke na enem področju (npr. pri delu) lahko dosežemo s pomočjo nadomestnih aktivnosti na drugem področju.

3. Znanstvena spoznanja o uporabnosti metode

Sodobne znanstvene raziskave se osredotočajo na uporabnost metode tako v zasebnem, kot tudi v poklicnem življenju. Občutke, znanja oz. sposobnosti, ki jih posamezniki razvijajo s pomočjo načrtovanih in namenskih prostočasnih aktivnosti, lahko prenesejo tudi v delovno okolje. Ta odnos opisuje hipoteza prelivanja (angl. spillover, Karasek, 1979). Po tej hipotezi se pozitivne izkušnje iz enega področja lahko prelijejo oz. prenesejo na drugo področje. Tako lahko s pomočjo zahtevnejših prostočasnih aktivnosti posameznik dovolj okrepi svojo odpornost na stres, posledično pa lažje prenaša tudi stres, povezan z delom (Petrou in Bakker, 2016). Na podoben način se lahko prenaša tudi ustvarjalnost zaposlenih in občutek smisla (Petrou in DeVries, 2023).

Tudi viri v domačem okolju (npr. avtonomija), lahko pomagajo pri obnovitvi energije in spoprijemanju s stresom. V primeru, da posamezniki v domačem okolju doživljajo dovolj avtonomije, se v večji meri udeležujejo v oblikovanju prostega časa. To pa jim lahko pomaga pri spoprijemanju s stresom (Demerouti idr., 2009, Petrou in Bakker, 2016).

Nadalje zaposleni ob oblikovanju prostočasnih aktivnosti doživljajo občutke zadovoljstva. Ti občutki so prijetni, zato jih želijo doživeti tudi na drugih področjih. To se lahko odraža v iskanju izzivov pri delu, ki bi jim to omogočili. Dodatno posamezniki s pomočjo oblikovanja prostega časa lahko ustvarijo življenjski pogled, usmerjen na obvladovanje izzivov. Tako delovne zahteve bodisi interpretirajo kot izziv bodisi se sami lotijo novih projektov ali prevzemajo naloge, ki jim predstavljajo izziv (Duggan, 2022, Petrou idr., 2017).

S tem, ko posamezniki dlje časa vztrajajo pri predanih aktivnostih in se razvijajo, se krepi tudi njihov občutek samoučinkovitosti (Petrou in DeVries, 2023). To pomeni, da se počutijo zmožne opravljati določene naloge oz. dosegati cilje. Pri usmerjenih prostočasnih aktivnostih namreč ne doživljajo samo sreče, temveč se spopadajo tudi z izzivi. Ko izzive uspešno premostijo, se počutijo opolnomočene in

življenjske izzive dojemajo kot bolj obvladljive. To vodi v večji občutek samoučinkovitosti (Bandura, 1997).

Oblikovanje prostega časa se je v raziskavah pokazalo kot uspešen način za povečanje delovne zavzetosti. Usmerjene prostočasne aktivnosti namreč prispevajo k okrevanju po službi. Dobro spočiti zaposleni pa imajo boljše pogoje za zavzetost pri delu. To velja tudi za poklice, ki zahtevajo stalno visoko stopnjo čustvene vključenosti zaposlenih, npr. pri medicinskih sestrah in v primeru nezadostnega počitka lahko doživljajo čustveno izčrpanost (Liu idr., 2023).

Tudi Hadi in sodelavci (2021) so v svoji raziskavi ugotovili, da ima oblikovanje prostega časa lahko pozitivne učinke na duševno zdravje posameznikov. Pri tem so se osredotočili na čustveno izčrpanost. Čustveno izčrpani posamezniki doživljajo notranjo praznino, zmanjšano čustvovanje, občutke obupa, nemoči in utrujenosti, lahko imajo težave z nadziranjem čustev ter so manj uspešni pri delu. Osebe, ki v večji meri oblikujejo prostočasne aktivnosti, so praviloma manj čustveno izčrpane. Ker je čustvena izčrpanost eden od simptomov izgorelosti, bi lahko v primeru uspešnega oblikovanja prostega časa predpostavljali, da so tudi možnosti za izgorelost nižje.

Po drugi strani so rezultati raziskav pokazali tudi, kdaj metoda oblikovanja prostega časa ni uporabna oz. smiselna. Čeprav je na prvi pogled zelo stresna in zahtevna služba idealen primer za uporabo oblikovanja prostega časa, avtorji ugotavljajo, da to ni tako. Aktivnosti v okviru oblikovanja prostega časa namreč od posameznika zahtevajo precej načrtovanja, proaktivnosti in truda. Visoko zahtevna služba pa lahko zaradi delovnih obremenitev zaposlene obremeni in izčrpa do te mere, da jim ne preostane dovolj virov za udejstvovanje v takšnih prostočasnih aktivnostih (Petrou in Bakker, 2016).

Izsledki raziskave avtorjev Petrou in Bakker (2016) ter Petrou in DeVires (2023) kažejo tudi, da s pomočjo oblikovanja prostočasnih aktivnosti posamezniki sicer lahko izpolnijo svojo potrebo po avtonomiji in povezanosti, več ovir pa se pojavi pri zadovoljevanju potrebe po kompetentnosti. Učenje in vaja pridobljenih veščin z namenom doseganja občutka kompetentnosti namreč zahteva dolgoročno predanost aktivnosti, kar pa je zaradi zahtev in nepredvidljivosti dela (npr. nepredvidljiv urnik in omejena količina časa), pogosto težko izpeljati.

4. Predstavitev metode

4.1. Kdaj metodo uporabimo?

Metodo oblikovanja prostega časa uporabimo, ko želimo pri zaposlenih razvijati sposobnosti in znanja, ki jim bodo koristila tako pri splošnem blagostanju, kot tudi pri delu. S pomočjo sposobnosti, ki jih bodo pridobili, se bodo lažje spoprijemali z delovnimi nalogami oz. obremenitvami. To ne pomeni, da lahko pridobljeno znanje izkoriščamo za povečanje delovnih obremenitev. Bolj ustrezen pogled na oblikovanje prostega časa je, da bodo zaposleni s pomočjo pridobljenih izkušenj bolje delovali v zasebnem življenju in lažje obvladovali že obstoječe naloge, s čimer pa bo tudi proces dela bolj učinkovit.

Metodo je smiselno uporabiti šele takrat, ko so zagotovljeni osnovni pogoji. V prvi vrsti bi moral vodja zaposlenim omogočiti osnovne pogoje za oblikovanje prostega časa. To med drugim zajema obvladljive delovne obremenitve in zadostno količino virov za opravljanje dela. Brez tega zaposlenim ne bo preostalo dovolj virov, da bi se sploh lahko udeleževali v bolj usmerjenih aktivnostih, ki jih zajema oblikovanje prostega časa.

Namen metode je torej spodbujanje dobrega počutja med zaposlenimi, krepitev njihovih sposobnosti v skladu z njihovimi zanimanji, osmišljanje življenja zaposlenih in zadovoljevanje potreb, ki so nujne za njihovo blagostanje. Seveda pa jim lahko občutki, sposobnosti in znanja, ki so jih pridobili s pomočjo teh obveznosti, koristijo tudi pri opravljanju dela.

4.2. Komu je metoda namenjena?

Metode oblikovanja prostega časa je posebej uporabna za zaposlene, ki imajo omejene možnosti prilagajanja delovnega mesta, torej prilagajanja delovnih nalog in načina dela v smeri, ki bi njim najbolj ustrezala (Petrrou idr., 2017).

Metoda je primerna za osebe, ki jim tako delovno kot domače okolje omogoča udeleževanje v smiselnih prostočasnih aktivnostih. Pri značilnostih dela je pomembno ustrezno razmerje med delovnimi zahtevami in viri. Eden od virov v domačem okolju je na primer zadostna stopnja avtonomije, torej možnosti izbire aktivnosti in obveznosti, ki jih oseba opravlja v domačem okolju (Petrrou in Bakker, 2015).

Oblikovanje prostega časa ni primerno samo za delovno aktivne osebe, temveč tudi za osebe, ki so še v procesu formalnega izobraževanja. Xue in drugi (2022) ugotavljajo, da oblikovanje prostega časa pri študentih vodi do višjega blagostanja in občutka smisla. Te občutke bi lahko prenesli tudi na področje študentskega dela.

4.3. Kako metodo izvedemo

Za izvedbo metode oblikovanja prostega časa ne obstaja ustaljen postopek, lahko pa izpostavimo nekaj smernic, ki se jih je smiselno držati.

1. Zadovoljitev osnovnih pogojev

Oblikovanje prostega časa od posameznikov zahteva trud, načrtovanje in vztrajnost. Zato morajo zaposleni najprej imeti dovolj virov tako v poklicnem kot v zasebnem življenju (npr. dovolj visoko plačo, dovolj prostega časa na razpolago). V primeru, ko je služba preobremenjujoča ali ko je obveznosti izven službe preveč, oblikovanje prostega časa ni smiselno.

2. Ustrezna komunikacija namena

Za tem, ko smo zagotovili osnovne pogoje, lahko začnemo s predstavljanjem ideje med zaposlenimi. Pri tem moramo paziti, da jim dopuščamo svobodo pri izbiri, načrtovanju in izvedbi oblikovanja prostega časa in ne posegamo v njihovo zasebnost. Pomembno je, da ne uporabljamo sporočil, ki oblikovanje prostega časa predstavljajo kot metodo za povečanje zavzetosti in učinkovitosti zaposlenih, saj to ni njen prvotni oz. edini namen. Zaposlenim je potrebno predstaviti obe strani - kako jim oblikovanje prostega časa lahko koristi v zasebnem in v delovnem okolju.

3. Diagnostika

Pri metodi oblikovanja prostega časa velja, da en način ne ustreza vsem. Potrebe zaposlenih se razlikujejo, prav tako nimajo vsi enakih preferenc glede prostočasnih aktivnostih. Potrebe zaposlenih lahko ugotovimo z anketami, individualnimi razgovori ali vodenim procesom razmišljanja, pri katerem vsak pri sebi razmisli, kaj bi potreboval. Eden izmed manj invazivnih načinov pridobivanja idej je izvedba delavnice oblikovanja prostega časa, na kateri si zaposleni lahko izmenjajo ideje o prostočasnih aktivnostih. Zaposleni si mnenja lahko izmenjujejo tudi tekom neformalne komunikacije med delom ali izven delovnega konteksta. Na tak način lahko dobijo ideje o izpopolnjujočih aktivnostih, ki bi jih tudi sami radi izvajali.

4. Načrtovanje in spremljanje izvedbe

Pomembno je, da zaposlenim predstavimo smernice za pravilno oz. smiselno oblikovanje prostega časa. Na ta način se izognemo neželenim izidom uporabe metode. Proces in priporočila za ustrezno izvedbo jim lahko predstavimo na delavnicah, s pomočjo posnetka ali drugih izobraževalnih medijev.

Zaposlene, ki bi si pri načrtovanju aktivnosti želeli več podpore, lahko dodatno usmerja psiholog ali kadrovske strokovnjake. To pa ne bi smela biti obveza, saj je pomembno, da ne posegamo v zasebnost zaposlenih in jim dopuščamo prosto izbiro. Podobno velja za spremljanje izvedbe - ta del procesa lahko

predstavimo že na delavnici oz. s pomočjo druge izobraževalne metode po izbiri. V kolikor bi si zaposleni želeli več podpore pri spremljanju izvedbe, se tudi za to lahko obrnejo na psihologa ali kadrovskega strokovnjaka.

4.4. Primer izvedbe metode

Opisala bom postopek, po katerem so metodo oblikovanja prostega časa izvedli v nedavni raziskavi (Petrou in DeVries, 2023). Skupino udeležencev raziskave so želeli vključiti v proces oblikovanja prostega časa. Raziskovalci so metodo oblikovanja prostega časa predstavili v obliki kratkega izobraževalnega videoposnetka o tem, kako se lahko razvijajo s pomočjo prostočasnih aktivnosti. V posnetku so predstavili tri glavne elemente oblikovanja prostega časa, in sicer postavljanje ciljev, učenje in razvoj ter medosebni stik. Posnetek je prosto dostopen na platformi Youtube (Petrou, 2021).

Po ogledu posnetka je vsak udeleženec oblikoval svoj načrt osebnega razvoja v naslednjih štirih tednih s pomočjo prostočasnih aktivnosti - katere aktivnosti bo izvajal, kaj bo z njimi razvijal, koliko časa jim bo namenil in kdaj. V načrt so morali vključiti vse elemente, predstavljene v posnetku. Enkrat tedensko so udeleženci izpolnili anketo, v kateri so ocenili svojo izvedbo aktivnosti in sproti prilagajali načrt glede na potrebe.

Načrt lahko predstavimo na primeru Zoe. Zoe rada bere. Pripravila je seznam knjig, ki jih želi prebrati. Knjige obravnavajo teme, ki jo zanimajo in bi želela o njih izvedeti več. V prostem času si vsak dan rezervira termin, namenjen branju. V tem času naj je partner in otroci ne bi motili. S prijatelji je začela knjižni klub, kjer se vsak teden pogovarjajo o prebranem. Dobila je idejo o tem, da bi tudi sama napisala knjigo. Vsak teden zapiše koliko knjig je prebrala, koliko časa ji je to vzelo, kako se je ob tem počutila in izpiše nekaj misli, ki si jih je zapomnila ob branju. V drugem tednu je opazila, da je zaradi gradbenih del na cesti več časa porabila za prevoz otrok na glasbeno šolo. Zato je zmanjšala čas, namenjen branju in se takrat res posvetila vsebini.

5. Vloga psihologa

Psiholog je usposobljen za izvajanje ocenjevanja, s katerim lahko pridobi vpogled v potrebe in želje zaposlenih glede oblikovanja prostega časa. S pomočjo vprašalnikov in anket lahko določi področja, kjer zaposleni potrebujejo največ podpore in nadaljnje ukrepe načrtuje v skladu s tem. Psiholog ima pomembno vlogo pri usklajevanju zahtev zaposlenih z vodstvom organizacije. Vodstvu lahko pomaga pri preoblikovanju delovnih zahtev, da bi le-te zaposlenim omogočale dovolj preostalih virov za udejstvovanje v smiselnih prostočasnih aktivnostih.

Psiholog lahko zaposlenim pomaga pri izvedbi oblikovanja prostega časa, če si zaposleni to želijo. Podpira jih lahko pri odkrivanju ustreznih aktivnosti in nudi usmeritve, kako jih lahko vključijo v svojo rutino. Prav tako lahko svetuje o aktivnostih, ki pomagajo zaposlenim, da se med odmori sprostijo in obnovijo vire (npr. tako, da izvede delavnico čuječnosti, ki jo lahko zaposleni prakticirajo med odmori).

Ena od najpomembnejših nalog psihologa je ozaveščanje o transparentno poročanje o koristih in pasteh oblikovanja prostega časa. Pomembno je, da zaposlene in vodilne seznani z najnovejšimi ugotovitvami o uporabi metode. Psiholog je soodgovoren za to, da je namen oblikovanja prostega časa jasno in ustrezno komuniciran med zaposlenimi in vodstvom organizacije. Predati jim mora sporočilo, ki odraža pravi namen oblikovanja prostega časa, torej usmerjeno izvajanje prostočasnih aktivnosti z namenom osebnega razvoja, povečanja občutka smisla in drugih prej omenjenih koristi. Poleg tega lahko zaposlenim predstavi, kako lahko naučeno vpeljejo v delovno okolje.

Nazadnje lahko psiholog z zbiranjem povratnih informacij tudi ocenjuje učinkovitost metode oblikovanja prostega časa. Preverja lahko npr. učinke izvajanja metode na dobrobit zaposlenih, splošno zadovoljstvo in učinkovitost pri delu. Na podlagi rezultatov evalvacije lahko članom organizacije nudi priporočila za prilagoditve ali razširitve metode. Pri celotnem procesu se mora držati etičnih načel in varno ravnati z osebnimi podatki.

6. Previdnosti in omejitve pri uporabi metode

Najprej bi rada opozorila na pomen ustrezne komunikacije namena oblikovanja prostega časa. Oseba, ki ozavešča o pomenu te metode oz. jo želi vpeljati, mora biti pazljiva pri izražanju namena. Osnovni pomen oblikovanja prostega časa namreč ni, niti to da bi zaposlene opremiti s sposobnostmi za čim boljše opravljanje dela. Vseeno obstaja možnost, da bodo zaposleni namen razumeli v tej smeri.

Izogibati se je treba tudi izvajanju pritiska nad zaposlenimi, da se udeležujejo v določenih aktivnostih. Takšni pritiski niso ustrezni in jih zaposleni lahko zaznavajo kot prisilo in poseganje v zasebnost. Vodilni bi morali zaposlenim zaupati, da lahko samostojno ali s pomočjo strokovnega sodelavca (npr. psihologa) sami načrtujejo svoj prosti čas.

Metodo lahko uporabi vsak, pomembno pa je, da se oblikovanja loti na ustrezen način. V splošnem ni priporočljivo, da se oblikovanja prostega časa loti brez predhodnih nasvetov ali napotkov psihologa. Za to lahko zadošča že udeležba na delavnici, kjer je metoda predstavljena ali individualni posvet s psihologom oz. kadrovskim strokovnjakom.

V primeru neustreznega oblikovanja prostega časa lahko pride do konflikta med prostim časom in delom (angl. leisure to work conflict, Tsaur idr., 2012). Zaradi pretirane zavzetosti v prostočasne aktivnosti imajo zaposleni lahko težave z izpolnjevanjem delovnih zahtev. Lahko se npr. zgodi, da jim zaradi teh aktivnosti zmanjka časa za delo, lahko pa jih tudi izčrpajo do te mere, da ne zmorejo več učinkovito opravljati svojega dela.

7. Moj pogled na metodo

Metoda oblikovanja prostega časa je vse močnejše prisotna v znanstveni literaturi. Vseeno bi rada izpostavila različne vidike, ki bi jim lahko posvetili več pozornosti. Z nadaljnjimi raziskavami bi lahko preučevali, kako ljudje v različnih kulturah pristopajo k oblikovanju prostega časa in v katerih aktivnostih se udeležujejo. Nadalje bi bilo smiselno preveriti možnosti za oblikovanje prostega časa pri različnih tipih družin in ob različnih delitvah družinskih vlog. Pri tem bi se lahko pojavile razlike glede na obseg obveznosti, ki zaposlene čakajo doma (npr. skrb za družino in dom). Dodatno bi se lahko osredotočili na vloge izven družine, npr. na študentski status in obveznosti, ki jih ta prinaša ob študentskem delu. Pomemben doprinos k literaturi bi bila tudi raziskava o razlikah glede na stopnjo kariernega razvoja posameznika.

Velik pomen za posameznikovo motivacijo za oblikovanje prostega časa vidim v vlogi organizacijske kulture. Pri raziskovanju bi nas zanimalo, kako značilnosti različnih tipov organizacijske kulture spodbujajo in usmerjajo oblikovanje prostega časa. Lahko bi se pojavil velik razkorak med kulturo, ki spodbuja blagostanje pri delu in kakovosten oddih, ter kulturo, ki skrb zase dojema kot znak šibkosti oz. kot nekaj slabega.

Pomembno se mi zdi, da zaposleni izpostavijo pogoje oz. vire, ki bi jih potrebovali za uspešno izvajanje metode v prostem času. Vodja se morda ne zaveda vidikov, ki zaposlenim otežujejo razvoj. Zato je smiselno, da zaposleni opozorijo nanje. Poleg tega bi praktike v primeru uporabe te metode spodbudila k poročanju o javnem poročanju o njeni učinkovitosti. Da bi lahko z gotovostjo govorili o izvedljivosti in uporabnosti metode, bi rabili več primerov rabe iz prakse.

Menim, da ima tudi podpora vodje pomembno vlogo pri vpeljavi te metode. V kolikor te metode ne podpira, namreč tudi ne bo omogočil virov, da jo zaposleni lahko izvajajo. Avtorja poudarjata pozitiven odnos vodje do odmorov med delovnim dnevom. Vodja lahko uvaja in podpira iniciative za spodbujanje zdravja, kot so npr. fizične aktivnosti ali predavanja o zdravem načinu življenja. Zaposlene lahko

podpira tudi na način, da jim ponudi brezplačne ali subvencionirane možnosti izobraževanja, kjer je to mogoče. Dodatno lahko spodbuja zaposlene, naj delijo svoje hobije in interese med seboj. S tem se ustvarja okolje, kjer lahko znotraj organizacije nastanejo skupine ali klubi, usmerjeni v skupne prostočasne dejavnosti.

Povezavo vidim tudi s področjem terapije oz. klinične psihologije. S pomočjo oblikovanja prostega časa bi posameznik lahko načrtoval in ovrednotil svoje dejavnosti v prostem času na način, ki krepi v procesu terapije naučene vedenjske in miselne vzorce.

Iz zgoraj napisanega sklepam, da je metoda uporabna, v kolikor se je lotimo na ustrezen način. Brez usmerjenega in načrtovanega udejstvovanja v prostočasnih aktivnosti to namreč ni več “metoda oblikovanja prostega časa”, temveč le “preživljanje prostega časa”.

8. Literatura

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/ Times Books/Henry Holt & Co.
- Berg, J. M., Grant, A. M. in Johnson, V. (2010). When callings are calling: crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organizational Science*, 21(5), 973–994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E. in Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. V S. Sonnentag, P. L. Perrewé in D. C. Ganster (ur.), *Current perspectives on job-stress recovery* (str. 85–123). JAI Press/Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2009)0000007006)
- Duggan, A. J. (2022). Reducing demands or optimizing demands? Effects of cognitive appraisal and autonomy on job crafting to change one's work demands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 641–654. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2032665>
- Gallup. (2023). *State of the global workplace 2023 Report. The voice of the world's employees*. Gallup, Inc.
- Hadi, S. A., Bakker, A. B. in Häusser, J. A. (2021). The role of leisure crafting for emotional exhaustion in telework during the COVID-19 pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(5), 530–544. <https://doi.org/10.1080/10615806.2021.1903447>
- Karasek R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285–307.
- Lin, J. H., Wong, J. Y. in Ho, C. H. (2013). Promoting frontline employees' quality of life: Leisure benefit systems and work-to-leisure conflicts. *Tourism Management*, 36, 178–187.
- Liu, Q., Zhao, L., Guo, X., Zhang, Y., Xin, C. in Gai, Y. (2023). Leisure crafting and work engagement among Chinese ICU nurses: The multiple mediation effect of recovery experience and humanistic care ability. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/inr.12914>
- Petrou, P. (2021, februar 5). *Training: Self-development via hobbies* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=LXpTxa6TwXE>
- Petrou, P. in Bakker, A. B. (2016). Crafting one's leisure time in response to high job strain. *Human Relations*, 69(2), 507–529. <https://doi.org/10.1177/0018726715590453>

- Petrou, P. in de Vries, J. (2023). Context-free and work-related benefits of a leisure crafting intervention: A randomized controlled trial. *Journal of Leisure Research*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/00222216.2023.2244953>
- Petrou, P., Bakker, A.B. in Van den Heuvel, M., 2017. Weekly job crafting and leisure crafting: implications for meaning-making and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 90(2), 129–152. <https://doi.org/10.1111/joop.12160>
- Ryan, R. M. in Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publishing.
- Tsaur, S., Liang, Y. in Hsu, H. (2012). A multidimensional measurement of work-leisure conflict. *Leisure Sciences*, 34, 395–416.
- Wrzesniewski, A. in Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179–201.
- Xue, Q., Yang, J., Wang, H. in Zhang, D. (2022). How and when leisure crafting enhances college students' well-being: A (quantitative) weekly diary study. *Psychology research and behavior management*, 15, 273–290. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344717>