

V iskanju ravnovesja med delom in zasebnim življenjem

Avtorica:
Iris Kaiser, mag. psih.

Začetki modernega koncepta ravnovesja med delom in družino oz. zasebnim življenjem so se oblikovali z idejo, da je mogoče delo in zasebni čas popolnoma razmejiti. Kmalu je enačbo »8 ur spanja, 8 ur dela in 8 ur prostega časa« zamajala predpostavka, da teh delov našega vsakdana ni mogoče tako preprosto ločiti. V zadnjih dvajsetih letih so raziskovalci poskušali definirati kaj natančno bi naj bilo to ravnovesje; še večji izziv, ne le strokovnjakom temveč tudi delodajalcem in zaposlenim, predstavlja, kako le-to doseči.

KAJ RAVNOVESJE NI

Ravnovesje med delom in zasebnim življenjem (ang. work-life balance) ne pomeni, da naš čas razdelimo na dva dela. Življenje je namreč bolj tekoče, povezujoče in predvsem nepredvidljivo. Prav tako je nerealno pričakovati, da bo ravnovesje tekom časa ostalo enako. Pravo ravnovesje ta teden se bo verjetno razlikovalo od tistega naslednji mesec, kaj šele drugo leto. Pravila, kako izgleda to ravnovesje, ni. Na naše potrebe in čas prav tako vpliva ali smo na začetku kariere ali se približujemo upokojitvi, ali imamo otroke, ali smo samski ali poročeni itd. Niti ne obstaja magična formula h kateri je potrebno stremeti, saj se naše prioritete in vrednote razlikujejo.

Kot že omenjeno, je definicij ravnovesja veliko. Na splošno je to koncept na individualni ravni, ki enači ravnovesje s pomanjkanjem konflikta ali nekompatibilnosti med posameznikovim zasebnim življenjem in delovnimi vlogami (Allen 2012 v Shirmohammadi idr., 2022). Strokovnjaki na tem področju pa so enotni pri tem, da se naj definicija osredotoča na delo – življenje (prosti čas) in ne le na delo – družina, torej da naj vključuje tudi zahteve in želje, kot so študij ali potovanja (Brough idr., 2020). Jedro učinkovitega ravnovesja bi naj bilo dnevni občutek dosežka in užitka v smislu ponosa, zadovoljstva, sreče, dobrega počutja itd. (Bird, 2003).



Tako nam v kakšen obdobju ustreza, da smo bolj karierno naravnani in se delovnemu področju posvečamo tudi v prostem času (prebiramo kakšne revije, smo na voljo preko telefona ali e pošte, raziskujemo itd.), v drugem obdobju pa se želimo posvetiti družini ali pa preprosto potovati ali se vpisati v nov tečaj.

Optimalno delovanje zahteva od nas čas, energijo in motivacijo. Seveda teh resursov nimamo neomejeno. Ko se zahteve pojavijo na obeh področjih, postanemo nesrečni in pod stresom. Kot posledica so naše vloge z obeh področij v konfliktu, kar je v nasprotju z ravnovesjem. Številni delodajalci se poslužujejo ukrepov in aktivnosti, ki poskušajo ohraniti ravnovesje s:

- fleksibilnim delovnim časom ali možnostjo odhoda z delovnega mesta, kjer narava dela to dopušča,
- komuniciranjem z zaposlenimi, sprejemanjem predlogov in upoštevanjem želj (recimo glede dela od doma),
- upoštevanjem pravice »digitalnega odklopa« po delovnem času,
- osredotočanjem na delovno produktivnost namesto na oddelane ure,
- vodenjem z zgledom,
- dodatnimi prostimi dnevi v izrednih primerih,
- možnostjo prisotnosti otrok in štirinožnih prijateljev v izrednih primerih,
- postavljanjem mej strankam in poslovnim partnerjem,
- nudenjem aktivnosti za fizično in duševno zdravje idr.

Vsekakor pa se morajo delodajalci zavedati, da enotnih ukrepov ni – aktivnosti, ki žanjejo uspehe v drugi organizaciji, morda v njihovi ne bodo.

PREDNOSTI VZPOSTAVLJENEGA RAVNOVESJA MED DELOM IN ZASEBNIM ŽIVLJENJEM

Večina izvedenih raziskav s tega področja se je osredotočala na fluktuacijo, zadovoljstvo na delovnem mestu, namero za zamenjavo zaposlitve in karierne izide. Manj pozornosti se je posvečalo izidom, povezanih z družino oziroma prostim časom (zadovoljstvo z družino in delovanje družine). Študija, ki je zajela več kot 1.400 zaposlenih iz sedem različnih kultur, je pokazala, da se ravnovesje pozitivno povezuje z zadovoljstvom z delom in življenjem ter negativno z anksioznostjo in depresijo (Haar idr., 2014). Pravzaprav nobena študija ni pokazala, da bi ravnovesje med delom in prostim časom privedlo do slabšega počutja in čustev, kar ni presenetljivo. Tako se zdi, da je ravnovesje skoraj nujno, pa vseeno ne vemo čisto točno, kako ga doseči.

V PRIMERJAVI Z DRUGIMI DRŽAVAMI

Raziskava OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) v 2020 je pokazala, da je najboljše ravnovesje dosegala Italija (9,4 od 10), sledijo Danska, Norveška, Španija in Nizozemska. Slovenija se z oceno 6,7 od 10 uvršča nekje na sredino. Dodatna statistika kaže, da ima le šest odstotkov zaposlenih v Sloveniji zelo dolge delovnike in da za prosti čas in skrb zase (vključno s prehranjevanjem in spanjem) Slovenci porabijo približno 15 ur.

Od pridobljenih števil sta minili že dve leti in kar nekaj je sprememb, povezanih tako s Covid-19 kot tudi s pospešeno digitalizacijo. Tako so se mnogi znašli v situaciji, ko je z delom od doma prišla tudi 24-urna dosegljivost in nenehno preverjanje elektronske pošte. Drugi so morda bolj zadovoljni, saj so si delo lahko prilagodili glede na skrb za otroke.





DELO NA DALJAVO

Delo na daljavo bi lahko omogočalo boljšo integracijo med delom in družinskimi vlogami, saj si lahko zaposleni delovnik prilagodijo svojim potrebam in obveznostim. Vsekakor pa so posebne okoliščine v času Covid-19 pandemije pokazale, da je na ramena zaposlenih, ki so delali od doma, padlo še ogromno skrbi za dom in otroke zaradi ukrepov, povezanih s Covid-19, kar je negativno vplivalo na koncentracijo zaposlenih na naloge, povezane z delom (Shirmohammadi idr., 2022). Kljub temu delo na daljavo pripomore k boljšemu ravnotežju. Delodajalcem se tako svetuje, da poleg možnost dela na daljavo pomagajo pri tranziciji k delu na daljavo in nudijo podporo, ko je takšen način že vpeljan.

Sami pa se moramo vprašati, katere vrednote so nam trenutno najbolj pomembne in v skladu z njimi postaviti meje, uživati v zasebnem življenju in v delu ter ne pozabiti na počitek in zdravje.

Generacija X je med opazovanjem svojih staršev, ki so imeli dolge delovnike in slabo ravnotežje med delom in zasebnim življenjem, začela med svoje vrednote uvrščati

prav slednje. Kar nekaj desetletij kasneje pa žal še ni potrjeno, ali je ravnotežje sploh mogoče doseči. Čeprav so nekateri raziskovalci skeptični, pa je iskanje le tega skorajda nujno.

VIRI

1. Bird, J. (2020). Work-Life Balance Defined. Dostopno na: www.worklifebalance.com
2. Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., in Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence, 473-487.
3. Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., in Ilies-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. Journal of vocational behavior, 85(3), 361-373.
4. OECD. (2020). Work-Life Balance. Dostopno na: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>.
5. Shirmohammadi, M., Au, W. C., in Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the Covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. Human Resource Development International, 25(2), 163-181.