

## Usklajevanje dela in družine - izziv za zaposlene in delovne organizacije

### Neravnovesje med delom in družino prinaša psihološke težave

Podaljševanje delovnega časa v zasebni čas oz. prepletanje obeh področij življenja je za marsikaterega zaposlenega postalo vsakodnevna realnost. Raziskave kažejo, da zaposleni, pri katerih sta področji dela in družine pogosto v zelo konfliktnem odnosu veliko bolj verjetno trpijo za izgorelostjo. Prav tako pogosteje izkusijo občutja depresije in se soočajo s številnimi drugimi psihološkimi težavami, na katere so zaposleni, ki skrbijo za ustrezno ravnovesje med delovnim ter zasebnim življenjem, bolj odporni.



### Do ravnovesja s samoraziskovanjem

Za doseganje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem je potrebno uskladiti naslednje komponente:

- čas, ki ga posvetimo enemu in drugemu področju življenja,
- stopnjo predanosti določenemu področju življenja ter
- zadovoljstvo z opravljeno vlogo v poklicnem in zasebnem življenju.

Za samoraziskovanje omenjenega ravnovesja lahko uporabimo brezplačni internetni pripomoček z naslovom [Kolo življenja](#). Z omenjenim pripomočkom bomo enostavneje določili, katerim področjem našega življenja moramo posvetiti največ pozornosti, da bi dosegli ravnovesje v življenju.

### Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu za ravnovesje med delom in družino

Tudi na področju organizacijske strukture in procesov dela znotraj delovne organizacije lahko z ustreznim pristopom doprinesemo k vzdrževanju omenjenega ravnovesja. Ukrepi promocije zdravja na



delovnem mestu, katerih namen je usklajevanje dela in družine, so naslednji:

- prilagodljiv delovni čas,
- skrajšan delovni čas in
- delitev delovnega mesta.

Med najpomembnejše koristi omenjenih ukrepov za zaposlene spadata lažje načrtovanje in medsebojno usklajevanje poklicnih ter družinskih obveznosti. Ukrepi usklajevanja dela in družine pa lahko predstavljajo tudi določene slabosti, ki se za zaposlene kažejo predvsem v manjšem finančnem izkupičku zaposlitve in okrnjenih kariernih možnostih, za delodajalce pa v manj predvidljivi organizaciji dela.

## Ukrepi naj bodo namenjeni vsem zaposlenim

O ukrepih promocije zdravja na delovnem mestu, namenjenih lažjemu usklajevanju poklicnega in družinskega življenja, ne moremo govoriti kot o modelu, ki na enak način ustreza vsem delovnim organizacijam. Potrebno je namreč preiščeno prilaganje ukrepov tako specifičnim potrebam zaposlenih in delodajalcev kot značilnostim panoge dela, delovnega okolja ter delovnih procesov.

Ob tem moramo imeti v mislih tudi to, da ukrepi usklajevanja dela in družine niso namenjeni le mlajšim zaposlenim materam. Potrebe družine po fleksibilnosti se namreč ne končajo z vstopom otroka v šolsko okolje, temveč se z odraščanjem otroka spreminjajo tako v svoji vsebini kot zahtevnosti. Prav tako pa so v družinah prisotni tudi ostareli člani, ki podobno kot otroci potrebujejo pomoč, nego in skrb. Ukrepi promocije zdravja na delovnem mestu, ki urejajo usklajevanje dela in družine, torej morajo biti namenjeni vsem zaposlenim, ne glede na njihov spol, družinski status ali starost otroka.

## Viri:

1. Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu. (2012). Family issues and work-life balance. <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact-57-family-issues-work-life-balance/view>
2. Greenhaus, H.J., Collins, M.K. & Shaw, D.J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*, 63, , 510-531.
3. Konfederacija družinskih organizacij Evropske unije. (2015). COFACE, European Reconciliation Package, marec 2015. [http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP\\_COFACE\\_2015\\_web.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/ERP/ERP_COFACE_2015_web.pdf)
4. Raziskovalni blog storitev Evropskega parlamenta (2014). Reconciling work and private life. <http://ethinktank.eu/2014/04/09/reconciling-work-and-private-life/>