

Równowaga praca-życie

„Zależność pomiędzy funkcjonowaniem w środowisku pracy i w środowisku domowym **jest dwustronna:**
człowiek, który źle czuje się w firmie,
jest sfrustrowany, rozładowuje to napięcie w domu,
co wpływa negatywnie na relacje z osobami mu najbliższymi.”

B. Wiesławska

Pozazawodowe aktywności człowieka:

- ✓ Edukacja
- ✓ Opieka nad członkami rodziny
- ✓ Obowiązki rodzinne
- ✓ Czas wolny – hobby, pasje



Za:CIOP



- „Zwykle to sfera życia osobistego pracownika (rodzinnego, towarzyskiego, obywatelskiego) jest **podporządkowana pracy** i skutkuje znacznym utrudnieniem w wypełnianiu obowiązków pozazawodowych”

Sadowska-Snarska, 2008

ALERT: *Polacy nie potrafią wypoczywać,*

http://www.biznes.newseria.pl/news/polacy_nie,p175507407

Źródła stresu związanego z konfliktem ról

- **Przeciążenie** roli rodzinnej i duże obciążenie obowiązkami rodzinnymi.
- **Konflikty** osobiste (z współmałżonkiem, dziećmi, rodzicami, teściami, rodzeństwem).
- „**Zniewolenie rolą**” – pracownik chciałby zajmować się tylko jedną rolą lecz z konieczności musi angażować się w inną.
- **Zmiany w roli** rodzinnej pełnionej na przestrzeni czasu.

Raport Work Foundation Menedżerowie z UE

PRZYNAJMNIEJ 1 RAZ W MIESIĄCU

- 58 % menedżerów pracuje **dłużej niż 10 godzin** dziennie
- 50% menedżerów pracuje przynajmniej jedną **sobotę**
- 20% menedżerów pracuje przynajmniej jedną **noc** pracujący w handlu i usługach: 75% z nich przynajmniej jedną **sobotę** w tygodniu ma zajęta przez pracę oraz w **niedziele**
- 40% menedżerów handlu i usług pracuje przynajmniej jedną **niedzielę**

Negatywne konsekwencje braku równowagi między pracą a życiem

Skutki dla społeczeństw	Skutki dla organizacji	Skutki dla pracownika i rodziny
<ul style="list-style-type: none"> - malejąca liczba urodzin - odraczenie narodzin pierwszego dziecka - rosnąca liczba rozwodów - rosnące nierówności społeczne - bezrobocie - rosnąca zapadalność na choroby serca, raka i neurologiczne - niedostateczna opieka nad dziećmi i starszymi - rosnąca sfera patologii wśród dzieci 	<ul style="list-style-type: none"> - absencja - wzrost fluktuacji: utrata inwestycji w kapitał ludzki - mniejsze zaangażowanie w pracy - mniejsza koncentracja w pracy - gorsza jakość pracy i mniejsza produktywność - gorsze relacje z klientami i ich utrata - mniejsza kreatywność i innowacyjność 	<ul style="list-style-type: none"> - stres - konflikty w rodzinie - gorsza opieka nad dziećmi - rozwody - popadanie w alkoholizm i narkomanię - uzależnienia od papierosów i słodczy - brak poczucia bezpieczeństwa rodzinnego i w pracy

Źródło: S. Borkowska, O równowagę między pracą i życiem: Unia Europejska – Polska, Wyd. IPiSS, Warszawa 2003, s 16


- „Pracodawca może opracować oraz wdrożyć szereg zintegrowanych działań mających na celu wprowadzanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym pracowników – działań, do których nie jest prawnie zobligowany”.

B. Cascio

- **Cele programów PRACA-ŻYCIE:**

1. *Złagodzenie kolizji ról pracowników,*
2. *Powiększenie kapitału ludzkiego w organizacji,*
3. *Stymulowanie efektywności pracy*






Korzyści dla pracowników wynikające z programów praca-życie

- zwiększenie autonomii i wzrost możliwości samorealizacji,
- możliwość racjonalnego wykorzystania czasu zarówno w pracy jak i poza nią,
- możliwość podnoszenia kwalifikacji,
- poprawa stanu zdrowia,
- ułatwianie realizacji obowiązków opiekuńczych i wychowawczych.

Nigel Marsh: *By równowaga między życiem a pracą pracowała w naszym życiu;*
https://www.ted.com/talks/nigel_marshall_how_to_make_work_life_balance_work?language=pl



Obszary i narzędzia programów praca-życie, (W. Kopertyńska, 2008)

- pomoc w zakresie **opieki na dziećmi lub osobami starszymi**
- pomoc w **pokonywaniu stresu i barier psychicznych**, związanych ze zmianami życiowymi (np. przejściem na emeryturę)
- kształtowanie **kultury organizacyjnej** opartej na rozwoju i utrzymywaniu harmonii pomiędzy różnymi sferami życia zatrudnionych
- **poradnictwo** osobiste i podatkowe
- programy **edukacji** pozazawodowej (np. dla rodziców)
- dodatkowe **ubezpieczenia** emerytalne i inne
- świadczenia **rekreacyjne** dla pracowników i ich bliskich (karnety do kina, teatru, fitnessu, wycieczki)
- stosowanie **urlopów szkoleniowych** dla osób kontynuujących edukację w ramach np. studiów uzupełniających, podyplomowych czy MBA,
- czasowe **delegowanie** na stanowisko mniej obciążone pracą i odpowiedzialnością na wniosek pracownika.

Liderzy w zakresie kreowania równowagi praca-życie

- ❑ „Firma Równych Szans” (jako element szerszego projektu Gender Index – do 2007 roku dwie edycje),
- ❑ „Firma Przyjazna Mamie” (do 2012 roku siedem edycji),
- ❑ „Firma Przyjazna Rodzicom” (jako część projektu rodzina-i-kariera.infor.pl, do 2015 roku dwie edycje),
- ❑ „Dobry Klimat dla Rodziny” (do 2014 – trzy edycje),
- ❑ Pośrednio: „Przedsiębiorstwo Fair Play” (od 1998 osiemnaście edycji),
- ❑ Pośrednio: „Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi” (od 2000 roku szesnaście edycji)



KONKURS
LIDER ZARZĄDZANIA
ZASOBAMI LUDZKIMI

Rodzina&kariera
Firma Przyjazna Rodzicom

