

Náum jafnvægi - Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Erfiðleikar við að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf er einn helsti stressvaldur í lífi margra. Nú á tímum óvissu í efnagaslífi þjóðarinnar eykst álagið enn frekar. Óöryggi á vinnumarkaði vegna sparnaðar, niðurskurðar og aukið atvinnuleysi veldur því að fólk verður óöruggt um stöðu sína á vinnustað. Eftir sem áður eru 24 klukkustundir í sólahringnum og verkefni á heimilum landsmanna minnka ekki. Við viljum öll standa okkur vel bæði í starfi og í einkalífi en þegar álagið er mikið á öðrum staðnum kemur það til með að hafa áhrif á hinum staðnum líka. Eins verður annað að víkja þegar upp koma árekstrar og líklegra er að fjölskyldan víki þegar fólk óttast um stöðu sína á vinnustað. Það skapar aukinn núning heima, því þar er oftast annað fólk sem líka þarf að samræma sína atvinnu við fjölskyldulífið auk þess sem samviskubit yfir að vera lélegt foreldri hjálpar ekki til. Við höfum öll fjölbreytt hlutverk í lífinu og til þess að geta notið þeirra allra þurfum við að geta haldið góðu jafnvægi milli ólíkra þátt og finna farsælar lausnir þegar hlutverkin rekast á. Þetta á jafnt við um konur og karla, foreldra ungra barna, hvort sem þau búa saman eða ekki, börn aldraðra og/eða veikra forelda og alls þess fólks sem vill njóta samvista við fjölskyldu sína og vini án þess að vera uppgengið vegna álags eða hafa slæma samvisku vegna óleystra verkefna á öðrum stöðum.

Samkvæmt 21. grein jafnréttislaga (nr.10/2008) eiga atvinnurekendur að gera starfsfólki sínu kleift að samræma starfsskyldur sínar og ábyrgð gagnvart fjölskyldu. Það er mjög misjafnt eftir vinnustöðum hver vinnumeningin er og það hefur gengið misvel að innleiða aðferðir við samræmingu fjölskyldu og atvinnulífs. Starfsfólk vinnustaða gegnir lykilhlutverki við að koma á umræðu um það fyrirkomulag sem ríkir á vinnustaðnum og hvort það svari þörfum þess eða hvort einhverju verði að breyta.

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs þarf að fara fram bæði á forsendum heimilis og vinnustaðar og til að vel fari þarf bæði að skipuleggja dagskrá heimilisins og vinnustaðarins í samráði við fólkið sem þar er. Hver er til dæmis venjan í tengslum við foreldrafundi barna í leik- og grunnskólum? Er starfsfólki heimilt að skreppa á slíkan fund og vinna upp þann tíma á öðrum tíma, t.d. í lok vinnudags eða á starfsfólk að nota orlofsrétt sinn til að sækja slíka fundi? Hvor leiðin er vænlegri til að foreldrum finnist tekið tillit ólíkra hlutverka þeirra?

Lykilinn að minna álagi er gott skipulag og þar eru tveir þættir sem mig langar að skoða betur. Í fyrsta lagi er það spurningin: Hvað get ég gert á mínu heimili til að minnka álag vegna samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs?

- Getur heimilisfólkið endurskipulagt verkaskiptinguna á heimilinu með þeim hætti að allir eigi léttara með að sinna starfsskyldum sínum? Verkaskipting á heimilum tveggja fullorðinna er fyrirbæri sem oft byggir á hefðum sem sjaldan hafa verið ræddar eða samið um. Heimilið á að vera samstarfsverkefni þeirra sem á því búa og mikilvægt að

allir viti hvaða hlutverk þeir hafa og hvaða væntingar eru gerðar til þeirra. Þess vegna er mikilvægt að ræða málin og semja um verkaskiptingu, eins og oft er gert á vinnustöðum, svo hægt sé að dreifa álaginu og sambýlið verði sem ánægjulegast fyrir alla.

- Getur fólk ákveðið með fyrirvara hvernig bregðast á við aðstæðum sem eru fyrirséðar í einkalífinu. Hlutir eins og skólafrí og veikindi barna þurfa ekki að koma öllu úr jafnvægi ef það er hluti af skipulaginu. Hér geta foreldrar skipst á dag og dag eða tekið hálfan og hálfan dag frá vinnu, hvort sem þeir búa saman eða ekki. Hér þarf einnig að kynna sér hvernig vinnustaðurinn kemur til móts við starfsfólk að þessu leyti.

Í öðru lagi er það spurningin: Hvað get ég gert á mínum vinnustað til að minnka álag vegna samræmingar fjölskyldu- og atvinnulífs?

- Taktu upp umræðuna um sveigjanleika á vinnustaðnum og hvað það þýðir í ykkar vinnustaðamenningu. Gilda um þetta skýrar reglur?
- Hentar vinnutíminn bæði þörfum þínum og þörfum vinnustaðarins?
- Er vinnutíminn fyrirsjáanlegur? Veist þú í upphafi vinnuviku hvernig vinnutímanum er háttað eða er hann síbreytilegur? Er vaktaskipulag kynnt með þeim fyrirvara sem nauðsynlegur er svo hægt sé að skipuleggja einkalífið samhliða?
- Ertu með tillögu um breytta stefnu, nýja vinnutilhögun eða skipulag sem gæti auðveldað þér og atvinnurekanda þínum að bæta möguleika starfsfólks á sveigjanleika og auka afköstin?

Ávinningurinn af því að skapa betra jafnvægi milli starfs og einkalífs er margvíslegur. Við vinnum ekkert endilega betur þó við vinnum lengur hvern dag og það eru gæðin sem skipta máli en ekki magnið. Þegar við náum að minnka álagið eykst einbeitingin og afköstin auk þess sem álagseinkenni sem kannski hafa gert vart við sig minnka þannig að heilsan batnar.

Nánari upplýsingar má finna á heimasíðu Jafnréttisstofu www.jafnretti.is og í bæklingnum Sveigjanleiki á vinnustað í tíu skrefum (best er að gúgla nafnið til að finna hann).

Hugrún R. Hjaltadóttir sérfræðingur á Jafnréttisstofu.

Greinin birtist í Blaði stéttarfélaganna 5. tbl. 1. árg. 2011.

Blað stéttarfélaganna er gefið út af SFR og STRV.

Og á heimasíðu Jafnréttisstofu.