

Filozofska fakulteta Ljubljana

Oddelek za bibliotekarstvo, informacijsko znanost in knjigarstvo

PREDMET: Osnove psihologije

## RAVNOVESJE MED DELOM IN DRUŽINO

MENTORICA: dr. Vlasta ZABUKOVEC

AVTORICA: Katja MAČEK

Ljubljana, 2014

## KAZALO

UVOD.....	3
DELO, DRUŽINA IN RAVNOTEŽJE.....	3
KONFLIKTI V DELAVNEM IN DRUŽINSKEM OKOLJU.....	3
TIPI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE.....	4
Razlike med tipi usklajevanja dela in družine.....	5
RAVNOVESJE IN POSTAVLJANJE MEJA.....	6
STARŠEVSTVO.....	7
Ženska v delavnem okolju.....	7
Moški zaposleni očetje.....	8
ZAKLJUČEK.....	8
VIRI.....	8

## **UVOD**

Namen moje naloge je opredeliti ravnovesje med družino in delom. Predstavila bom nekaj pojmov, ki so povezani z ravnovesjem med družino in delom npr. kaj je delo, družina, ravnotežje med delom in družino, konflikt dela in življenja. Opisala bom konflikte, ki se pojavljajo v delavnem in družinskem okolju. Poudarek naloge je na ravnovesju in postavljanju meja ter usklajevanju vloge v družinskem in delavnem okolju. Opisala bom štiri tipe usklajevanja dela in družine ter tri tipe preferenc o postavljanju meja. Opredelila bom kaj je starševstvo, kaj pomeni ženska v delavnem okolju. Opisala bom vlogo zaposlenega očeta in očetovski dopust.

KLJUČNE BESEDE: delo, družina, delavno mesto, ravnovesje, usklajevanje, postavljanje meja, konflikt dela in življenja

## **DELO, DRUŽINA IN RAVNOTEŽJE**

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) sta zapisali definicijo Becka (2000), ki delo definira kot družbeno priznano in vrednoteno, čeprav ni plačana služba ter je hkrati alternativni vir identitete in prispeva k družbeni vključenost.

Radić (2008) je zapisala definicijo družine, ki jo je zapisala psihologinja Gabi Čačinovič-Vogrinčičeva (1998) kot »tvorbo dveh ali več posameznikov, ki so v interakciji, imajo skupna pravila in cilje, povezujejo pa jih tudi skupne norme in vrednote«

Korbar (2009) je zapisala definicijo Hilla (2001), ki definira ravnotežje med delom in družino kot stopnjo, pri kateri je posameznik zmožen hkrati uravnotežiti časovne, čustvene in vedenjske zahteve plačanega dela in družinskih obveznosti.

## **KONFLIKTI V DELAVNEM IN DRUŽINSKEM OKOLJU**

Korbar (2009) meni, da delo in družina sta dve izmed pomembnejših vrednot življenja večina ljudi. Ko posameznik skuša uskladiti delo in družino pogosto pride določenih konfliktov.

Korbar (2009) navaja dve različni obliki konflikta med delom in družino:

1. Delo , ki se vmešava v družino, kar pomeni, da za posameznika je prioriteta delo in večino svojega časa nameni delu, kakor družini in prostemu času.
2. Družina, ki se vmešava v delo, kar pomeni, da je večino časa posvečenega družini in zaradi katere zmanjka čas za delo.

Konflikt dela in življenja je definiran kot oblika notranjega konflikta, kjer se vrši pritisk na medsebojno združljivost določenih vlog s področja dela in družine ( Boyar, 2008; Korbar, 2009).

Korbar (2009) je zapisala tri najbolj značilne konflikte, ki se zadevajo usklajevanje zahtev iz delavnega in družinskega okolja:

- časovni konflikt pomeni težave pri razporejanju časa, energije in možnosti med poklicne in družinske vloge
- konflikt zaradi napetosti, pride do prenosa napetosti ali čustvenega stanja, ki se ustvarja v eni vlogi, na izvajanje druge
- vedenjski konflikt nastane zaradi neusklajenosti družinskih in delavnih vedenjskih vzorcev, ženske imajo pogosto težave pri prehajanju med vlogami (Šadl, 2002; Korbar, 2009)

Tement (2013) je zapisala, da se v strokovni literaturi najpogosteje omenjata dva koncepta konflikta: konflikt med delom in družino in obogatitev dela ter družine.

Tement(2013) je citirala Carlson, Kacmar & Williams (2000), ki menijo, da konflikt med delom in družino gre takrat, ko zaradi službe ali družine ne moramo delovati na obeh področjih.

Tement (2013) je zapisala trditev Carlsona (2000), ki meni da delovanje na delavnemu ali družinskem področju nam onemogočajo omejeni časovni viri, omejene zaloge energije, nezmožnost primerne in učinkovitega upravljanja vedenja v službi in doma. Čezmerne delovne in družinske obveznosti povzročijo konflikt.

Tement (2013) je opozorila, da obstajajo tudi pozitivno usmerjeni vidiki usklajevanja pri delu in družini npr. obogatitev dela in družine. Carlson, Kacmar, Wayne in Grzywacz so zapisali, da obogatitev dela in družine nastane takrat, ko izkušnje z enega področja izboljšuje kakovost življenja na drugem-recimo družinske področju (Tement, 2013).

## **TIPI USKLAJEVANJA DELA IN DRUŽINE**

Rantanen idr. (2011) navajajo, da lahko razlikujemo štiri tipe usklajevanja dela in družine oziroma ravnotežje med pozitivnimi in negativnimi vidiki. Pri tem je pomembno kako posogosto dojemajo konflikt in kako obogatitev.

- Prvi tip označuje visoko obogatitev in nizko stopnjo konflikta, posamezniki usklajevanja dojemajo kot ugodno (ugodni tip). Tementova (2013) sklepa da posamezniki, ki so umeščeni v skupino z ugodnim ravnovesjem med delom in družino, občutijo manj delavnih obremenitev in so deležni več resursov na delavnem mestu (svoboda odločanja, opora pri nadrejenemu).
- Pri druge tipu velja ravno nasprotno, zaradi obremenitve na obeh področjih pridejo do izraza slabosti. Posamezniki pa doživljajo visoko stopnjo konflikta in nizko stopnjo obogatitve (škodljivi tip).

- Za tretji tip je značilna visoka stopnja konflikta in obogatitve. Pri visoki stopnji konflikta in obogatitve je vpletenost posameznika v delovno in družinsko vlogo velika, saj posvečajo veliko časa družini in so predani delu (aktivni tip).
- Pri četrti tip je posledica manjše vpletenosti v obe vlogi in manjše obremenitve na obeh področju: delo in družina(pasivni tip)(Tement, 2013).

### **Razlike med tipi usklajevanja dela in družine**

V svojem članku *Individualna perspektiva pri obravnavi usklajevanja dela in družine* je Tement (2013) opredelila razlike med tipi usklajevanja in jih razvrstila štiri skupine: aktivni, pasivni, škodljivi in ugodni tip.

1. Aktivni tip ravnotežja doživlja najvišjo raven raznolikosti delavnih nalog. Tip z največjimi obremenitvami in ima razmeroma visoko raven pozitivnega afekta v primerjavi s škodljivim in pasivnim tipom. Imajo visoko raven živčnosti, nezadovoljstva in nemira v primerjavi z ugodnim in pasivnim. Posamezniki so zelo zavzeti za delo, toda tudi hkrati bolj izčrpani kot tisti z ugodnim tipom ravnotežja. Bolj zadovoljni pri delu in v življenju v primerjavi s škodljivim tipom ravnotežja.

2. Pasivni tip ravnotežja ima nizko raven delavni resursov v primerjavi z ugodnim ali aktivnim tipom. Ti tudi niso toliko obremenjeni z delo v službi ali doma. Skupaj z škodljivim tipom doživlja nizko raven pozitivnega afekta in so manj delavno zavzeti kot aktivni in škodljivi tip ravnovesja.

3. Škodljivi tip ravnotežja izstopa po najnižji ravni zadovoljstva in zavzetosti v delu in družinskem okolju. Za to skupino tipa velja izgorelosti in depresivnosti zaradi težjega usklajevanje družinskega in delavnega področja.

4. Ugodni tipi ravnotežja so čustveno pozitivno odzivni in prisoten je pozitiven afekt (optimizem). Ti tipi ravnotežja so manj izčrpani, bolj zavzeti za delo. Prisotno je večje zadovoljstvo v delaven in družinskem okolju.

Večina konfliktov je nenamerno ustvarjenih, temveč so ustvarjeni z vedno večjimi zahtevami in pritiski na posameznika, kar je prihaja v konflikt z družino in časom.( Howard, 2004; Korbar, 2009).

### **RAVNOVESJE IN POSTAVLJANJE MEJA**

Tement (2012) je navajala Ellen K. Kossek in Brenda A. Lautsch, ki menita da med zaposlenimi obstajajo trije tipi preferenc o postavljanju meja. In ti si združevalci, razdruževalci in sprejemljivci. Vsak od teh ima slabosti, ki se kažejo na delavnem in v družinskem okolju.

1. Združevalci so tisti, ki ne poznajo meja med delavnim in zasebnim življenju. Raziskave kažejo, da tisti, ki delajo s partnerjem ali imajo isti poklic pogosteje kažejo ta tip preferenc. Posamezniki imajo probleme z občutkom, da ves čas delajo. Tak način pa vodi v težave z usklajevanjem dela in družine, kar lahko pripelje do izčrpanosti (celo do izgorelosti). Slabe izkušnje s enega(delavnega)področja se prenaša na drugo področje (družina in prijatelji)(Tement, 2012).
2. Razdruževalci so tisti, ki ločijo delo od zasebnega življenja. Posamezniki visoko vrednotijo svoje delo in ravnajo, da ohranijo visoko stopnjo delavne učinkovitost. Težave se kažejo pri zamujanju priložnosti na delu in izkušenj v zasebnem življenju. Togi urniki ne dopuščajo fleksibilnosti, delu namenijo toliko časa kolikor so si zadali. Če sodelavci in družinski člani ne poznajo razmer v posameznem okolju, ne ve do kakšno oporo daj ponudijo(Tement, 2012).
3. Sprejemljivci pa preklaplajo med omenjanima načinoma postavljanja meja. Način postavljanja meja je odvisen od zahtev delavnega mesta. Pri posamezniki ni točno določeni prioritet, enkrat je na prvem mestu družina in drugič delo. Enkrat je posameznik na voljo družini, partnerju in prijatelju, drugič spet ne. Takšno ravnanje pošilja mešana sporočila o tem, kdaj je posameznik na voljo. Kompleksnost organizacije dela in časa povzroči utrujenost(Tement, 2012).

Ko se družina in delo borita za naš čas, pozornost in energijo je težko usklajevati službo in družino. Tement (2012) je zapisala, da to izrazito prihaja takrat, ko občutimo negotovost zaposlitve, daljši delavnik, ko nas poleg doma čakajo konflikti z družino in ko je opora članov nezadostna. Takšne razmere so povod za nezadovoljstvo v delavnemu in družinskem okolju, kar pa slabo vpliva na zdravje posameznika in znižuje učinkovitost opravljanja dela meni Tement (2012). Naša pričakovanja in pričakovanja drugih, časovna nezdržljivost delavnega urnika in družinske obveznosti prevedejo do težav v družinskem in delavnem okolju (Tement, 2012). Del obremenitve lahko odvzame delavno mesto in podjetje. Vedno več podjetji želi odpraviti težave pri usklajevanju pri delu in družini, s tem ko ponudijo prilagodljiv urnik z izbiro ure prihoda in odhoda, otroške časovne bonuse, pri katerih omogočajo dodatne proste dneve. Tement (2012) je zapisala, da nezdržljivost dela in družine je namreč pogosto odvisna od našega dožemanja situacij in pričakovanj, ki jih imamo sami do sebe in naše organizacije časa ( načrtovati čas, uskladiti pričakovanja z zmožnostmi, prositi pomoč, če je nujna, ločiti delavno in družinsko okolje, posvetiti sebi in imeti pozitivni pogled).

## **STARŠEVSTVO**

Hirschfeld (2001) je zapisal, da starševstvo je skupina nalog očeta in matere. Stenčnik (2012) je svojem članku *Nove dimenzije očetovstva*, citiral Brajšo (1967), ki meni da samo materinstvo ne more ustvariti starševstva in očetovstvo ne more nadomestiti in izpodriniti materinstva. S tem pa materinstvo in očetovstvo sta enakopravna in enako pomembna dela celovitega starševstva.

*Slovenska zakonodaja že vrsto let pomaga staršem, da lažje usklajujejo plačano delo in starševske obveznosti. Potrebno je omeniti tudi, da slovenska zakonodaja in socialna politika na tem področju skozi čas tranzicije nista nazadovali, ampak sta se na nekaterih mestih izboljšati. Tako v zadnjih dveh desetletjih sprejeti zakoni nadgrajujejo že prej obstoječo podlago za usklajevanje starševskih in delavnih obveznosti ( Kanjuo Mrčela, 2007; Oblak, 2009).*

### **Ženska v delavnem okolju**

Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar (2007) sta pridobili podatke iz raziskave, da ženske pri iskanju zaposlitve na delavnem mestu pogosteje poročajo o negativnih izkušnjah kakor moški. Posebej so prizadete matere, saj po rojstvu pogosteje poročajo o težavah: dodatne delavne obremenitev, onemogočeno napredovanje, poslabšanje odnosov na delavnem mestu in na koncu prekinitev delavnega razmerja s strani delodajalcev.

*Usklajevanje dela in zasebnega življenja je pristojnost treh ravni. Dosedanje analize usklajevanj delovnega in družinskega življenja kažejo, da je uspešnost usklajevanja odvisna od prepletanja dejavnikov na treh ravneh (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007): družbena raven (nacionalna zakonodaja in institucionalni okvir), organizacijska raven (prakse in politike delodajalcev) in individualna raven (strategije zaposlenih). (Kanjuo Mrčela in Černigoj Sadar, 2007, Tadeja Knaflič, Anja Svetina Nabergoj in Marko Pahor, 2010, str. 27)*

### **Moški zaposleni očetje**

*Moški postane biološki oče, ko se mu rodi otrok, v generativnem smislu pa postane oče šele s svojo skrbjo, nego in vzgojo otroka. Prvi vidik je biološko dejstvo, drugi pa odločitev in se izraža v čustvenem medosebnem odnosu. V zadnjem obdobju, ki sega vse do danes, pa so vrednost, pomen in vloga očeta usmerjenik negi in skrbi za otroke oziroma za družino. Raziskovalci ugotavljajo, da danes očetje nimajo več enodimenzionalne vlogekot nekoč, temveč igrajo številne pomembne vloge – prijatelj, partner, zaščitnik, hranilcev družine, učiteljev, moralnih vodnikov ( Steničnik, 2012).*

Hirschfeld (2001) meni, da očetovski porodniški dopust<sup>1\*</sup> ni ločnica med slabim in dobrim očetom, ki velja za eno najtežjih delovno-družinskih vprašanj. Mnogi moški pa se zdi sam sebi neuspešni kot očetje, če njihov dohodek ne rase dovolj hitro, zato se ženejo in delajo dolge ure, zaradi česar so lahko res neuspešni očetje je zapisal Hirschfeld (2001). Služba in dom sta si včasih nenehno v nasprotju, delo popolnoma zasede celoten vsakdanjik posameznika, kakor da bi drveli skozi življenje. Po eni strani imajo otroci toliko potreb in želja, da bodo izrinili službo iz misli posameznika, v tolikšni meri, ki jo bodo dovolili (Hirschfeld, 2001).

## ZAKLJUČEK

Med raziskovanjem in pisanjem seminarske naloge sem spoznala koliko se mora oseba prilagoditi v družinskem in delavnem okolju, da lahko funkcionira v družbi. Nepravilna organizacija časa in prioritet bo zmanjšala odpornost osebe pri delu. Kako si postaviti meje in uskladiti delo ter preživljanje z družino je osebna odločitev posameznika. Veliko pa pripomorejo podjetja in institucije, ki omogočajo izkoriščanje porodniškega dopusta.

## VIRI

- Černigoj Sadar, N. (2007). *Delo in družina : s partnerstvom do družine prijaznega delovnega okolja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Oblak, U. (2009). *Ženska v znanosti med delom in družino* (Diplomsko delo). Maribor: Filozofska fakulteta
- Hirschfeld, T. (2001). *Dober poslovnež, še boljši očka: razpetost sodobnega očeta med družino in službo*. Tržič: Učila
- Korbar, I.(2009). *Ravnotežje med delom in življenjem mladih staršev* (Diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta
- Knaflič T., Svetina Nabergoj A., Pahor M. (2010). Analiza učinkov uvajanja družini prijaznega delovnega okolja. *Economic and business review*, 12, 27-44
- Tement, S. (2012). *Ste sprejemljivci, združevalci ali razdruževalci : o postavljanju meja med delom in družino* . *Poslovna asistenca*, 19 (8), 7-10.
- Tement, S. (2012). *Kje med delom in družino sem jaz : usklajevanje obveznosti* . *Poslovna asistenca*, 19(5), 28-29.
- Tement, S. (2013). *Individualna perspektiva pri obravnavi usklajevanja dela in družine*. *Poslovna asistenca*, 11(51), 66- 71.
- Steničnik, P. (2012). *Nove dimenzije očetovstva*. *Socialna pedagogika*, 16(4), 91- 122
- Radić, D.(2008). *Enostarševske družine v Sloveniji* (Diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
- Center za socialno delo(neznano). *Očetovski dopust*. pridobljeno s strani: <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp>

<sup>1</sup> Očetovski dopust je dopust, namenjen očetom, da bi že v najnežnejši dobi otroka skupaj z mamo sodeloval pri negi in varstvu otroka. Oče ima pravico do očetovskega dopusta v trajanju 90 koledarskih dni. Pravico do očetovskega dopusta ima oče otroka in je neprenosljiva. Pravica je začela veljati postopno, in sicer od 1. 1. 2003 - 15 dni, od 1. 1. 2004 - 45 dni in od 1. 1. 2005 - 90 dni (pridobljeno s <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/ocetovskiDopust.asp> )