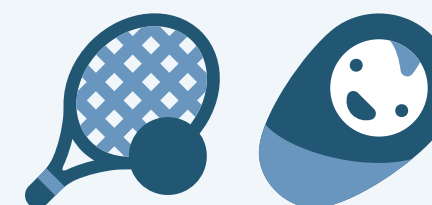


Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas: kaip jį paskatinti įmonėse

ATVEJO APRAŠYMAS

Vilnius
2021



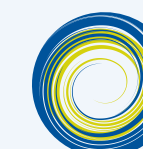
Daugiau
balanso



Šis projektas finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014-2020) lėšomis



LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA



LYGIŲ GALIMYBIŲ PLETROS CENTRAS



NOMOSHITI

Atvejo aprašas parengtas įgyvendinant projektą „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“. Projektas iš dalies finansuojamas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014–2020) lėšomis. Komisija neprisiima atsakomybės už galimą pateiktos informacijos panaudojimą.

Turinys

IŽANGA · 02

KĄ SVARBU ŽINOTI APIE ATVEJĮ · 03

PASIRENGIMAS · 04

Prieš kimbant į darbus · 04

Turimų priemonių inventorizacija · 04

Administracinių duomenų rinkimas · 04

Fokus grupė: žvilgsnis gilyn · 04

Darbuotojų apklausa · 05

Situacijos analizė · 05

Veiksmų planas · 06

Pabaigai: į ką svarbu atkreipti dėmesį? · 07

PRIEDAI · 09

1 priedas. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas · 09

2 priedas. Administracinių duomenų klausimyno pavyzdys · 11

3 priedas. Fokus grupės klausimyno pavyzdys · 13

4 priedas. Fokus grupės dalyvių atrankos lentelės pavyzdys · 14

5 priedas. Darbuotojų apklausos klausimyno pavyzdys · 15

6 priedas. Įmonės darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skatinimo veiksmų plano pavyzdys · 19

Įžanga

Viena ryškiausių ilgalaikių tendencijų šių dienų darbo rinkoje yra dirbančiųjų, turinčių tėvystės įsipareigojimų, proporcijos didėjimas¹. Ji formuojasi todėl, kad vis labiau įsitvirtina dviejų šeimos maitintojų modelis ir auga vienišų, tačiau darbo rinkoje dalyvaujančių tėvų skaičius. Taigi didėja darbuotojų dalis, kurie, be profesinių, turi ir svarbių šeimos įsipareigojimų. Eurostato duomenimis² kas trečias ES gyventojas rūpinasi ne tik jaunesniais nei 15 metų amžiaus vaikais, bet ir senyvo amžiaus arba negalia turinčiais šeimos nariais.

Antra vertus, gerą darbuotojų savijautą lemia ne tik streso dėl darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo sumažinimas. Galimybė turėti prasmingą asmeninį gyvenimą – skirti laiko pomėgiams ir veikloms, kurie skatina augti, tobulėti, patirti emocinį pasitenkinimą – taip pat svarbi, todėl tai, kaip darbo aplinka prisitaiko reaguodama į visuomenėje vykstančius pokyčius, daro didelį poveikį formuojant patrauklų organizacinį mikroklimatą: pritraukiant ir išlaikant vertingus darbuotojus ir siekiant įmonės tikslų.

Šiame dokumente pateikiame praktines įžvalgas, kaip įvertinti įmonėje siūlomas galimybes derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, parengti veiksmų planą remiantis gautais duomenimis ir formuoti darbo kultūrą, padedančią mažinti (o idealiu atveju – ir visai panaikinti) įtampas tarp asmeninio, šeimos gyvenimo ir darbo įsipareigojimų.

Jis nebūtų išvydęs šviesos be entuziastingos komandos ir Europos Komisijos palaikymo, kuri iš dalies finansavo projektą *Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe*³. Įgyvendinant jį ir buvo sukauptos įžvalgos, kuriomis dalinamės. Tikimės, kad jos paskatins Lietuvos įmones ir organizacijas imtis konkrečių, aktyvių veiksmų kuriant derinti darbo ir asmeninio gyvenimą palankią organizacinę aplinką.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ir Lygių galimybių plėtros centro komanda

¹ OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/firms-contribution-to-the-reconciliation-between-work-and-family-life_344836028454.

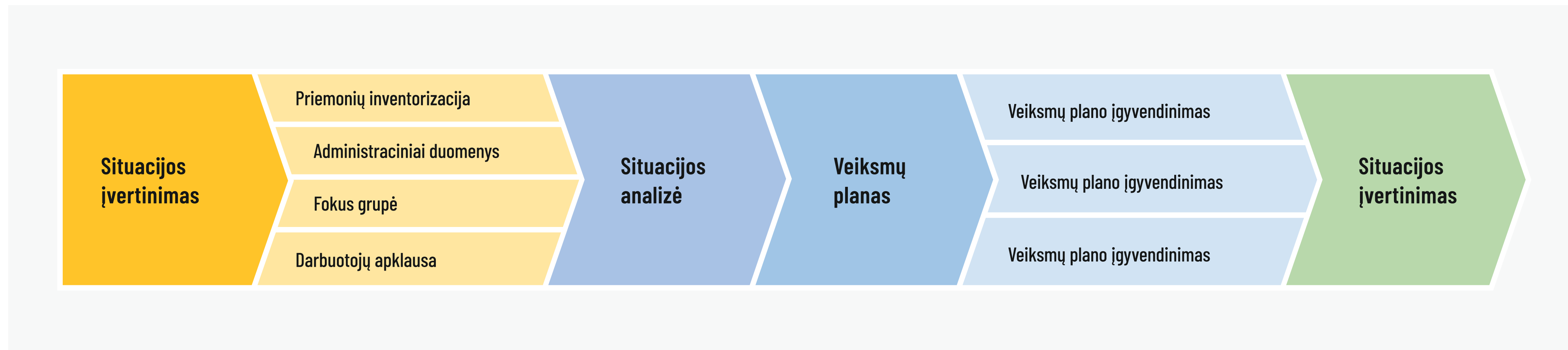
² Reconciliation of work and family life – statistics: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=511883

³ Projekto internetinė svetainė: <https://daugiaubalanso.lt/>.

Ką svarbu žinoti apie atvejį

Toliau pateiktas atvejo aprašas remiasi patirtimi, sukaupta bendradarbiaujant su stambia užsienio kapitalo įmone⁴. Aprašyti veiksmai buvo įgyvendinami 2020–2021 metais.

Veiksmai, kuriuos atlikome diegdami tvarius darbo ir asmeninio gyvenimo balansą padedančios siekti įmonės politikos mechanizmus, pavaizduoti toliau pateiktoje schemoje. Kiekvienas elementas detaliai aprašomas kituose skyriuose.



⁴ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kartu su Lygių galimybių plėtros centru pusantrų metų dirbo kartu su šios įmonės komanda, kad visi toliau aprašyti pokyčiai būtų įdiegti organizacijoje. Įmonės pavadinimas neatskleidžiamas dėl jautrių duomenų apsaugos.

Pasirengimas

Prieš kimbant į darbus

Kokybiškos, darbuotojų poreikius atitinkančios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos įmonėje formavimas yra kruopštus, atsakingas ir kūrybiškumo reikalaujantis darbas, todėl, prieš kimbant į darbus, svarbu suburti idėjų ir sprendimo galią tikinčių žmonių komandą.

Kaip žinia, geriausių rezultatų pasiekama, kai užtikrinama skirtingų kompetencijų ir požiūrių įvairovė. Šis atvejis – ne išimtis. Todėl, jei tik įmanoma, pasistenkite, kad į darbo grupę būtų įtraukti įvairių padalinių atstovai, išmanantys personalo vadybos, vidinės komunikacijos ir atskirų darbo sričių savitumus. Įžvalgų ir (arba) pasiūlymų bus daugiau, jeigu į bendrą kūrybinį procesą įsitrauks skirtingo amžiaus kolegos. Lyčių požiūriu subalansuotos komandos taip pat atneša pridėtinės vertės.

Jeigu darbo grupėje nepavyks užtikrinti darbuotojų įvairovės, pasirūpinkite, kad ją reprezentuojantys balsai būtų išgirsti per apklausas.

Turimų priemonių inventorizacija

Devynis kartus pamatuok, dešimtą kirpk, – sako liaudies patarlė. Prieš sėdant svarstyti, kokios priemonės galėtų padėti darbuotojams išvengti streso, patiriamo dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo, taip pat pravartu išsiaiškinti, kokios priemonės potencialiai galėtų būti svarstomos, nes jau yra taikomos kitose, tiek Lietuvos, tiek užsienio šalių, įmonėse.

Atlikus informacijos analizę paaiškėjo, kad sąrašas yra gana ilgas ir įvairus. Akivaizdu, dėl darbo pobūdžio ir organizacijos dydžio ne kiekviena įmonė priemonių paketą galės įdiegti visa apimtimi. Tačiau prieš pradėdant formuoti organizacijos politiką darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimais, svarbu aiškiai suprasti, kokiame išėities taške esame ir kuria linkme norėtume ir (arba) galėtume judėti. Inventorizuojant įmonėje taikomas priemones galite pasitelkti 1 priede pateiktos lentelės pavyzdį.

Administracinių duomenų rinkimas

Atlikus įmonėje diegiamų priemonių inventorizaciją svarbu išsiaiškinti, ar jos naudingos: kokia apimtimi taikomos, kokie darbuotojai turi galimybę pasinaudoti jomis ir (arba) faktiškai naudojasi. Išsamūs administraciniai duomenys padeda atsakyti į iškeltus klausimus.

Procedūrą kartojant kasmet galima sukurti informatyvų, siūlomų priemonių taikymo apimtį leidžiantį įvertinti įrankį. Surinktos informacijos analizė (tai aptarsime vėliau) gali atskleisti organizacinei kultūrai arba darbuotojų elgsenai būdingas tendencijas, kurios gali tapti kliūtimi naudotis priemonėmis visa apimtimi. Administracinių duomenų rinkimo lentelės pavyzdį rasite 2 priede.

Fokus grupė: žvilgsnis gilyn

Administraciniai duomenys atskleidžia bendrą vaizdą, tačiau neleidžia įžvelgti subtilesnių detalių. Šias spragas užpildyti galima pasitelkus fokusuotų grupių diskusijas, kurių metodika padeda užčiuopti subjektyvią darbuotojų motyvaciją rinktis vienokius ar kitokius elgesio modelius.

Šio aprašo 3 priede pateikiamas fokus grupės klausimų sąrašas. Tai – pavyzdys. Kiekvienu konkrečiu atveju jį teks koreguoti atsižvelgus į administracinių duomenų rezultatus: fokus grupė turėtų būti pasitelkiama kaip galimybė išsamiau aptarti „probleminius taškus“, kuriuos išryškino administraciniai duomenys (pavyzdžiui, gali paaiškėti, kad vyrai aktyviau naudojami tėvadieniai, nei moterys mamadieniai), ir suprasti už abstrakčių skaičių slypinčius žmonių motyvus.

Kuo atidžiau parinksite diskusijos dalyvius siekdami atliepti įmonei būdingą darbuotojų įvairovę, tuo išsamesni bus gauti atsakymai. Todėl įsitikinkite, kad 7–9 asmenų grupė (rekomenduojamas pašnekovų skaičius) yra subalansuota lyčių požiūriu, taip pat atspindi visus nagrinėjamai temai svarbius aspektus, pavyzdžiui, yra pakviesti skirtingo amžiaus, šeiminių padėties, skirtingo pobūdžio darbą atliekantys pašnekovai (galimų tapatybių lentelės pavyzdys pateikiamas 4 priede).

Jeigu suvokiate poreikį, galite organizuoti ir kelias fokus grupes. Atrenkant dalyvius svarbu užtikrinti, kad nuomonėmis dalintis būtų galima nevaržomai: į vieną grupę pakvietus ir vadovus, ir pavaldinius, pastarųjų atvirumo lygis gali reikšmingai sumenkti. Pačią grupę turėtų vesti pasitikėjimą pelnęs „neutralus“ asmuo.

Darbuotojų apklausa

Fokus grupė (-s) padeda suprasti tendencijas, slypinčias po administracinių duomenų gausa, o darbuotojų nuomonės apklausa – kokios su lyčių vaidmenimis susijusios nuostatos daro įtaką organizacijos kultūrai.

Kartais norui siekti didesnės darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros koją pakiša ne įmonėje siūlomų priemonių stoka, o paprasčiausi lyčių stereotipai. Šios aplinkybės

nereikėtų ignoruoti, nes tikimybę, kad bus padarytas veiksmas, lemia keli pagrindiniai veiksniai: asmeninis potencialaus veiksmo vertinimas (manau, kad taip elgtis gerai), asmens įsivaizdavimas, kaip šį veiksma įvertins kiti (manau, kad man svarbūs žmonės į šį mano elgesį reaguos teigiamai), ir asmens tikėjimas, kad tai padaryti įmanoma (manau, kad gebėsiu tai atlikti).

Akivaizdu, visuomenėje įsitvirtinusios ir mūsų sąmonę veikiančios išankstinės nuostatos lyčių atžvilgiu gali tapti galingu stabdžiu formuojant lanksčią ir šeimai draugišką darbo kultūrą: tam, kad siūlomos priemonės būtų veiksmingos, diegiamas praktikas turi palaikyti padalinių vadovai, bendradarbiai ir patys darbuotojai. Kitais žodžiais tariant, tai turi tapti organizacinės kultūros norma.

Svarbu taip pat suprasti, kaip darbuotojai vertina šiuo metu įgyvendinamą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką. Tai kokios gi yra jų nuostatos lyčių lygybės klausimais ir kokie lūkesčiai įmonėje vykdomos politikos atžvilgiu? Darbuotojų apklausos klausimyno pavyzdį rasite 5 priede.

Situacijos analizė

Dabar, kai turite tiek daug vertingos informacijos (administracinius duomenis, apklausos ir fokus grupės įžvalgas), svarbu ją tinkamai apdoroti ir pasisemti idėjų veiksmų planui.

Darbuotojų įvairovė įmonėje yra svarbus kolektyvines patirtis praturtinantis ir įmonės sėkmę lemiantis veiksnys. Kartu tai – iššūkis siekiant formuoti įtraukią organizacijos kultūrą. Mūsų gyvenimai yra labai kompleksiški ir individualūs, todėl greičiausiai nepavyks rasti vieno darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo „recepto“ visiems. Tačiau gerai apgalvotų priemonių paketas galėtų palengvinti problemų sprendimą.

Kaip žinoti, koks turėtų būti šio paketo turinys, kaip jį įtraukti būtent tai, ko reikia?

Ieškodami atsakymo į klausimą pasitelkite surinktos informacijos analizę. Tam, kad darbas būtų veiksmingesnis, siūlytume atkreipti dėmesį į kelis dalykus:

- Neapsiribokite bendro pobūdžio duomenimis. Jei tik įmanoma, išskirstykite juos pagal konkrečius atliekamai analizei svarbius požymius, pavyzdžiui, lytį, amžių, šeimines sudėtį, darbinės funkcijas ir kt.: skirtingoms grupėms priklausančių darbuotojų patirtys gali gerokai skirtis.
- Ieškokite sąsajų tarp skirtingais būdais (administraciniai duomenys, fokus grupės, darbuotojų apklausa) surinktų įžvalgų: jos gali prieštarauti arba papildyti viena kitą. Ir vienu, ir kitu atveju gausite vertingų nuorodų, kokių veiksmų prasminga imtis (susitelkti į nuostatų kaitą, diegti konkrečias priemones ar ir viena, ir kita), norint suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą.
- Atminkite, nuostatos nebūtinai lemia elgesio pokyčius. Pavyzdžiui, darbuotojų apklausa gali parodyti, kad absoliuti dauguma įmonėje dirbančių vyrų pritaria teiginiui: „normalu, kai vyrai eina vaiko priežiūros atostogų“, tačiau administraciniai duomenys atskleis ką kitą: šis požiūris nėra įsitvirtinęs praktikoje (vyrai neima vaiko priežiūros arba tėvystės atostogų), todėl teks ieškoti jų elgesį keičiančių sprendimų.
- Atliekant analizę svarbu orientuotis platesniame lyčių sistemoje (nuostatos, lūkesčiai, vaidmenys, nelygybės, galios dinamika) formuojančiame kontekste. Svarbu, kad ši užduotis būtų patikėta bazinių žinių lyčių lygybės srityje turintiems žmonėms. Žiūros lauką visada padeda praplėsti užsienio valstybėse ir Lietuvoje atliekami tyrimai. O gal įvertinę situaciją analizei atlikti nutarsite pakviesti ekspertus?
- Atliekamą analizę pasitelkite kaip įžvalgų laboratoriją, padedančią generuoti idėjas apie galimas, veiksmų plane nugulsiančias, priemones. Nebijokite svajoti drąsiai.

Veiksmų planas

Kai įmonė turi 50 ar daugiau darbuotojų, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso normomis, ji privalo turėti lygių galimybių politiką bei numatyti konkrečias priemones ją įgyvendinti (Darbo kodekso 26 straipsnis). Veiksmų, kuriais siekiama didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, planas galėtų tapti integralia platesnės apimties dokumento dalimi.

Veiksmų planas turi būti konkretus ir įgyvendinamas: jame svarbu nurodyti tikslus, uždavinius, už veiklos kuravimą ir (arba) įgyvendinimą atsakingus asmenis, numatytą atlikti darbų tvarkaraštį ir ketinamų pasiekti rezultatų rodiklius (pavyzdys pateikiamas 6 priede).

Veiksmų plano rengimo grupėje pravartu turėti personalo valdymo, vidinės komunikacijos, administravimo klausimus išmanančių darbuotojų. Pakvieskite ir kitus, norinčius įsitraukti darbuotojus: įvairesnė sudėtis paskatins kūrybinį procesą. Vis dėlto svarbu stebėti, kad komanda neišsipūstų iki apimčių, kurios trukdys konstruktyviam darbui. Esant poreikiui platesnį ratą kolegų galima pakviesti svarstant uždavinius numatytiems tikslams pasiekti.

Ypatingas dėmesys veiksmų plane turėtų būti skiriamas vidinei komunikacijai: kaip užtikrinti, kad informacijos apie įmonėje taikomas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones srautai būtų pakankami, bet ne pertekliniai, ir darbuotojus pasiektų reikiamu metu? Kokiais kanalais geriausia informaciją skleisti ir kaip užtikrinti pateikimo sistemiškumą (pavyzdžiui, sukurti naujų darbuotojų supažindinimo sistemą, rengti elektroniniu paštu platinamus naujienlaiškius, skelbti žinutes intranete, vykdyti tikslines siūlomų priemonių viešinimo kampanijas ir kt.)?

Atminkite: vidinė komunikacija svarbi ne tik informuojant, bet ir formuojant žmonių nuostatas ir organizacijos kultūrą: kuo daugiau girdime aptariant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus, tuo svarbesni jie mums atrodo bei skatina permąstyti savo elgseną ir ją keisti.

Siekdami, kad planas nenugultų stalčiuose, suburkite jo įgyvendinimo priežiūros komitetą. Nutarkite, kaip dažnai vyks susitikimai. Juos galima susieti su numatytų veiksmų kalendoriumi arba tiesiog susitarti dėl susitikimų periodiškumo (pavyzdžiui, kas keturias–šešias savaites). Tai – puiki proga pasidžiaugti nuveiktais darbais, aptarti iššūkius, pakoreguoti planus.

Norint, kad nekiltų kliūčių kruopščiai parengtam veiksmų planui, jo įgyvendinimui turėtų pritarti aukščiausios grandies vadovai tuo patvirtindami, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso siekis yra svarbi organizacijos kultūros dalis, kurios reikšmė neapsiriboja skambiais pareiškimais.

Kai veiksmų planas išdiskutuotas, parengtas ir patvirtintas, belieka apie jį pranešti įmonės darbuotojams: tai padės formuoti organizacinę kultūrą, vertybes, skatins vykdomos politikos skaidrumą ir didins motyvaciją siekti užsibrėžtų tikslų.

Pabaigai: į ką svarbu atkreipti dėmesį?

O dabar norėtume sudėlioti akcentus. Tikimės, kad mūsų įžvalgos padės jums formuoti įmonėje tvarią darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką. O pastaroji prisidės prie lyčių lygybės nuostatų įtvirtinimo ne tik organizacijos, bet ir visos visuomenės lygiu. Taigi, ypač svarbu yra:

- 1 politinis palaikymas.** Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių visuma yra platesnės organizacinės kultūros dalis. Nuoseklus jos plėtojimas nėra įmanomas be aukščiausio lygmens vadovų pritarimo, nes gali pareikalauti ne tik „kosmetinių“, bet ir sisteminių pokyčių;
- 2 bendruomenės pritarimas.** Net ir pačios pažangiausios idėjos pasmerkiamos mirti, jei nesulaukia bendruomenės, kuriai siūlomos, palaikymo. Todėl kuriant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui skirtus veiksmų planus svarbu išgirsti darbuotojų nuomonę ir įtraukti jų atstovus į idėjų generavimo procesus;
- 3 inventorizavimas.** Gyvenimas nestovi vietoje, o kartu keičiasi ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo poreikiai. Todėl įmonėje siūlomų priemonių paketą svarbu periodiškai peržiūrėti: vienos jų gali prarasti aktualumą, o kitų poreikis atsirasti, išaugti. Tokia inventorizacija turėtų būti atliekama bent kartą per metus;
- 4 vidinė komunikacija.** Kas iš tų puiki, įmonėje siūlomų naudų, jeigu darbuotojai apie jas menkai težino? Kruopščiai apsvarsčius būdus ir kanalus, vidinę komunikaciją svarbu pasitelkti ir kaip informavimo, ir kaip įmonės kultūros formavimo įrankį;
- 5 dėmesys įvairovei.** Žmonių įvairovė yra neišvengiama mūsų kasdienybės dalis. Bet kokios, įskaitant įmonių, vykdomos politikos sėkmė paremta šio fakto pripažinimu, o ne ignoravimu. Įvairovės priėmimas turi būti pagrįstas konkrečiais veiksmais, suvokiant, kad teigiamas jos patyrimas yra įmanomas tik tuomet, kai skirtumai netampa dingstimi diskriminuoti arba ignoruoti, nustumti į paraštes;

6 nuostata nėra tapati veiksmui. Manantieji ir kalbantieji apie tai, kad rūkymas žalingas sveikatai, nebūtinai meta rūkyti. Ši taisyklė galioja ir kitokio pobūdžio veiksams. Todėl svarbu įsitikinti, kad deklaruojamos nuostatos įsikūnytų veiksmuose: jeigu įmonėje daug kalbama apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, o vadovai rodo pavyzdį likdami biure po darbo valandų, sunku tikėtis darbuotojų elgesio pokyčių ir pasitikėjimo deklaruojama politika;

7 holistinė prieiga. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tvarumą užtikrinti padeda holistinė prieiga, kai jo nuosekliai siekiama visais lygmenimis: įmonė formuoja bendrąją politiką, siūlo priemonių paketus; padalinių vadovai atlieka svarbų praktinio šios politikos įgyvendinimo mediatorių, vertybių skleidėjų vaidmenį; darbuotojai aktyviai domisi informacija apie jiems teikiamas naudas ir pasinaudoja jomis siekdami darbo ir asmeninio gyvenimo balanso;

8 darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politika yra procesas. Sakoma, kad „dabar“ trunka tris sekundes, tuomet prasideda kita akimirka. Taigi esame nuolatinėje pojūčių, jausmų, minčių ir praktikų tėkmėje. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką taip pat veiksmingiau suvokti kaip tęstinį procesą, o ne dokumentą, kuris turi pradžią ir pabaigą.

Priedai

1 priedas. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas

Sąrašas skirtas įvertinti, kokios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės yra taikomos konkrečioje organizacijoje. Komentaruose detalizuojama, kokiais veiksmais kiekviena priemonė organizacijoje yra įgyvendinama.

VERTINAMA ORGANIZACIJA:

vaiko priežiūros atostogos

Komentarai:

nuotolinis darbas

Komentarai:

nėštumo ir gimdymo atostogos

Komentarai:

lankstus darbo grafikas

Komentarai:

tėvystės atostogos

Komentarai:

darbas nevisą darbo dieną

Komentarai:

mamadieniai ir tėvadieniai

Komentarai:

papildomi apmokami laisvadieniai

Komentarai:

darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius) arba jų paslaugų pirkimo kompensacija

Komentarai:

papildomos finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugos ir globos išlaidoms padengti

Komentarai:

karjeros konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos

Komentarai:

priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose

Komentarai:

darbuotojų vaikų stovyklų, būrelių, užsiėmimų, ekskursijų organizavimas ir / arba finansavimas

Komentarai:

darbuotojų sąmoningumo kėlimo arba informavimo renginiai, užsiėmimai, kampanijos šia ar gimininga tema

Komentarai:

naudos (benefits) šeimos laisvalaikiui

Komentarai:

darbuotojų apklausos apie jų šeimos ir darbo derinimo poreikius bei iššūkius

Komentarai:

bet kokios su asmeniniu gyvenimu ir šeimine sritimi susijusios (vienkartinės) premijos, išmokos ir priemokos ar kitos naudos

Komentarai:

kitos nepaminėtos priemonės

Komentarai:

ĮVERTINIMAS:

VERTINO:

2 priedas. Administracinių duomenų klausimyno pavyzdys

Rodikliai	Lytis		Šeimos sudėtis (ar turi vaikų)				Darbo pobūdis*	
	Moterys	Vyrai	0–6 m.	7–12 m.	13–18 m.	neturi	X	Y
Įmonės darbuotojai								
Asmenys, išėję vaiko priežiūros atostogų								
Asmenys, grįžę į darbą po vaiko priežiūros atostogų								
Asmenys, negrįžę į darbą po vaiko priežiūros atostogų								
Tėvystės atostogų išėję vyrai								
Nėštumo ir gimdymo atostogų išėjusios moterys								
Asmenys, pasinaudoję mamadieniais arba tėvadieniais								
Asmenys, ėmę nedarbingumo pažymėjimą dėl ligonio slaugymo								
Asmenys, pasinaudoję papildomomis atostogomis egzaminams, įskaitoms laikyti, aukštesniosios arba aukštosios mokyklos baigimo proga								

* Darbo pobūdis gali būti: gamyba, tiesioginis darbas su klientais, administracija ir kt. Apie tai, kokias darbuotojų grupes svarbu išskirti, kiekvienos įmonės darbo grupė turės nuspręsti pati.

Rodikliai	Lytis		Šeimos sudėtis (ar turi vaikų)				Darbo pobūdis*	
	Moterys	Vyrai	0–6 m.	7–12 m.	13–18 m.	neturi	X	Y
Asmenys, pasinaudoję sveikatinimo dienomis								
Asmenys, pasinaudoję papildomu laisvadieniu mokslo metų pradžios dieną dėl mokykloje besimokančio vaiko								
Asmenys, šiuo metu dirbantys pagal individualų darbo grafiką								
Asmenys, šiuo metu dirbantys visą arba dalį savo darbo laiko nuotoliniu būdu								
Patenkintų prašymų (suteiktų leidimų) dirbti lanksčiu darbo grafiku skaičius per metus								
Asmenys, šiuo metu dirbantys nekintamą darbo dienos ir darbo dienų per savaitę trukmę								
Asmenys, šiuo metu dirbantys ne visą darbo laiką (ne visu etatu)								
Asmenys, kuriems buvo apmokėti viršvalandžiai								
Asmenys, pasinaudoję karjeros konsultavimo paslauga per metus								

3 priedas. Fokus grupės klausimyno pavyzdys

KOMUNIKACIJA

Ar jaučiatės esą gerai informuoti apie įmonės siūlomas papildomas naudas, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo garantijas? Kaip vertinate šios informacijos komunikavimą: pvz., informacijos prieinamumą, aiškumą, pateikimą, ar lengva ją rasti? Kaip ši komunikacija galėtų būti patobulinta?

NUOTOLINIS, LANKSTUS, HIBRIDINIS DARBAS

Ar dėl pandemijos padaugėjo lankstumo jūsų darbe? Kaip tai pasireiškė? Kaip vertinate pasikeitimus? Kaip vertintumėte lankstaus darbo būdų formalizavimą, pvz., kai oficialiai nustatomas individualus darbo grafikas, įtvirtinama lanksti darbo pradžia ir pabaiga arba oficialiai sutariama dėl nuotolinio darbo dienų? Kaip vertinate situacijas, kai darbuotojas su vadovu sutaria dėl lankstumo neoficialiai, to neįteisindami?

VIRŠVALANDŽIŲ POLITIKA IR FIKSAVIMO SISTEMA

Kaip manote, kiek svarbu organizacijoje kalbėti apie viršvalandžių problemą? Kas turėtų tai daryti? Ar pastaruoju metu girdėjote, kad organizacijoje būtų kalbama šia tema?

VADOVAI

Kiek svarbus vadovo vaidmuo klausimais, susijusiais su šeimos ir darbo derinimo sąlygomis (viršvalandžiais, mamadieniais / tėvadieniais, darbo lankstumu)? Kiek nuo tiesioginio vadovo sprendimo priklauso galimybės pasinaudoti šeimos ir darbo derinimo priemonėmis? Ar pakankamai yra aiškios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sąlygas

apibrėžiančios taisyklės ir organizacijos požiūris į šiuos dalykus? Kiek vadovų dėmesio pastaruoju metu jautėte šiai temai? Kokio pobūdžio dėmesys tai buvo, kaip jis pasireiškė?

ASMENINIO GYVENIMO IR DARBO DERINIMUI PALANKIOS KULTŪROS FORMAVIMAS

Kaip manote, kiek už darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansą turėtų būti atsakingi organizacija, kiek vadovai ir kiek darbuotojai? Kokie turėtų būti jų visų vaidmenys, užtikrinant balansą? Kurioje vietoje, kurioje „grandyje“ yra daugiausia kliūčių, sunkumų, trikdžių?

4 priedas. Fokus grupės dalyvių atrankos lentelės pavyzdys

Vardas	Lytis		Šeimos sudėtis (ar turi vaikų)				Darbo pobūdis		
	Moteris	Vyras	0–6 m.	7–12 m.	13–18 m.	neturi	Aptarnavimas	Ofisas	Gamyba
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									

Pastaba. Ši lentelė padės atrinkti pašnekovus diskusijai ir užtikrinti, kad įvairūs tapatybės aspektai būtų reprezentuoti pokalbyje. Įrašę vardą atitinkamuose langeliuose pažymėkite, kokius tapatybės aspektus žmogus atitinka. Idealiu atveju lentelėje turėtų nelikti nė vieno tuščio stulpelio, o lyčių požiūriu jie turėtų būti maksimaliai subalansuoti.

5 priedas. Darbuotojų apklausos klausimyno pavyzdys

1. KAIP MANOTE, KAIP JUMS PAVYKSTA SUDERINTI ASMENINĮ GYVENIMĄ IR DARBĄ?

- 1) puikiai;
- 2) gerai – iššūkių kyla, bet susitvarkau
- 3) vidutiniškai;
- 4) nesu patenkintas (-a). Tikrai gali būti geriau;
- 5) blogai. Kasdien turiu įveikti daug iššūkių;
- 6) nežinau.

2. PRAŠYTUME ATSAKYTI, SUTINKATE AR NESUTINKATE SU TOLIAU PATEIKTAIS TEIGINIAIS:

	Visiškai sutinku	Iš dalies sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies nesutinku	Visiškai nesutinku
Tėtis mažais vaikais gali pasirūpinti taip pat gerai kaip mama					
Man atrodo normalu, jei moteris grįžta į darbą neišbuvusi metų vaiko priežiūros atostogose					
Man atrodo normalu, kai vyras ima vaiko priežiūros atostogas					
Man atrodo normalu, kai, susirgus vaikui arba kitam priežiūros reikalaujančiam šeimos nariui, vyras ima nedarbingumo pažymėjimą					
Poreikis derinti darbą ir asmeninį gyvenimą yra aktualus tik nedidelei daliai darbuotojų					

	Visiškai sutinku	Iš dalies sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Iš dalies nesutinku	Visiškai nesutinku
Mano darbe yra normalu, esant reikalui, dirbti viršvalandžius					
Darbo klausimus dažnai tenka spręsti ne darbo laiku					
Normalu, kai dėl didelio darbo krūvio žmogus renkasi neatostogauti					
Jaučiu, kad įsipareigojimai darbe trukdo mano asmeniniam gyvenimui					
Žinau, kokiomis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis galiu pasinaudoti savo darbe					
Savo darbe be problemų galiu pasinaudoti lanksčiomis darbo formomis (pavyzdžiui, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku)					
Jaučiu įtampą, kai reikia derinti darbą ir asmeninius klausimus					
Siekdamas (-a) karjeros, būčiau pasirengęs (-usi) padirbėti ilgiau, atsisakydamas (-a) asmeninių planų (atsaukti treniruotę, savaitgalio planus ir pan.)					
Išėjimas vaiko priežiūros atostogų neigiamai paveiktų mano karjerą					
Pasikartojantys išėjimai nedarbingumo laikotarpiui dėl šeiminių įsipareigojimų (pavyzdžiui, vaiko / šeimos nario ligos / negalios) neigiamai paveiktų mano karjerą					
Esu nuslėpęs tikrąsias išėjimo anksčiau arba trumpam iš darbo priežastis nuo kolegų arba darbdavio, norėdamas sutvarkyti asmeninius reikalus					
Norėčiau, kad mano darbo sąlygos būtų lankstesnės					
Mano darbdavys / vadovas palankiai žiūri į darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą					

3. PRIIMDAMAS (-A) DARBO PASIŪLYMĄ, PIRMENYBĘ TEIKČIAU DARBOVIETEI, KURIOJE:

- siūlomas mažesnis atlyginimas, bet su galimybe patogiai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus;
- siūlomas didesnis atlyginimas, bet be galimybės patogiai derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus;
- neturiu nuomonės.

4. PASIRINKITE TINKAMIAUSIUS ATSAKYMUS (IKI 5):

Jei rinkčiausi darbovietę, man svarbiausia būtų:

- atlyginimas;
- draugiškas kolektyvas;
- galimybė derinti darbą ir asmeninį bei šeimos gyvenimą;
- karjeros galimybės;
- galimybė mokytis ir tobulėti;
- galimybė dirbti įdomų darbą;
- organizacijos vardo žinomumas ir reputacija;
- organizacijos siūlomi priedai prie atlyginimo.

5. PASIRINKITE LABIAUSIAI TINKANČIUS ATSAKYMUS:

Sėkmingai moterų karjerai mano darbovietėje galėtų trukdyti:

- vaikų turėjimas;

- vaikų neturėjimas;
- jaunas amžius;
- vyresnis amžius;
- išvaizda;
- šeimos nario su negalia priežiūra;
- šeimos nario slaugymas;
- nė vienas iš pateiktų;
- kita (įrašykite).....

Sėkmingai vyrų karjerai mano darbovietėje galėtų trukdyti:

- vaikų turėjimas;
- vaikų neturėjimas;
- jaunas amžius;
- vyresnis amžius;
- išvaizda;
- šeimos nario su negalia priežiūra;
- šeimos nario slaugymas;
- nė vienas iš pateiktų;
- kita (įrašykite).....

6. JŪSŲ LYTIS:

Moteris

Vyras

7. AR TURITE NEPILNAMEČIŲ VAIKŲ?

Taip

Ne

8. AR PRIŽIŪRITE VYRESNIUS, SERGANČIUS ARBA NEGALIĄ TURINČIUS ŠEIMOS NARIUS?

Taip

Ne

6 priedas. Įmonės darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skatinimo veikslių plano pavyzdys

„ĮMONĖS“ DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SKATINIMO VEIKSMŲ PLANAS								
Tikslai ir veiksmai	Atsakingas asmuo	2022/01	2022/02	2023/12	Rezultato rodikliai	
							2022	2023
1 tikslas. Mažinti vaiko priežiūros atostogų poveikį darbuotojų karjeros galimybėms/	Petras Petraitis							
1.1. Išanalizuoti darbuotojų, turinčių vaikų iki 2 m., nuostatas, poreikius ir lūkesčius; nustatyti sąlygas, galimai lengvinančias / skatinančias grįžimą iš vaiko priežiūros atostogų/	Personalo skyrius						Pritarimas teiginiui "Išėjimas vaiko priežiūros atostogų neigiamai paveiktų mano karjerą"	
							45%	35%
1.2. Parengti vaiko priežiūros atostogose esantiems darbuotojams skirtų „Keeping in touch“ principų ir veiklų aprašymą.	Personalo skyrius						Vaiko priežiūros atostogų išėjusių vyrų dalis nuo visų vaikų susilaukusių vyrų	
							2.2%	Pozityvi tendencija (augimas)
1.3. Komunikuoti ir informuoti darbuotojus apie taikomas priemones, susijusias su vaiko priežiūros atostogomis.	Komunikacijos padalinys							
1.4. ...								
2 tikslas. Formuoti ir palaikyti organizacinę kultūrą, skatinančią ir užtikrinančią galimybes turėti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą..	Ona Onaitė							

„ĮMONĖS“ DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO BALANSO SKATINIMO VEIKSMŲ PLANAS

Tikslai ir veiksmai	Atsakingas asmuo	2022/01	2022/02	2023/12	Rezultato rodikliai	
							2022	2023
2.1. Parengti organizacijos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo principus ir gaires.	Agnė Ugneckytė, Jonas Jonaitis						Dalis darbuotojų, formalizavusių darbą pagal lankstų grafiką	
							3%	Pozityvi tendencija (augimas)
2.2. Parengti komunikacijos darbuotojams ir vadovams informaciją apie principus ir gaires planą ir konkrečias patrauklias priemones.	Komunikacijos padalinys						Darbuotojų, pasinaudojusių mamadieniais / tėvadieniais dalis	
							41% vyrų, 31% moterų	Pozityvi tendencija (augimas), moterų augimas spartesnis
2.3. ...								
2.4. ...								
3 tikslas.	Jurgis Jurgelis							
3.1. ...								
3.2. ...								