



www.finance.si

FINANCE, petek, 4. januarja 2008, št. 2



Tanja Milovanovič iz Profila svetuje, kako lahko podjetje pomaga zaposlenim pri usklajevanju zasebnega in poslovnega življenja. ▶ 18

Kako uskladiti kariero in zasebno živ

Tanja Milovanovič, Profil
mojakariera@finance.si



F ŠTEVILKE

34 %

▶ zaposlenih v slovenskih podjetjih ima težave pri usklajevanju kariere z zasebnim življenjem.

Ob nagli gospodarski rasti se tudi pri nas kot vse bolj pereča težava pojavlja usklajevanje delovnih in zasebnih, zlasti družinskih obveznosti. Hkratno vključevanje moških in žensk v več socialnih vlog ima po eni strani mnoge pozitivne posledice, lahko pa ima zelo negativen vpliv, če se izvajanje ene vloge začne prepletati z izvajanjem druge. Pri zagotavljanju »work-life balance«, kot se v angleščini pogosto naslavlja uravnoteženost delovnih in zasebnih obveznosti, lahko organizacija zaposlenim pomaga po številnih poteh, med drugim s premišljenim načrtovanjem in razporejanjem

dela, uspešnim timskim delom in ustrezno fleksibilnostjo delovnih pogojev.

Ekstremna delovna mesta

Ameriške študije kažejo, da je v ZDA v zadnjih letih močna rast tako imenovanih ekstremnih delovnih mest – tistih, ki so še posebej izpostavljena stresu. Za osebe, kiasedajo ekstremna delovna mesta, je značilno, da delajo vsaj 60 ur na teden, njihovo delo pa ima nepredviden potek dela, hiter delovni tempo pod velikimi časovnimi pritiski, velike odgovornosti, pogosta je službena odsotnost od doma in žrtvovanje prostega časa za de-

lovne aktivnosti. Ekstremna delovna mesta najdemo povsod: v pravi, financah, zdravstvu, tehnologiji, ne nazadnje tudi na področjih, kot so mediji in zabavna industrija. Med posameznikove motive za prevzem teh delovnih mest sodijo izziv, možnost dela v vrhunsko usposobljenih delovnih timih, odlično plačilo in status, povezan s prevzemanjem velikih odgovornosti.

Ekstremna delovna mesta seveda imajo svojo ceno, ki se

po podatkih ameriških raziskav najbolj kaže pri vzdrževanju ravnovesja med delovnim in zasebnim življenjem. Za mnoge posameznike na ekstremnih delovnih mestih so namreč značilne težave z vzdrževanjem urejenih razmer doma, pomanjkanje te- snega stika z otroki, slab partnerski odnos in nezadovoljivo spolno življenje.

Ukrepati je treba preventivno

Slovenska raziskava, v katero je bilo vključenih več kot 200 zaposlenih, je pokazala, da ima pri nas kar ena tretjina zaposlenih težave z iskanjem ravnovesja med kariernim in zasebnim življenjem. Zaradi dejstva, da se kariera naglo vzpenja na lestvici slovenskih vrednot, pa je pričakovati, da bo tovrstnih posameznikov v

prihodnosti celo vedno več. Čas za alarm je torej že zdaj, če se želimo vsaj nekoliko izogniti številnim posledicam, ki jih s seboj prinaša vse pogostejše posvečanje časa in energije številnim kariernim izzivom.

Novo ameriške raziskave kažejo, da je pomanjkanje ravnovesja med kariernim in zasebnim življenjem danes eden izmed najpogostejših razlogov za zamenjavo delovnega mesta. Da bi se organizacija kar najbolj izognila fluktuaciji delovne sile, je torej pomembno, da z ustreznimi preventivnimi ukrepi še pravočasno začne skrbeti za integracijo delovnih in zasebnih obveznosti svojih zaposlenih.

Ustrezna delitev dela in odgovornosti

Med tovrstne preventivne ukrepe sodi ustrezna delitev

Uvajanje zaposlenih

dela med zaposlenimi. Naučiti se delo ustrezno porazdeliti je namreč spretnost, ki jo morajo pridobiti vsi menedžerji, če želijo preprečiti pretirano obremenjenost posameznih zaposlenih.

Pri delegiranju delovnih nalog je zlasti pomembno, da znajo menedžerji dovolj upoštevati znanje, sposobnosti in interese svojih zaposlenih. S tem ko posameznika razporedimo na ustrezno delovno mesto glede na njegovo usposobljenost ter mu dodelimo delo, ki mu bo v veselje in v vsakodnevni izziv, mu omogočimo, da svoje delo opravlja kakovostno in v kar najkrajših časovnih rokih. Zaradi tega je priporočljivo, da si delodajalec vzame dovolj časa za prvi (vhodni) intervju z vsakim na novo zaposlenim, v okviru katerega

naredi temeljit pregled njegovih kompetenc in talentov, pazljivo prisluhne njegovim željam in pričakovanjem glede poteka dela ter nato poskuša pridobljene informacije čim bolj uskladiti z zahtevami prostega delovnega mesta.

K navedenemu je treba dodati še prednosti pravilne porazdelitve odgovornosti. Ko začnejo starejši menedžerji upati mlajšim zaposlenim, sami sebe razbremenijo, obenem pa dajo mlajšim kolegom potrditev in priložnost, da se že prav od začetka urijo v usklajevanju različnih odgovornosti.

Razporediti je treba tudi čas

Pomembna je tudi pravilna razporeditev časa v organizaciji (angleško time management). Poleg priprave seznama

prednostnih delovnih nalog je namreč treba opredeliti tudi čas, ki ga bomo namenili posamezni nalogi. Zelo pomembno je namreč, da se v organizaciji nameni več časa za pomembnejše naloge in odločitve, vendar še vedno le toliko (in nič več), kot ga je za to potrebno.

Uvajanje prilagodljivih oblik dela

Za zagotavljanje ravnovesja med delovnim in zasebnim življenjem zaposlenih je pomembna tudi ustrezna prilagodljivost organizacije pri oblikovanju pogojev dela. Uvajanje fleksibilnega delovnega časa in možnost dela od doma lahko namreč marsikateremu zaposlenemu precej olajša usklajevanje njegovih delovnih obveznosti z njegovimi številnimi zasebnimi, zlasti družinskimi

obremenitvami, kot je na primer skrb za otroka.

Redna komunikacija

V vsaki organizaciji je odločilna redna in učinkovita komunikacija vodstvenega tima z zaposlenimi. Reden stik s podrejenimi bo menedžerju namreč omogočil, da bo pravočasno zaznal morebitno preobremenjenost določenih posameznikov, ki ogroža primerno uravnoveženost njihovega kariernega in zasebnega življenja. Z ukrepi, kot sta pre-razporeditev delovnih nalog ali premestitev na drugo delovno mesto, lahko nato pravočasno poskuša takšnega posameznika razbremeniti, in to še preden bo ta postal vsesplošno nezadovoljen ter morda celo začel razmišljati o izhodiščih, kot je zamenjava delovnega mesta. ●