



KATEDRA
PSYCHOLOGIE

FILOZOFICKÁ FAKULTA
UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI



WORK-LIFE BALANCE

Co to je a není.

ALEŠ NEUSAR – v rámci předmětu Work-life balance



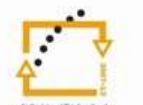
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo: CZ.1.07/2.2.00/28.0138

Název projektu: Modularizace manažerského a psychologického vzdělávání na Univerzitě Palackého v Olomouci cestou inovace a propojení ekonomických a psychologických studijních programů

KDO JSEM A PROČ UČÍM TENTO PŘEDMĚT

?

DEFINICE, POJMY

Work-life balance: převzato z angličtiny. Doslova znamená „Rovnováha práce-život“. Používá se nejběžněji, ale je zavádějící, neboť klade rozdíl mezi „work“ a „life“, jakoby práce nebyla přirozenou součástí života a bylo možné rovnováhy trvale dosáhnout. **Držíme se pojmu díky jeho zavedenosti.**



KATEDRA
PSYCHOLOGIE

FILOZOFICKÁ FAKULTA
UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI



The
**BALANCE
MYTH**

RETHINKING WORK-LIFE SUCCESS



TERESA A. TAYLOR

„Rovnováha“ má hodně kritiků a mnoho autorů se na její kritice přiživuje, ačkoliv jde spíše o slovíčkaření a neznamená to, že by někteří lidé nepotřebovali více rovnováhy (či sladění) v životě a šlo nutně o neúčinný koncept.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



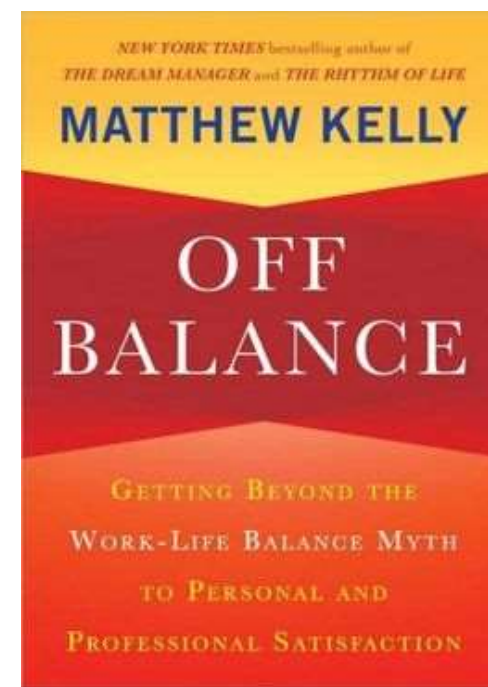
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



DEFINICE, POJMY

Sladění osobního, pracovního (příp. rodinného života). Lepší, nicméně není příliš rozšířeno a působí jako by šlo o jednorázovou snahu (tj. sladíme jednou provždy). Nevýhoda také, že odděluje různé typy života (což v realitě nejde).

Sladování osobního, pracovního (příp. rodinného života). Podobné, pouze lepší v tom, že jde o proces – tj. proces, u kterého se můžeme snažit o harmonizaci po celý život.

DEFINICE, POJMY

Work-life integration: převzato z angličtiny. Doslova znamená „Integrace práce-život“. Používá se stále častěji. Neklade práci a život od sebe, ale snaží se o integraci (a ne nedostižnou rovnováhu). [ZDROJ](#) (proč ne „balance“, ale integraci)

Harmonizace osobního a pracovního života. Moc se nepoužívá.

HLEDÁNÍ IDEÁLU?



Mělo by se rozlišovat mezi pracovním a osobním (příp. rodinným časem)? Je to jiné u různých typů práce, pro různé lidi?

Diskuse. Proč ANO. Proč NE.

Nigel Marsh: How to make work-life balance work

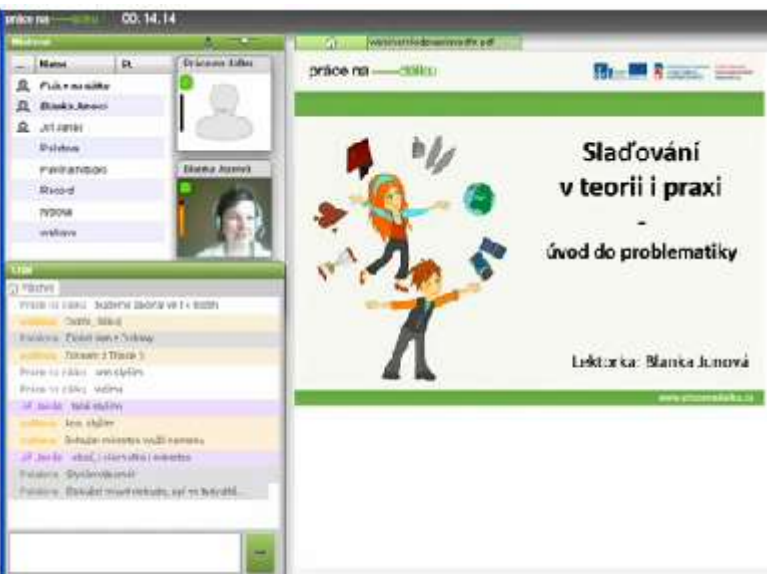
20. MEZ. KONF. MGR 2013 - POLSKO, 27.11.2013 - TEDxGdynia



Nigel Marsh o tom, jak je jednoduché mít „work-life balance“, když nepracujeme. A naopak u některých typů pozic jde o nemožnou metu (CZ titulky)



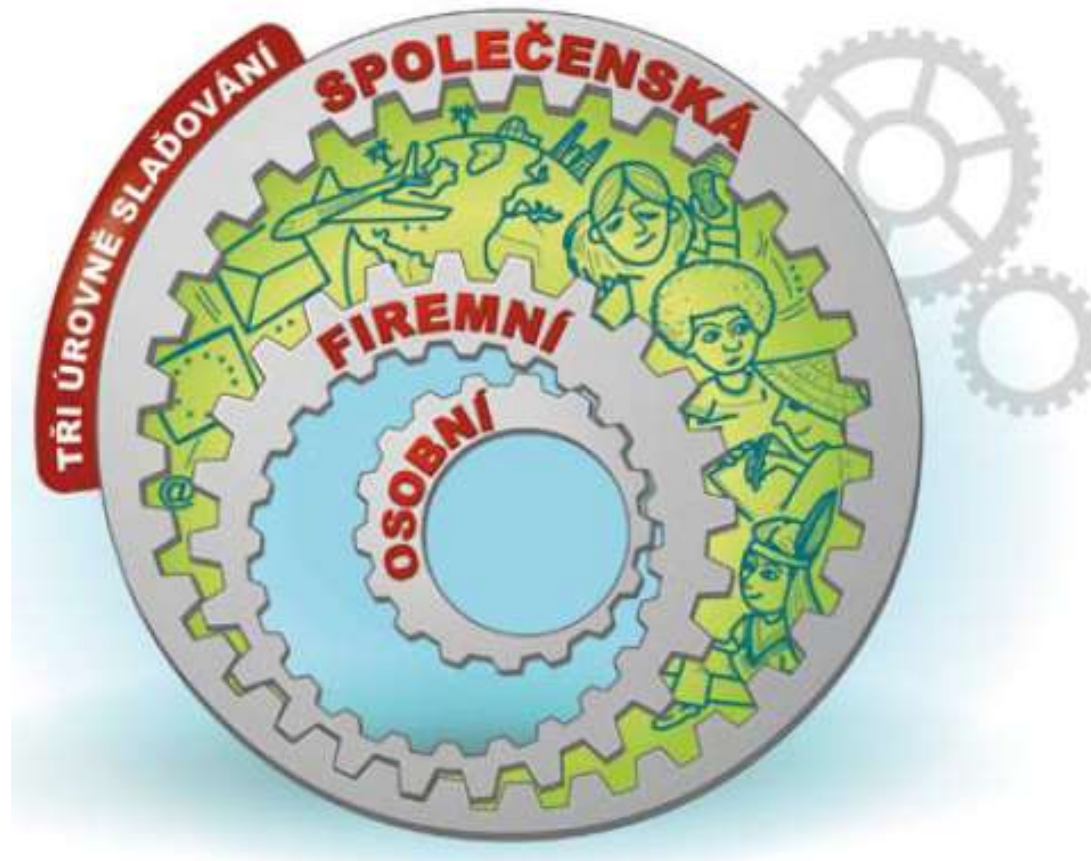
Dan Thurmon o tom, že je dobré být plánovaně “off balance”. (to ovšem nevylučuje nutně, že není někdy dobré trochu balancovat) ENG titulky



Možnosti jak na “slad'ování” dle B. Junové (webinář)

Pozn. Klikněte vždy na obrázek a otevře se odkaz na internetu.

TŘI ÚROVNĚ SLAĎOVÁNÍ (DLE JUNOVÁ, 2012 - [ODKAZ](#))



SPOLEČENSKÁ ÚROVEŇ

Celosvětová, evropská, česká, komunita, sociální skupiny, rodina...

Nástroji na společenské úrovni je tvorba podmínek pro podporu jednotlivých opatření pro sladování – zákony, přímá i nepřímá podpora rodičů s malými dětmi, seniorů, flexibilních úvazků, rovného přístupu a podobně. O jejich využití a uplatnění v praxi však rozhoduje daleko méně čitelný aspekt, kterým je „vnitřní“ nastavení společnosti i každého jedince – názory, postoje, společenské stereotypy (Junová, 2012, s. 12)



$$f(x) = \frac{1}{\Gamma(x)} \left(\frac{1}{x-1} - \frac{1}{x} + \sum_{n=2}^{\infty} \frac{B_n}{n!} \frac{1}{x+n-1} + \int_0^1 \frac{x^{t-1}}{e^t-1} dt \right)$$



Znáte další stereotypy apod. které vás ovlivňují na celospolečenské úrovni?



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

FIREMNÍ (ORGANIZAČNÍ) ÚROVEŇ

Sladování má význam nejenom pro zaměstnance. Obvykle se vyplatí i organizaci:

- nižší fluktuací,
- vyšší pracovní efektivitou,
- nižší nemocností,
- zvýšenou atraktivitou zaměstnavatele,
- zaměstnanci přinášejí více inovací.
- ...

FIREMNÍ (ORGANIZAČNÍ) ÚROVEŇ

Co může organizace dělat?

- flexibilní úvazky
- plány návratu do zaměstnání po delší pauze
- plány postupného snižování úvazku blízko důchodovému věku
- porady vyhovující i lidem s částečnými úvazky, kteří pečují o děti či blízké
- vzdělávání, konzultace, koučink...
- firemní školky
- neplacené volno (pro načerpání sil)
- extra volno po narození dítěte (a dalších situacích)
- práce z domu (homeoffice)

OSOBNÍ ÚROVEŇ

Nejde o to věnovat různým oblastem stejný čas (to obvykle končí ještě větším tlakem, neboť to není často možné)

Cílem je uvědomit si, že je naší zodpovědností nezapomínat, že kromě práce existují i naši blízcí, děti ... či naopak, že i zaměstnavatel má své potřeby.

Obvykle jde o kombinaci **aktivního přístupu** (jednání se zaměstnavatelem), **zvyšování efektivity** (s cílem udělat lépe... ale zejména věnovat nedůležitým věcem méně času), uvědomění si, **co chceme opravdu dělat** (jde vždy o volby), **diskuse s blízkými** (o jejich představách)... **změnu práce** (v některých pracích je tlak obrovský a je téměř nemožné zkrátit pracovní dobu na 8 hodin denně)



Je nějaká oblast vašeho života, kterou zanedbáváte, ale víte, že byste opravdu neměli?

*Napište si na papír, o jakou oblast jde a jaké změny by bylo potřeba udělat (a také, čeho by bylo potřeba se vzdát).
Nebudeme sdílet.*

UKÁZKA 1 – Jana (učitelka jazyků a překladatelka na volné noze)

Jana je stále nervózní, i když nepracuje. Pořád si uvědomuje, že když nepracuje, nemusí se jí daný měsíc podařit vydělat ani na zdravotní a sociální pojištění. Je přitom šikovná a v průměru si téměř vždy vydělá kolem 25.000 hrubého měsíčně (což je na Olomouc moc pěkné!). Jana má jedno dítě a manžela, který vydělává velmi slušně. Jana je ráda nezávislá.



Co by mohla Jana udělat?

Napište si na papír své řešení a poté diskutujte možnosti v rámci skupiny.

UKÁZKA 2 – Martin (výzkumný pracovník)

Martin má rád svou práci a je v ní poměrně úspěšný – píše články, má několik grantů. Nedaří se mu ale oddělit svou práci od osobního života. Často přichází z práce pozdě (a je obviňován, že má práci raději, než domov). Pořád má nějaký deadline, kdy musí dopsat nějakou zprávu. Zvyšuje se také tlak na publikování, takže i na rodinné dovolené o volných chvílích pracuje. Má 3 děti a ženu pracující na částečný úvazek (splácejí hypotéku).



Co by mohl Martin udělat?

Napište si na papír a diskutujte možnosti.

UKÁZKA 3 – Pavel (student Bc studia)

Pavel studuje již sedmým rokem Bc obor. Důvodem je, že na předchozí škole nebyl spokojený a tak studium pořád protahoval až úplně odešel a teď stojí před rozhodnutím, že by měl studium konečně dokončit a jako obvykle vše nechává na poslední chvíli (prokrastinuje) a věnuje se tomu, co má rád, čte si výzkumy, knihy a diskutuje. Jeho partnerka je z toho nervózní neboť mezi tím téměř dodělala doktorát. Chtěli by začít společný život (ale „přece je nutné dodělat nejdříve studium“). Pavel pracuje na 0,8 úvazku (protože si platí život i školu). Jeho partnerka také pracuje na 0,5 úvazku. Čas na sebe mají zřídka.



Co by mohl Pavel udělat?

Napište si na papír a diskutujte možnosti.

O čem to tedy (ne)bude?

PŘEDMĚT WORK-LIFE BALANCE

O sladování jde pouze částečně („ideální sladění“ práce a osobního života neznamena nutně spokojenost v životě a děláním něčeho užitečného)

Jde hodně také o:

- **nalezení svého místa na světě** (např. co dělat; jak na to přijít; jakou formou)
- prožívání přiměřené **životní spokojenosti** (spokojenost je obvykle vedlejší produkt; bolest a námaha je nedílnou součástí cesty ke spokojenosti)
- zjištění, že **máme možnost svůj život z velké části ovlivnit** svou snahou a postoji
- o **možnostech a limitech „integrace“ našeho života s životy jiných lidí** (partnerů, rodiny, spolupracovníků...); žijeme život svůj nebo životy druhých (nebo se to mění? nebo je nerozumné tak uvažovat?)
- že v určitých typech **zaměstnání a na určitých pozicích být hodně doma s dětmi v podstatě nejde!** (např. na manažerských postech)
- **že často nevíme... a nezbyvá, než něco zkusit...**

TÉMATA, KTERÝCH SE (MOŽNÁ) DOTKNEME - I

Jistota v práci (který typ práce je jistější; různé pohledy na jistotu v práci)

Typy práce a možnosti work-life balance (ne vždy to opravdu jde v určitých životních obdobích)

Práce snů (co musí splňovat; jak ji získat; o talentu, vášni...)

Efektivita v osobním i pracovním životě (time-management; důležitost; inflace zdrojů; e-mail, Facebook, atd.)

Péče o duši (jak nezblbnout – nebo jen trošku – ze všech možných úkolů)

Práce na volné noze – specifika. **Zaměstnání v organizaci** (korporaci, univerzitě, malé firmě, neziskovce). **Vlastní firma. Bolesti a radosti různých způsobů práce.**

TÉMATA, KTERÝCH SE (MOŽNÁ) DOTKNEME - II

Opravdové hodnoty (aneb o co opravdu jde; peníze; rodina; vztahy; přátelé; loserství/úspěch)

Opravdový život přijde „až“ (budeme mít peníze, rodinu.... nástrahy „až“)

Jak se změnit, když je změna obtížná a žádoucí.

Osobní branding (jak budovat svou osobní „značku“)

O spokojenosti (kde se bere; co o ní (ne)víme; negativní cesta ke spokojenosti)

Důležitost rizika v životě (bez rizika a neúspěchů obvykle není pokroku – ale bolí to...)

Work-life balance v reálném světě (aneb limity self-help knih o rovnováze, spokojenosti apod.)

KDO JSTE A CO BYSTE RÁDI „PROZKOUMALI“

CO JE TŘEBA KE SPLNĚNÍ PŘEDMĚTU - všichni

Občas četba před hodinou (či po hodině) – bude součástí LMS Unifor
(smysl – prohloubení poznatků v dané oblasti)

Aktivní účast v hodinách (max. 2 x absence)
(smysl – když jsme aktivní, více nás všechny předmět baví)

Otevřená diskuse.

(Témata a řešení v této oblasti nejsou univerzální. Hledejme je společně. Hledejme díry, jiné cesty. Učitel není „GURU“ – ale člověk sám hledající (a občas nacházející a občas ztracený).

CO JE TŘEBA KE SPLNĚNÍ PŘEDMĚTU – verze A

Vypracování „reálné“ kazuistiky, týkající se některého z témat „WLB“ o Vás či blízké osobě (cca 1000 až 1500 slov; bez citací). Na kazuistiku dostanete zpětnou vazbu od lektora. Může být psána a komentovaná průběžně.

Parametry kazuistiky:

- Žádné smyšlené „řeči“ – pak nemá význam ani pro jednu stranu. Řešení reálného tématu, problému. Bez „vaty“. Co nejupřímněji.
- Nejde o „psychoterapii“ – pokud je např. Váš problém deprese – není to vhodné téma do kazuistiky! Pokud si nebudete jisti, kontaktujte lektora s tématem.
- **Struktura:** **Popis tématu (problému)** + **Navržení řešení** (jeden či více přístupů) + **Zdůvodnění řešení** proč by mohlo (mělo) fungovat (uvádět zdroje inspirace, literární zdroje, blogy, apod.) + **Možné limity řešení**, rizika, proč by nemuselo fungovat + **nepovinný BONUS** (jak to dopadlo; pokud jste řešení zavedli). (+ seznam lit. zdrojů – min 10).
- Při případném budoucím použití části kazuistiky budou detaily důsledně anonymizovány!

Popis tématu (problému): JSEM NEPOŘÁDNÝ. KUPÍ SE MI VĚCI PO ŽIDLÍCH A VĚČNĚ HLEDÁM KLÍČE...

Navržení řešení: KDYŽ PŘIJDU DOMŮ, KLÍČE HNED DÁM NA MÍSTO A PŘEVLEČU SE (OBLEČENÍ DÁM IHNED DO SKŘÍNĚ), VYBALÍM BATOH.

Zdůvodnění řešení: JE TŘEBA SI VYPĚSTOVAT NOVÝ NÁVYK. MÍT PŘÍCHOD DOMŮ SPOJEN S NOVÝMI AKTIVITAMI. ZAČÍT V MALÉM. POSTUPNĚ MŮŽE PŘIBÝT I „VĚČNÝ“ POŘÁDEK NA STOLE APOD. INSPIRACE LEO BABAUTA WWW.ZENHABITS.NET.

Možné limity řešení: KDYŽ JSEM VE STRESU, ZAPOMÍNÁM. JE TŘEBA MÍT NĚKDE NA CHODBĚ „PŘIPOMÍNKU“ – TŘEBAS OBRÁZEK. NESMÍM CHTÍT PO SOBĚ ROVNOU POŘÁDEK VE VŠEM – TO PAK ČASTO SKLOUZNE, ŽE NENÍ POŘÁDEK NIKDE. POTŘEBA VSADIT SE O 100,- S NĚKÝM – KDYŽ NEDODRŽÍM.

Nepovinný BONUS: TÝDEN FUNGOVALO. PAK MÁLO ČASU – SKLOUZNUTÍ DO NEPOŘÁDKU. OPĚT ZAVEDENÍ SYSTÉMU. PO TŘI MĚSÍCE UŽ FUNGUJE. ZDÁ SE JIŽ ZAUTOMATIZOVÁNO. KDYŽ NEDODRŽÍM 2 DNY, DÁVÁM SI EXTRA POZOR, ABYCH DODRŽEL 3. DEN. (VEĎTE SI DENÍK)

CO JE TŘEBA KE SPLNĚNÍ PŘEDMĚTU – verze B

Vypracování „reálné“ seminární práce „PRO a PROTI“, týkající se některého z témat „WLB“ (cca 1000 až 1500 slov; bez citací). Na seminární práci dostanete individuální zpětnou vazbu od lektora. Může být psána a komentovaná průběžně.

Parametry seminární práce:

- **PRO:** výhody flexibilních úvazků jsou... / negativní cesta ke štěstí ...
- **PROTI:** nevýhody flexibilních úvazků jsou... / nejde o ucelený směr ...
- Vyberte vždy několik nejsilnějších argumentů a ty propracujte. Tedy nejenom zmínit, ale opravdu přesvědčit! Jinak bude vráceno.
- **ZÁVĚRY:** Co z toho pro vás osobně či pro životy vašich blízkých plyne. K čemu se nakonec přikláníte – jestli vůbec k něčemu. Zhodnocení.
- Využívat literární zdroje: knihy, články, blogy, videa... Na konci uvést seznam zdrojů (min 10).

Děkuji za pozornost



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

MOŽNOSTI ŘEŠENÍ – Jana, Martin, Pavel

- Neexistují 100% řešení (je potřeba zkoušet a ne každému sedí stejná řešení).
- Každé řešení je zároveň v některé oblasti problematické.
- I řešení, která zní bláznivě či paradoxně mohou fungovat (např. máte málo času, dělejte ještě něco, ať máte ještě méně času; ukáží se tak lépe priority; cítíte se bez energie, zajděte si zaběhat)
- Řešení nelze vymýšlet bez konkrétního člověka, kterému má pomoci.

UKÁZKA 1 – Jana (učitelka jazyků a překladatelka)

Možnosti řešení:

Změna postoje: Uvědomění si, že u živnostníků jsou výkyvy v platu normální a není možné očekávat stabilitu. Možnost spolehnout se i částečně na manžela, který bez problému rodinu zajistí (pro mnoho lidí je i částečné „spolehnutí se“ na druhé velmi složité).

Změna práce: Je možné, že Janě práce na volné noze opravdu nevyhovuje a „stabilita“ práce v jazykové agentuře či na střední škole by jí mnohem více vyhovovala. Nedá se to ale vymyslet. Je to třeba zkusit a zažít.

UKÁZKA 2 – Martin (výzkumný pracovník)

Možnosti řešení:

Kreativní profese obecně mají problém, že jsou nekonečné. Pořád se dá co vylepšovat, psát, shánět finanční zdroje. Pořád člověka něco napadá. Čas na práci se dá hůře oddělit.

Změna plánování. Fixně si plánovat období nečinnosti (stejně jako schůzky apod.). Začít s tím nejdůležitějším (z dlouhodobé perspektivy) nejdříve – ráno.

Změna místa výkonu práce. Alespoň některý den by mohl Martin pracovat nerušeně mimo kancelář. Vyrušování z práce je častý důvod, že se práce protahuje.

Více spolupráce: pokud by našel Martin kvalitního spolupracovníka, mohl by napsat více a články by se psali (i když on zrovna nic nedělá)

UKÁZKA 3 – Pavel (student Bc studia)

Změna chování. Více se soustředit se na dokončování (např. Bc studia). Mohou pomoci rozdělení úkolů na menší a každý den či dva muset dokončit část (kus bakalářské práce).

Mít děti. Zní to možná podivně, ale často se stane, když lidé mají opravdu méně času (např. kvůli dětem), tak naráz začnou lépe vnímat své priority. Také se často stává, že lidé otálejí s dětmi do věku (až mají za sebou školu, jsou zabezpečení) a pak už to nejde.

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

1) Jaké jsou tři úrovně sladování?



DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

1) Jaké jsou tři úrovně sladování?

- společenská
- firemní (organizační)
- osobní

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

2) Jaké možnosti sladování mají organizace (min 5)?



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

2) Jaké možnosti sladování mají organizace (min 5)?

- flexibilní úvazky
- plány návratu do zaměstnání po delší pauze
- plány postupného snižování úvazku blízko důchodovému věku
- porady vyhovující i lidem s částečnými úvazky, kteří pečují o děti či blízké
- vzdělávání, konzultace, koučink...
- firemní školky
- neplacené volno (pro načerpání sil)
- extra volno po narození dítěte (a dalších situacích)
- práce z domu

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

3) Jaké možnosti sladování má každý z nás (osobní úroveň; min 3)?

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

3) Jaké možnosti sladování má každý z nás (osobní úroveň; min 3)?

Obvykle jde o kombinaci **aktivního přístupu** (jednání se zaměstnavatelem), **zvyšování efektivity** (s cílem udělat lépe... ale zejména věnovat nedůležitým věcem méně času), uvědomění si, **co chceme opravdu dělat** (jde vždy o volby), **diskuse s blízkými** (o jejich představách)... **změnu práce** (v některých pracích je tlak obrovský a je téměř nemožné zkrátit pracovní dobu na 8 hodin denně)

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

4) Proč bývá sladování kritizováno? A co je místo toho dle autorů důležité? (uved'te minimálně 3 klíčové argumenty)

DOPLŇKOVÉ OTÁZKY

4) Proč bývá sladování kritizováno? A co je místo toho dle autorů důležité? (uved'te minimálně 3 klíčové argumenty)

- protože sladit život navždy není možné
- protože obvykle nejde tolik o sladování, ale o spokojenost
- protože sladování klade na lidi další stres
- protože sladování je na některých pozicích a v určitých životních etapách (např. s malými dětmi) téměř či úplně nemožné
- protože jde o bitvu mezi pojmy – sladování samo o sobě má význam, ale autoři se chtějí vymezit a tak používají jiné názvy.