

DŮSTOJNÁ PRÁCE – WORK-LIFE BALANCE A FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

Důstojná práce není jen o výši platu a pracovních podmínkách, ale také o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. Work-life balance je důležitým aspektem moderního pracovního prostředí, který klade důraz na to, aby zaměstnanci měli možnost harmonizovat své pracovní povinnosti se svými osobními závazky a zájmy. Flexibilní formy práce jsou pak jedním z klíčových nástrojů, které umožňují dosáhnout vyváženějšího poměru mezi pracovním a osobním životem.

Existuje celá řada nástrojů flexibility práce a pracoviště, které lze do jisté míry zavádět i v organizacích, kde se to zdá nemožné. Úpravy pracovních úvazků, jako jsou zkrácené úvazky nebo práce na dohodu. Dále úpravy pracovní doby, například pružná pracovní doba, posun začátku práce nebo fondy pracovní doby. Úpravy v organizaci pracoviště, jako jsou sdílená pracoviště, práce na dálku, práce z domova nebo specificky nastavené programy pro studenty, pro osoby na, nebo po rodičovské dovolené, či osoby v předdůchodovém věku, firemní školky, a tak podobně.

Work-life balance přináší mnoho výhod nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům. Zaměstnanci, kteří mají možnost flexibilních forem práce, často dosahují vyšší úrovně spokojenosti. Mohou si lépe naplánovat svůj čas, vyrovnat se s osobními záležitostmi a snáze se věnovat rodině a zájmům mimo pracovní prostředí. To má pozitivní vliv na jejich psychické a fyzické zdraví, snižování přetížení a zvyšování jejich produktivity a angažovanosti v práci. Lze říci, že možnost flexibilního plánování pracovního času a místa práce vytváří loajálnější a motivovanější zaměstnance.

Flexibilita v pracovním prostředí je důležitá pro různé skupiny lidí, jako jsou pečující osoby, rodiče malých dětí, lidé ve věku 55+ nebo lidé s fyzickými omezeními. Je také klíčovou prioritou pro mladou generaci, která vyžaduje flexibilitu jako základní předpoklad při výběru zaměstnavatele. Dobrá mzda a pozitivní firemní kultura jsou důležité, ale diverzita, inkluze a flexibilita jsou klíčovými faktory pro udržení jejich spokojenosti.

Nicméně, je důležité si uvědomit, že flexibilní formy práce mohou také přinášet určité výzvy. Například může být obtížné oddělit pracovní a osobní život, pokud je zaměstnanec neustále připojen k práci jen prostřednictvím mobilních zařízení. Někteří zaměstnanci také mohou mít pocit, že jsou neustále dostupní a mají potíže s vypnutím pracovních myšlenek i mimo pracovní dobu. Proto je důležité, aby byla flexibilita práce provázena jasnými pravidly a hranicemi, které umožní zaměstnancům i zaměstnavatelům plně využít výhody flexibilních forem práce.

Důstojná práce a rovnováha mezi pracovním a osobním životem jsou v oblasti sociální práce zvláště důležité. Pracovníci v pomáhajících profesích pečují o nejvíce zranitelné skupiny obyvatelstva a vykonávají emocionálně náročnou práci. Work-life balance je pro pracovníky v sektoru sociálních služeb nezbytným faktorem, který umožňuje udržovat jejich vlastní fyzické a duševní zdraví. Pracovníci v této oblasti často čelí vysoké míře stresu a syndromu vyhoření. Proto je nutné, aby měli dostatek času a prostoru pro regeneraci a odpočinek.

Možnosti pracovní flexibility však nejsou v tomto sektoru tak snadno nastavitelné. Služby jsou koncipovány jako přímá péče, z velké části také jako pobytová služba nebo jsou zajišťovány v pravidelném režimu. Ve většině situací je nezbytná osobní přítomnost pracovníka. Flexibilita práce, tak jak ji chápeme v administrativních pozicích, zde není plně realizovatelná, protože je obtížné zajišťovat kontinuitu péče.

Na druhé straně vzhledem k narůstající potřebě sociálních služeb je nutné hledat inovativní řešení i v oblasti flexibility práce. Na obecné úrovni tak taková řešení mohou vést k lepšímu přizpůsobení potřebám uživatelů sociálních služeb a zlepšené dostupnosti služeb. Poskytovatelé sociálních služeb by měli také zajistit dostatečné zdroje a podporu, jako je supervize a odborná péče.

Vhodná kombinace nástrojů propojování pracovního a rodinného života a flexibility práce tak mohou být nejen benefitem pro zaměstnance, který povede ke zlepšení jejich celkové pracovní spokojenosti, ale i důležitým nástrojem pro zlepšování kvality sociálních služeb.

DECENT WORK - WORK-LIFE BALANCE AND FLEXIBLE WORKING

Decent work is not just about pay and working conditions, but also about work-life balance. Work-life balance is an important aspect of the modern work environment, which emphasises the need for employees to be able to balance their work responsibilities with their personal commitments and interests. Flexible working arrangements are one of the key tools for achieving a better work-life balance.

There are a number of work and workplace flexibility tools that can be implemented to some extent even in organisations where this seems impossible. Adjustments to working hours, such as part-time or contract work. Also working time adjustments, such as flexible working, staggered start times or working time pools. Adjustments to the organisation of the workplace, such as shared workplaces, teleworking, telecommuting or specific programmes for students, people on or after parental leave or pre-retirement, company day-care centres, and so on.

Work-life balance brings many benefits not only to employees but also to employers. Employees who are able to work flexibly often achieve higher levels of satisfaction. They can better plan their time, cope with personal issues and more easily devote themselves to family and interests outside the workplace. This has a positive effect on their mental and physical health, reducing overload and increasing their productivity and engagement at work. It can be said that the possibility of flexible working time and place of work creates more loyal and motivated employees.

Flexibility in the working environment is important for different groups of people such as carers, parents of young children, people aged 55+ or people with physical limitations. It is also a key priority for the younger generation, who require flexibility as a prerequisite when choosing an employer. Good pay and a positive company culture are important, but diversity, inclusion and flexibility are key factors in keeping them happy.

However, it is important to recognise that flexible forms of working can also present some challenges. For example, it can be difficult to separate work and personal life if an employee is only constantly connected to work via mobile devices. Some employees may also feel that they are constantly available and have difficulty switching off work-related thoughts outside of work hours. It is therefore important that flexible working is accompanied by clear rules and boundaries that allow employees and employers to take full advantage of flexible forms of working.

Decent work and work-life balance are particularly important in social work. Workers in the helping professions care for the most vulnerable populations and carry out emotionally demanding work. Work-life balance is an essential factor for workers in the social services sector to maintain their own physical and mental health. Workers in this field often face high levels of stress and burnout. It is therefore essential that they have sufficient time and space for recovery and rest.

However, work flexibility options are not so easy to set up in this sector. Services are designed as direct care, largely as residential services or on a regular basis. In most situations, the personal presence of the worker is essential. Flexibility of work, as we understand it in administrative positions, is not fully realisable here because it is difficult to ensure continuity of care.

On the other hand, given the increasing need for social services, it is necessary to look for innovative solutions in the area of work flexibility. At a general level, such solutions can lead to better adaptation to the needs of social service users and improved accessibility of services. Social service providers should also provide sufficient resources and support, such as supervision and professional care.

Thus, an appropriate combination of work-life balance and work flexibility tools can not only be a benefit for employees, leading to improved overall job satisfaction, but also a partial tool for improving the quality of social services.

ANSTENDIG ARBEID - BALANSE MELLOM ARBEID OG FRITID OG FLEKSIBLE ARBEIDSFORHOLD

Anstendig arbeid handler ikke bare om lønn og arbeidsvilkår, men også om balanse mellom jobb og privatliv. Balanse mellom arbeid og privatliv er et viktig aspekt ved det moderne arbeidsmiljøet, der det legges vekt på at de ansatte må kunne balansere sine arbeidsoppgaver med sine personlige forpliktelser og interesser. Fleksible arbeidsordninger er et av de viktigste verktøyene for å oppnå en bedre balanse mellom jobb og privatliv.

Det finnes en rekke verktøy for fleksibilitet i arbeidet og på arbeidsplassen som til en viss grad kan implementeres selv i organisasjoner der dette virker umulig. Tilpasninger av arbeidstiden, for eksempel deltid- eller kontraktsarbeid. Også arbeidstidsjusteringer, for eksempel fleksitid, forskjøvet arbeidstid eller arbeidstidspooler. Tilpasninger i organiseringen av arbeidsplassen, for eksempel delte arbeidsplasser, fjernarbeid, telependling eller spesifikke programmer for studenter, personer i eller etter foreldrepermisjon eller førtidspensjonering, bedriftsbarnehager osv.

Balansen mellom arbeid og privatliv gir mange fordeler, ikke bare for de ansatte, men også for arbeidsgiverne. Ansatte som har mulighet til å jobbe fleksibelt, er ofte mer tilfredse. De kan bedre planlegge tiden sin, håndtere personlige problemer og lettere vie seg til familie og interesser utenfor arbeidsplassen. Dette har en positiv effekt på den psykiske og fysiske helsen, reduserer overbelastning og øker produktiviteten og engasjementet på jobben. Man kan si at muligheten for fleksibel arbeidstid og fleksibelt arbeidssted skaper mer lojale og motiverte medarbeidere.

Fleksibilitet i arbeidsmiljøet er viktig for ulike grupper, for eksempel omsorgspersoner, småbarnsforeldre, personer over 55 år eller personer med fysiske begrensninger. Det er også viktig for den yngre generasjonen, som stiller krav om fleksibilitet når de skal velge arbeidsgiver. God lønn og en positiv bedriftskultur er viktig, men mangfold, inkludering og fleksibilitet er også viktige faktorer for at de skal trives.

Det er imidlertid viktig å være klar over at fleksible arbeidsformer også kan by på utfordringer. Det kan for eksempel være vanskelig å skille mellom jobb og privatliv hvis den ansatte hele tiden er koblet til jobben via mobile enheter. Noen ansatte kan også føle at de er konstant tilgjengelige og har problemer med å koble ut jobbelaterte tanker utenfor arbeidstiden. Det er derfor viktig at fleksibelt arbeid ledsages av klare regler og grenser som gjør det mulig for ansatte og arbeidsgivere å dra full nytte av fleksible arbeidsformer.

Anstendig arbeid og balanse mellom arbeid og privatliv er spesielt viktig i sosialt arbeid. Arbeidstakere i hjelpeyrker tar seg av de mest sårbare gruppene og utfører emosjonelt krevende arbeid. Balanse mellom arbeid og privatliv er en viktig faktor for at sosialarbeidere skal kunne opprettholde sin egen fysiske og psykiske helse. Ansatte i denne sektoren opplever ofte høye nivåer av stress og utbrenthet. Det er derfor viktig at de har tilstrekkelig tid og rom for restitusjon og hvile.

Det er imidlertid ikke så lett å tilrettelegge for fleksibelt arbeid i denne sektoren. Tjenestene er utformet som direkte pleie og omsorg, i stor grad som institusjonstjenester eller på regelmessig basis. I de fleste situasjoner er den ansattes personlige tilstedeværelse avgjørende. Fleksibilitet i arbeidet, slik vi forstår det i administrative stillinger, er ikke fullt ut realiserbart her fordi det er vanskelig å sikre kontinuitet i omsorgen.

På den annen side, med tanke på det økende behovet for sosiale tjenester, er det nødvendig å se etter innovative løsninger når det gjelder arbeidsfleksibilitet. På et generelt plan kan slike løsninger føre til bedre tilpasning til brukernes behov og bedre tilgjengelighet til tjenestene. Tilbydere av sosiale tjenester bør også sørge for tilstrekkelige ressurser og støtte, for eksempel i form av veiledning og profesjonell oppfølging.

En god kombinasjon av verktøy for balanse mellom arbeid og privatliv og arbeidsfleksibilitet kan altså ikke bare være en fordel for de ansatte, noe som kan føre til økt trivsel på jobben, men også bidra til å forbedre kvaliteten på de sosiale tjenestene.