



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

# Ισορροπία Εργασίας-Ζωής & Κοινωνική Βιωσιμότητα

Εκπαίδευση ενηλίκων για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης — Ενότητα 3



S  
U  
S  
2  
1

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union





# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ:

1. Εισαγωγή στη σύγχρονη εργασία και στην ισορροπία εργασίας/προσωπικής ζωής
2. Αιτίες της ψυχικής αποστράγγισης από την εργασία
3. Αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας εργασίας/προσωπικής ζωής στο άτομο
4. Αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας εργασίας/προσωπικής ζωής στην κοινωνία
5. Σύνδεση με τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης 3 & 8
6. Πιθανές λύσεις για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
7. Βασικά σημεία παρουσίασης



# Ο εργασιακός βίος και το νέο μοντέλο εργασίας

- Η εκβιομηχάνιση και η βιομηχανική εργασία επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τις κοινωνίες σε όλο τον κόσμο με διαδικασίες όπως η αστικοποίηση, η εκπυρηνικοποίηση της οικογένειας, καθώς και το εργοστασιακό μοντέλο εργασίας
- Το νέο μοντέλο εργασίας που συνδέεται με την εμφάνιση της κοινωνίας της πληροφορίας και των **μεγάλων τάσεων** που επηρεάζουν τον εργασιακό βίο, όπως η ανάπτυξη τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών, γήρανση του πληθυσμού, ταχείες τεχνολογικές εξελίξεις, αστικοποίηση, εξατομίκευση, αυξημένος ρόλος των μέσων ενημέρωσης, καθώς και αυξημένη αλληλεπίδραση και κινητικότητα κοινωνία (Heinonen 2004).
- Αυξανόμενα σημαντικές με τις ολοένα και πιο πολυτροπικές και πολυτοπικές συνθήκες εργασίας και η **εξ αποστάσεως εργασία**, ήδη κοινή σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας και γινόμενη πιο συνήθης λόγω της Πανδημίας COVID-19.

# «Νέα και παλιά εργασία»

Κορυφαία αποτελέσματα αναζήτησης για «εργασία» (work) σε μια ιστοσελίδα εικόνας αρχείου



Κορυφαίο αποτέλεσμα αναζήτησης για «εργασία» (labour) σε μια ιστοσελίδα εικόνας αρχείου



ΑΞΙΟΣΗΜΕΙΩΤΟ! Οι αγγλικές λέξεις για «εργασία» και «εργασία» κλασικά είχαν πολύ παρόμοιο νόημα.  
(π.χ. ιταλικά: lavoro, ρωσικά: работа)



# Η επαγγελματική ζωή στην κοινωνία του διαδικτύου

- Η σύγχρονη κοινωνία του δικτύου απαιτεί αυτοπρογραμματιζόμενη εργασία, όπου η γνώση παράγεται και εφαρμόζεται σε διαφορετικές εργασίες με την εύρεση, την αναζήτηση και τον ανασυνδυασμό πληροφοριών σε όλο και πιο πολύπλοκα πληροφοριακά συστήματα.
- Εκτός από την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση, η αυτοπρογραμματιζόμενη εργασία απαιτεί δημιουργική την ικανότητα. Η άλλη κατηγορία εργασίας, η γενική εργασία, υπόκειται όλο και περισσότερο στη μηχανή αντικατάσταση ή μετάβαση σε εγκαταστάσεις παραγωγής χαμηλότερου κόστους.
- Ο Castells γράφει ότι ο καταμερισμός της εργασίας στην κοινωνία του δικτύου είναι έμφυλος με δυναμικό τρόπο, με τον διαχωρισμό στην αγορά εργασίας και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά και με την αντιστροφή ορισμένων κυρίαρχων δομικές τάσεις και πατριαρχισμός.  
(Castells 1996, 2009)



# Εισαγωγή στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- Η ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής αναφέρεται στην εξισορρόπηση χρόνου και ενέργειας μεταξύ των αναγκών στον χώρο εργασίας και των απαιτήσεων στο σπίτι.
- Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής/προσωπικής ζωής αναφέρεται στην έλλειψη πόρων (π.χ. χρόνος, ενέργεια ή υποστήριξη) για να ολοκληρωθούν οι υποχρεώσεις εργασίας ή οικιακής ζωής.
- Η οικονομική ανάπτυξη και η ανάπτυξη της επιχείρησης εξαρτώνται από τους αφοσιωμένους εργαζόμενους.
- Αύξηση της ταχύτητας στο εργατικό δυναμικό, λόγω της βελτίωσης των πόρων και των αυξανόμενων απαιτήσεων
- Στόχοι μιας καλής ισορροπίας επαγγελματικής ζωής:

- Βελτίωση του ηθικού των εργαζομένων
- Χαμηλότερος κύκλος εργασιών στο εργατικό δυναμικό
- Συμβαδίζει με τις τάσεις και τις απαιτήσεις
- Εργαζόμενοι που εξισορροπούν την εργασία και τις κατ' οίκον ευθύνες
- Οι εργοδότες δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι εργαζόμενοι μπορεί να επικεντρωθούν στην εργασία





# Γιατί είναι σημαντικό να τονίσουμε την ισορροπία εργασίας/ζωής;

Η έρευνα υπογραμμίζει ότι η αυξημένη ευημερία των εργαζομένων...

- μπορεί να θεωρηθεί ως στόχος καθαυτό, επειδή οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για τους εργαζόμενούς τους
- έχει άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις στην απόδοση εντός του οργανισμού
- συμβάλλει στην δέσμευση με τον οργανισμό, την εμπλοκή με την εργασία και την συμπεριφορά πολίτη του οργανισμού
- οδηγεί σε χαμηλότερη απουσία και χαμηλότερο ανατροπή εργατικού δυναμικού

(Hauff et al. 2020, 4.)



# Μοντέλα ισορροπίας εργασίας/προσωπικής ζωής:

## — Μοντέλο κατάτμησης

- Εάν ένα άτομο ανησυχεί για προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία ενώ βρίσκεται στο σπίτι, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολική πίεση και επιδείνωση της ζωής στο σπίτι. Το μοντέλο τμηματοποίησης προτείνει ένα σαφές όριο μεταξύ εργασίας και οικιακής ζωής χρησιμοποιώντας γνωστικο-συναισθηματικές στρατηγικές. (Michel, Bosch, & Rexroth, 2014.)

## — Μοντέλο διάχυσης

- Αυτό το μοντέλο υποδηλώνει ότι η επαγγελματική ζωή και η ζωή στο σπίτι μπορούν να θετικά ή αρνητικά να επηρεάσουν η μία την άλλη. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει μια μετάβαση από διαθέσεις, στάσεις ή δεξιότητες και συμπεριφορές μεταξύ των πεδίων. (Muster, & Schrader, 2011.)

## — Μοντέλο αποζημίωσης

- Αυτό το μοντέλο υποδηλώνει ότι ένα άτομο δεν χρειάζεται να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις του σε έναν τομέα. Που σημαίνει ότι ακόμα κι αν δεν μπορούν να απολαύσουν την επαγγελματική τους ζωή σε μεγάλο βαθμό, αυτό μπορεί να αντισταθμιστεί με μια ικανοποιητική ζωή στο σπίτι. (Επισκέπτης, 2002.)

## — Ορχηστρικό μοντέλο

- Αυτό το μοντέλο υποδηλώνει ότι η επιτυχία σε έναν τομέα μπορεί να βοηθήσει στον άλλο. Για παράδειγμα, έχοντας μια λιγότερο ικανοποιητική δουλειά για να κερδίσει αρκετά για να αγοράσει ένα σπίτι. (Επισκέπτης, 2002.)

## — Μοντέλο σύγκρουσης

- Αυτό το μοντέλο προτείνει ότι με αυξανόμενες απαιτήσεις στην επαγγελματική ζωή, και μεγάλες απαιτήσεις στην οικογενειακή ζωή, το άτομο θα υπερφορτωθεί με τις απαιτήσεις. Αυτό οδηγεί σε επιδείνωση της αποτελεσματικότητας και στους δύο τομείς. (Bell, Rajendran, & Theiler, 2012.)





# Αιτίες της ψυχικής αποστράγγισης στην εργασιακή ζωή;

- Αύξηση των απαιτήσεων παραγωγικότητας
- Απαιτήσεις στην προσωπική ζωή, π.χ. στην οικογένεια
- Άνιση μεταχείριση και διακρίσεις
- Θέματα διαχείρισης
- Ασαφείς ρόλοι και αρμοδιότητες
- Ανάγκη για γρήγορες απαντήσεις και διαρκή διαθεσιμότητα στην εργασία
- Γνωστική καταπόνηση από την ανάγκη να χειριστεί ένα μεγάλο φορτίο πληροφοριών (π.χ. πολιτικές, οδηγίες, τεχνολογικά εργαλεία) και αλλαγές

Τι άλλο μπορεί να προκαλέσει ψυχική αποστράγγιση;





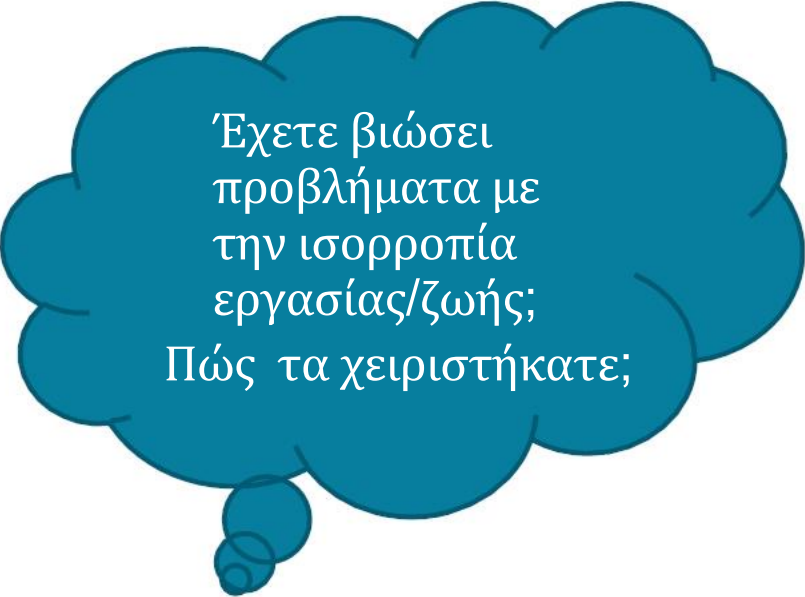
# Αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας εργασίας/προσωπικής ζωής στο άτομο

— Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε:

- Άγχος και αβεβαιότητα σχετικά με τις επιδόσεις στην εργασία και στο σπίτι
- Δυσκολία στην ολοκλήρωση και ιεράρχηση διαφόρων καθηκόντων
- Χαμηλότερη ικανοποίηση και αυτοπεποίθηση

— Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερα προβλήματα:

- Εξουθένωση
- Κοινωνικο-οικονομικά ζητήματα
- Ελλιπείς μηχανισμούς αντιμετώπισης



Έχετε βιώσει  
προβλήματα με  
την ισορροπία  
εργασίας/ζωής;  
Πώς τα χειριστήκατε;



# Αρνητικές συνέπειες της κακής ισορροπίας εργασίας/προσωπικής ζωής στην κοινωνία

Τα μέλη της οικογένειας που εργάζονται πολλές ώρες μπορούν να οδηγήσουν σε λιγότερο χρόνο για οικογενειακές υποχρεώσεις το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε

- Μείωση της κοινωνικής συνοχής μεταξύ των γενεών
- Άγχος και συμπτώματα που σχετίζονται με το στρες, κατάθλιψη
- Λιγότερος χρόνος και δέσμευση για τη φροντίδα των ηλικιωμένων
- Λιγότερη συμμετοχή σε κοινοτικές δραστηριότητες

Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μειώνει την προσήλωση στον χώρο εργασίας καθώς και την ικανοποίηση από την εργασία, μπορεί να αυξήσει τον κύκλο εργασιών



# Πιθανές λύσεις για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας/ προσωπικής ζωής

- Φιλικές προς την οικογένεια παροχές: ευελιξία στα εργασιακά καθήκοντα για την αντιμετώπιση οικογενειακών υποχρεώσεων. Π.χ., αφιερώνοντας χρόνο για να πάνε τα παιδιά στο σχολείο τα πρωινά
- Προγράμματα εργασίας/ζωής: Μπορεί να είναι είτε επίδομα χρόνου ή εργασίας για την αντιμετώπιση οικογενειακών υποχρεώσεων
- Πρωτοβουλίες για την εργασία/την προσωπική ζωή: πολιτικές και διαδικασίες σε έναν οργανισμό που επιτρέπει ευελιξία στις εργασιακές ευθύνες για την κάλυψη των οικογενειακών αναγκών
- Εργασιακή/οικογενειακή κουλτούρα: η αποδοχή και η κατανόηση μιας εταιρείας για προώθηση της διαχείρισης και της συνεργασίας των εργαζομένων ώστε να ανταποκρίνονται τόσο την οικογένεια όσο και στις απαιτήσεις εργασίας.



# Σύνδεση με τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης 3 & 8

- Στόχος 3: Διασφάλιση υγιούς ζωής και προώθηση της ευημερίας για όλους σε όλες τις ηλικίες

- 3.4 Μέχρι το 2030, μείωση κατά ένα τρίτο της πρόωρης θνησιμότητας από μη μεταδοτικές ασθένειες μέσω πρόληψης και προώθησης της ψυχικής υγείας και ευεξίας.

- 3.5 Ενίσχυση της πρόληψης και της θεραπείας της κατάχρησης ουσιών, συμπεριλαμβανομένης της κατάχρησης ναρκωτικών και επιβλαβής χρήση οινόπνευματος

- Στόχος 8: Προώθηση της χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, πλήρης και παραγωγική απασχόληση και αξιοπρεπής εργασία για όλους

- 8.5 Έως το 2030, επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπούς εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων και των ατόμων με αναπηρία, και ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας

- 8.8 Προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και προώθηση ασφαλών και προστατευμένων εργασιακών συνθηκών για όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών, ιδίτερα των γυναικών μεταναστών και εκείνων που βρίσκονται σε επισφαλή απασχόληση





# Άρθρα σχετικά με τους ΣΒΑ

- Η συνάφεια των πρακτικών της κυκλικής οικονομίας με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης
- [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jiec.12932?casa\\_token=24yZuA5vzL4AAAAA:33IH01tUEIAs2qjWznehHbgOVObtjbM9CK3VbSOkjFHxnfl\\_5wQ980U-0EP8qp0ciZ—2kXqGaiHvKw](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/jiec.12932?casa_token=24yZuA5vzL4AAAAA:33IH01tUEIAs2qjWznehHbgOVObtjbM9CK3VbSOkjFHxnfl_5wQ980U-0EP8qp0ciZ—2kXqGaiHvKw)
- Ένας Φακός για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα σχετικά με την πλήρη απασχόληση και την αξιοπρεπή εργασία στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης του 2030
- <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244016649580>
- Ψυχική υγεία και ευεξία στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης
- [https://www.researchgate.net/profile/Harry-Minas/δημοσίευση/284811647\\_Mental\\_health\\_and\\_wellbeing\\_in\\_the\\_Sustainable\\_Development\\_Goals/links/569032eb08aee91f69a16a87/H\\_ψυχική\\_υγεία-και-ευημερία-στη-βιώσιμη-Ανάπτυξη-Goals.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Harry-Minas/δημοσίευση/284811647_Mental_health_and_wellbeing_in_the_Sustainable_Development_Goals/links/569032eb08aee91f69a16a87/H_ψυχική_υγεία-και-ευημερία-στη-βιώσιμη-Ανάπτυξη-Goals.pdf)



# Βασικά σημεία:

- Οι αιτίες της ψυχικής αποστράγγισης στην εργασία προέρχονται από την αυξημένη ταχύτητα εργασίας, την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, και τις αυξανόμενες εργασιακές απαιτήσεις.
- Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να έχει μεγάλη επίδραση στην ψυχική υγεία του ατόμου.
- Η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να οδηγήσει σε εξουθένωση, κατάχρηση ουσιών, μειωμένη κινητοποίηση, χαμηλότερη παραγωγικότητα στην εργασία και άλλα θέματα υγείας.
- Η προώθηση πολιτικών που επιτρέπουν την ευελιξία στις εργασιακές υποχρεώσεις μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την ψυχική υγεία του ατόμου.
- Ένας χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικός θα προωθήσει την βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη.





# Αναφορές (ανοικτή πρόσβαση)

- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754. doi: :10.1111/joop.12072
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156. Doi: 10.1688/1862-0000\_ZfP\_2011\_02\_Muster
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). Doi: 10.7790/EJAP.V8I1.320
- Hauff, Sven & Guerci, Marco & Gilardi, Silvia. (2020). Well-being-oriented HRM configurations: diffusion, contingencies and outcomes. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. ahead-of-print. 10.1108/EBHRM-09-2019-0080.
- Izutsu, T., Tsutsumi, A., Minas, H., Thornicroft, G., Patel, V., & Ito, A. (2015). Mental health and wellbeing in the Sustainable Development Goals. *The Lancet Psychiatry*, 2(12), 1052-1054.
- Thornicroft, G., & Patel, V. (2014). Including mental health among the new sustainable development goals.
- Rao, I. (2017). Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(7), 706-713. Doi:10.1080/10911359.2017.1327391
- — Votruba, N., Thornicroft, G., & FundaMentalSDG Steering Group. (2016). Sustainable development goals and mental health: learnings from the contribution of the FundaMentalSDG global initiative. *Global Mental Health*, 3.
- United Nations. (n.d.). Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. United Nations Sustainable Development. Retrieved June 16, 2021, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/health/>
- United Nations. (n.d.-b). Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all. United Nations Sustainable Development. Retrieved June 16, 2021, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>





# Αναφορές

- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Güest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754. doi: :10.1111/joop.12072
- Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156. Doi: 10.1688/1862-0000\_ZfP\_2011\_02\_Muster
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1). Doi: 10.7790/EJAP.V8I1.320
- Hauff, Sven & Guerci, Marco & Gilardi, Silvia. (2020). Well-being-oriented HRM configurations: diffusion, contingencies and outcomes. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. ahead-of-print. 10.1108/EBHRM-09-2019-0080.
- Izutsu, T., Tsutsumi, A., Minas, H., Thornicroft, G., Patel, V., & Ito, A. (2015). Mental health and wellbeing in the Sustainable Development Goals. *The Lancet Psychiatry*, 2(12), 1052-1054.
- Thornicroft, G., & Patel, V. (2014). Including mental health among the new sustainable development goals.
- Rao, I. (2017). Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(7), 706-713. Doi:10.1080/10911359.2017.1327391
- Votruba, N., Thornicroft, G., & FundaMentalSDG Steering Group. (2016). Sustainable development goals and mental health: learnings from the contribution of the FundaMentalSDG global initiative. *Global Mental Health*, 3.
- United Nations. (n.d.). Goal 3: Ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages. United Nations Sustainable Development. Retrieved June 16, 2021, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/health/>
- United Nations. (n.d.-b). Promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all. United Nations Sustainable Development. Retrieved June 16, 2021, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

# Εργασία, οικογενειακή και κοινωνική βιωσιμότητα

Εκπαίδευση ενηλίκων για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης — Ενότητα 3



S  
U  
S  
2  
1

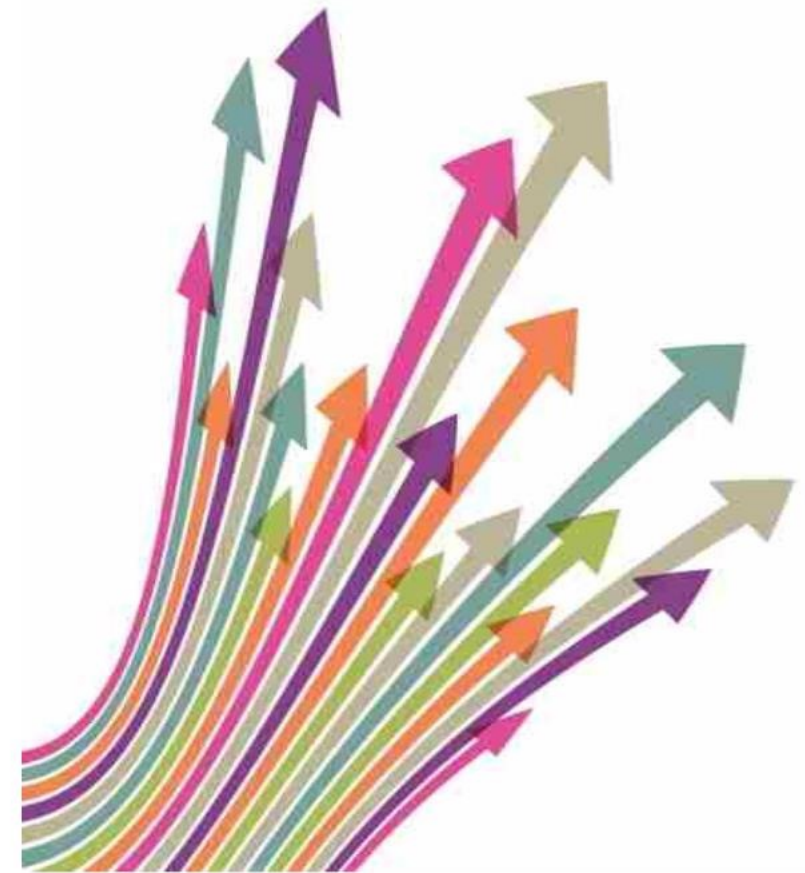


Erasmus+



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ:

1. Σύντομη ανακεφαλαίωση από την ενότητα 1
2. Σύντομη ανασκόπηση της κοινωνικής βιωσιμότητας & θεμάτων εργασίας
3. Εισαγωγή στην έννοια της σύγκρουσης εργασίας-οικογένειας (WFC)
4. Διαφορετικά πλαίσια του WFC
5. Πιθανές λύσεις για το WFC
6. Μελλοντικές ιδέες για τη βιωσιμότητα, την εργασία και την οικογένεια
7. Βασικά σημεία της παρουσίασης





# Κοινωνική βιωσιμότητα & εργασία

- Η κοινωνική βιωσιμότητα μπορεί να αναφέρεται σε...
  - Μετοχικό κεφάλαιο
  - Ασφάλεια
  - Κοινότητα
- Η κοινωνική βιωσιμότητα στην εργασία εκδηλώνεται π.χ. στην Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου(άρθ.23)

«Όλοι έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν προστασία από την ανεργία»

«Όποιος εργάζεται έχει το δικαίωμα σε δίκαιη και ευνοϊκή αμοιβή για τον ίδιο και την οικογένειά του, εξασφαλίζοντας για τον εαυτό του και την οικογένειά του μια ύπαρξη αντάξια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, και η οποία συμπληρώνεται, εάν είναι αναγκαίο, με άλλα μέσα κοινωνικής προστασίας»





# Προβλήματα στην εργασία που απειλούν την κοινωνική βιωσιμότητα

## ■ Αβεβαιότητα

- COVID-19: απολύσεις για ορισμένο χρονικό διάστημα ή ολική απόλυση -> ανεργία
- Γήρανση του εργατικού δυναμικού, ολοένα και πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας, τεχνολογία πληροφοριών, αυξανόμενο κόστος παροχών (Myas & Shrivastava, 2017).

## ■ Ανισότητα και κοινωνική αδικία

- Οι γονείς μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ισορροπία μεταξύ εργασίας και οικογένειας
  - Για παράδειγμα, μετά την άδεια μητρότητας, οι γυναίκες μπορεί να δυσκολεύονται να επιστρέψουν στην επαγγελματική ζωή
- Γυναίκες που ζουν σε φτωχότερες χώρες: εκτός από την αμειβόμενη εργασία, συνήθως πρέπει να φροντίζουν το νοικοκυριό/ τα παιδιά

## ■ Η σημερινή επαγγελματική ζωή

- Ο χρόνος εργασίας και ο ελεύθερος χρόνος είναι αλληλένδετοι -> ειδικά τώρα, λόγω της πανδημίας, όταν πολλοί άνθρωποι εργάζονται από το σπίτι
- Οι δυσκολίες διαχωρισμού του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην (ψυχική) ευημερία, την οικογενειακή ζωή και άλλες κοινωνικές σχέσεις



# Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας — εισαγωγή

- Εργασιακή-οικογενειακή σύγκρουση (WFC) = έλλειψη χρόνου, χαμένη εργασία ή οικογενειακές δραστηριότητες και άγχος που προέρχονται από την εργασία στο σπίτι ή την κακία αντίστροφα (Kelly, Moen & Tranby 2011,265)
- Τρεις τύποι WFC (Greenhaus & Beutell 1985)
  - χρονική σύγκρουση = «ο χρόνος που αφιερώνεται σε έναν ρόλο τον κάνει να είναι δύσκολο να εκπληρωθούν οι απαιτήσεις ενός άλλου ρόλου»
  - σύγκρουση βάσει στελέχους = «η αποστασιοποίηση από έναν ρόλο το καθιστά είναι δύσκολο να εκπληρωθούν οι απαιτήσεις ενός άλλου ρόλου»
  - σύγκρουση με βάση τη συμπεριφορά = «συμπεριφορές που απαιτούνται σε έναν ρόλο» καθιστούν δύσκολη την εκπλήρωση των απαιτήσεων ενός άλλου ρόλου»





Τι είδους πραγματικά παραδείγματα οικογενειακών συγκρούσεων (WFC) θα μπορούσατε να αναγνωρίσετε;



# Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας — γονείς

## Γονείς & WFC

— Οι οικογένειες μπορεί να μην έχουν επαρκείς πόρους για να εξισορροπήσουν τη φροντίδα των παιδιών με την εργασία (Huffman, Culbertson, Henning & Goh 2013)

- Οι μακρές ώρες εργασίας μειώνουν τον χρόνο που αφιερώνεται στην οικογένεια (König & Cesing 2015, 544)

— Οι γονείς μπορεί να αισθάνονται απώλεια ενέργειας και χρόνου ενώ προσπαθούν να ισορροπήσουν μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Mansour & Tremblay 2016, 1795)

- αντί να απολαμβάνουν την οικογενειακή ζωή, οι εργαζόμενοι καταναλώνουν την ενέργειά τους για να ανταποκριθούν στις οικογενειακές ευθύνες -> οι γονείς δεν έχουν αρκετή ενέργεια και χρόνο για να διαχειριστούν τον επαγγελματικό τους ρόλο -> αισθάνονται μεγαλύτερη υπερφόρτωση & άγχος στην εργασία

■ Αν η μητέρα βιώνει υψηλή εργασιακή-οικογενειακή σύγκρουση -> ψυχρή σχέση & αρνητική αλληλεπίδραση με το παιδί (Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nicholson 2015, 292)

■ Αν η μητέρα αισθάνεται ικανοποίηση στην εργασία -> καλύτερη αλληλεπίδραση με τα παιδιά. (Cooklin et al. 2015, 292)





# Ισορροπία εργασίας-οικογένειας: γονική άδεια (1/2)

Eerola et al. 2015:

- Η Φινλανδία, μαζί με τη Νορβηγία, ήταν η πρώτη χώρα στον κόσμο που εισήγαγε άδεια πατρότητας στα τέλη της δεκαετίας του 1970, και η δεύτερη χώρα μετά τη Σουηδία να εισαγάγει διαμοιρασμένη γονική άδεια στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Το ισχύον φινλανδικό καθεστώς\*, που θεσπίστηκε το 2013, παρέχει στους πατέρες τρία εναλλακτικά πακέτα άδειας

- **Τύποι άδειας πατρότητας στη Φινλανδία**

- «να το χρησιμοποιήσεις ή να το χάσεις»: άδεια πατρότητας 9 εβδομάδων, η οποία περιλαμβάνει άδεια μετά τη γέννηση 3 εβδομάδων ταυτόχρονα με τη μητέρα + ατομική άδεια πατρότητας 6 εβδομάδων. Με υψηλή αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος, μέχρι τα 2α γενέθλια του παιδιού
- Γονική άδεια 26 εβδομάδων, η οποία αποτελεί οικογενειακό δικαίωμα και μπορεί να μοιραστεί μεταξύ των γονέων, με υψηλή αποζημίωση για την απώλεια εισοδήματος, αρχίζει μετά την άδεια μητρότητας
- Άδεια φροντίδας, η οποία μπορεί να κατανομηθεί μεταξύ των γονέων, μέχρι τα τρίτα γενέθλια του τέκνου, με κατ' αποκοπή αποζημίωση 2

Το φινλανδικό σύστημα αδειών μπορεί να εκληφθεί ως υπερσύνθετο και δύσκολο να κατανοηθεί. Η χρήση της άδειας του πατέρα είναι επίσης αυστηρά ρυθμισμένη και δεν απαιτείται ευελιξία για την αντιμετώπιση της ποικιλομορφίας που υπάρχει στις οικογενειακές καταστάσεις και τις ρυθμίσεις φροντίδας. Επίσης, η διαμοιρασμένη γονική άδεια είναι συχνά πολιτισμικά κατανοητή ως επέκταση της άδειας μητρότητας, η οποία μειώνει περαιτέρω την ανάληψη των πατέρων. Αυτή η έρευνα δείχνει ότι οι δύο πιο κοινά εμπόδια στην άδεια που αναφέρονται από τους πατέρες αντικατοπτρίζουν τους ρόλους τους ως κερδοφόρους, υποδεικνύοντας ότι ο πατέρας είναι πολιτισμικά κατανοητός ως ο πρωταρχικός πάροχος.

\* Το σύστημα γονικής άδειας αναμορφώθηκε. Από το 2022, και οι δύο γονείς μπορούν να λάβουν άδεια μετ' αποδοχών 158 ημερών (ΚΕΛΑ, 2022)



# Ισορροπία εργασίας-οικογένειας: γονική άδεια (2/2)

- Κίνητρο των πατέρων να πάρουν άδεια:
  - προσωπική επιθυμία του πατέρα να φροντίσει το παιδί
  - επιθυμούν να κάνουν ένα διάλειμμα από την εργασία
  - η επιθυμία της μητέρας να πάρει την άδεια ο πατέρας
  - η επιθυμία του πατέρα να διευκολύνει την επιστροφή της μητέρας στην εργασία
  - Μόνο λίγοι πατέρες σε αυτή την έρευνα ανέφεραν την ανεργία ή την διευκόλυνση των σπουδών της μητέρας

Τα εμπόδια του πατέρα στο να πάρει άδεια:

- η οικονομική κατάσταση της οικογένειας
- είναι πολύ απασχολημένος στη δουλειά
- η μητέρα δεν έχει δουλειά να επιστρέψει
- η εργασιακή ανασφάλεια του πατέρα
- η αντίληψη του πατέρα για την άδεια ως περιττή

(Eerola et al. 2015)



# Σύγκριση εργασίας-οικογένειας – Μια περίπτωση από την Ινδία

Zaidi and Chigateri 2017:

- Οι γυναίκες φροντίζουν το νοικοκυριό τους/ τα παιδιά τους με τον ίδιο τρόπο, ακόμη και αν έχουν εργασία
  - Πρέπει να βιάζονται και να κάνουν πολλαπλές παράλληλες δραστηριότητες
  - Η φροντίδα του νοικοκυριού/ των παιδιών είχε αρνητικό αντίκτυπο στην ικανότητά τους να διαχειρίζονται τις επ' αμοιβή εργασιακές αρμοδιότητες (σ. 16)

Οι γυναίκες δεν προσπάθησαν να μειώσουν τις εργασίες φροντίδας τους -> επέκτειναν το χρόνο τους, για παράδειγμα να ξεκουραστούν λιγότερο, έτσι ώστε να είχαν περισσότερο χρόνο για να ικανοποιήσουν όλες τις ευθύνες τους (σελ. 16)

Οι γυναίκες παρουσίασαν έλλειψη ανάπαυσης, πόνο σε διάφορα μέρη του σώματος, σωματική αδυναμία και διανοητικό στρες λόγω της πολλαπλής εργασίας και της διαχείρισης των αρμοδιοτήτων τους (σ. 17)

Μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων θα μπορούσε να είναι δυνατή βελτίωση της ζωής των ανθρώπων σε φτωχότερες χώρες. (π.χ. αλφαριθμητισμός, επαγγελματική εκπαίδευση και ανάπτυξη της κοινότητας) (Veen & Preece, 2005)



# Εταιρείες που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

- Κοινωνική υποστήριξη, οργανωτικοί παράγοντες, παράγοντες στρες και παράγοντες πληροφορικής έχουν σημαντική επίδραση στην ισορροπία εργασιακής/προσωπικής ζωής του ατόμου.
- Λόγω του ότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι βρίσκονται υπό πίεση, είναι θεμελιώδες να βρούμε πρακτικές για την προώθηση της ποιοτικής εργασιακής ζωής.
- Σήμερα, οι εταιρείες έχουν αρχίσει να ενσωματώνουν τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής/προσωπικής ζωής και στοχεύουν στην χάραξη πολιτικών για την στήριξη αυτού του στόχου.
- Οι εταιρείες καινοτομούν μεθόδους που θα προαγάγουν την ευτυχία και την ικανοποίηση των εργαζομένων.
- Αυτή η αναπτυξιακή εργασία υποστηρίζει πιο θετική εργασία η ατμόσφαιρα, και επιπλέον έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.

(Vyas & Shrivastava 2017)





# Από τη σύγκρουση επαγγελματικής/προσωπικής ζωής στην ισορροπία επαγγελματικής/προσωπικής ζωής

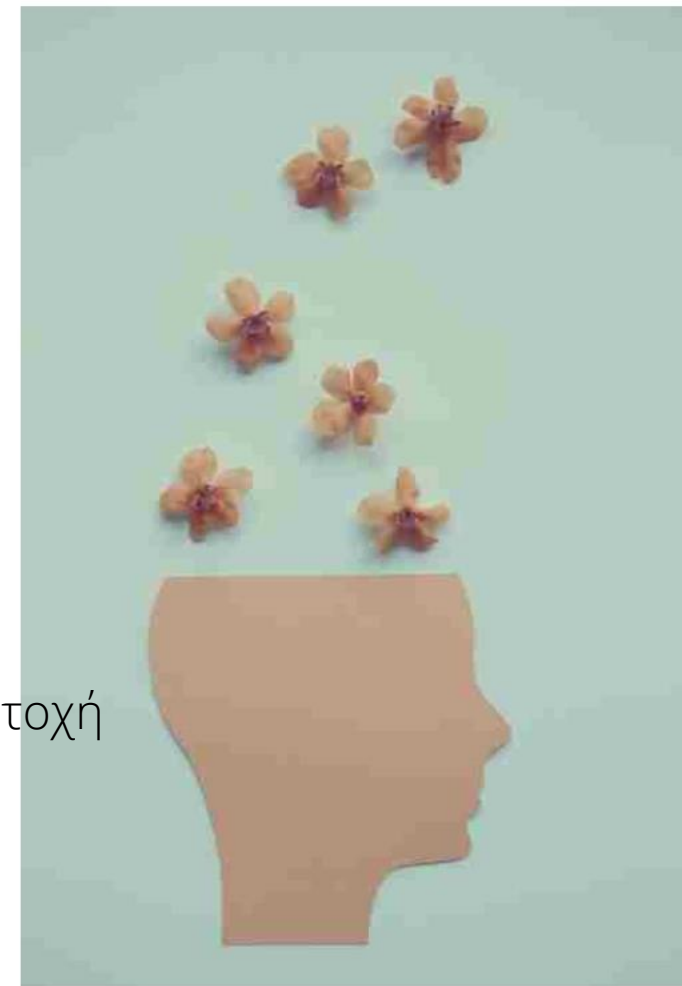
- Έχει σημειωθεί ότι οι σχετικά χαμηλού κόστους εταιρίες πολιτικές έχουν τη δυνατότητα να προωθήσουν την ευημερία των εργαζομένων (π.χ. ευέλικτα ωράρια εργασίας, υποστήριξη στον χώρο εργασίας και εποπτική υποστήριξη) (Jang 2009).
- Αλλαγή οργανωτικών πολιτισμών => ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων: γνώση σε διευθυντικά στελέχη και εργοδότες
  - Ο στόχος για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ενδέχεται να απαιτήσει την επανεξέταση των διοικητικών προσδοκιών, την κατάρτιση και την ανάπτυξη, την καθοδήγηση και το επίπεδο λογοδοσίας (Gibson 2015).
  - Οι επόπτες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο -> διαμορφώνοντας απόψεις υποστήριξης και τον αντίκτυπό της στην επίλυση της σύγκρουσης μεταξύ εργασίας και οικογένειας (Kossek, Pichler, Bodner & Hammer 2011, 304).
  - Οι οργανισμοί μπορούν να καταστήσουν τις ρυθμίσεις εργασίας τους ευέλικτες για τους εργαζομένους τους — > μείωση των συγκρούσεων μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αυξάνοντας την ευημερία των εργαζομένων (König & Cesinge 2015, 543).
  - Οι οργανισμοί θα πρέπει να κάνουν τους υπαλλήλους τους να αισθάνονται φροντίδα και να δίνουν ευκαιρίες για άμεση ή έμμεση βοήθεια (Kossek et al. 2011, 291-292).
  - Τα προγράμματα βοήθειας που παρέχουν επαγγελματικές υπηρεσίες ανθρώπινης υποστήριξης μπορούν επίσης να αυξήσουν την υποστηρικτική ατμόσφαιρα επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Jang 2009).
  - Επιπλέον, η υποστήριξη συναδέλφων επηρεάζει θετικά την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής (Vyas & Shrivastava 2017).
- Συνολικά, η κοινωνική στήριξη στην εργασία και στο σπίτι είναι ένας κρίσιμος πόρος για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής => βοηθά στην αντιμετώπιση των διαφορετικών ευθυνών επαγγελματική ζωή και οικογενειακή ζωή (Kossek et al. 2011, 291-292).



# Τρόποι για την υποστήριξη της ευημερίας στην εργασία

1. **Διασύνδεση:** οι άνθρωποι ως «κοινωνικά όντα», συναισθηματική συμμετοχή, οργάνωση ως κοινωνικές κοινότητες, σχέσεις υψηλής ποιότητας, κοινωνική υποστήριξη...
2. **Συμμετοχή:** αυτονομία, ενδυνάμωση, αυτοοργάνωση, κοινωνική ένταξη....
3. **Εμπιστοσύνη:** μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης, σημασία για την κουλτούρα της ασφάλειας...
4. **Δικαιοσύνη:** η έλλειψη δικαιοσύνης μπορεί να οδηγήσει σε άγχος και συναισθήματα εξουθένωσης
5. **Υπευθυνότητα:** επιχειρηματική δεοντολογία, ανοικτή επικοινωνία, διαφάνεια, συμμετοχή των ενδιαφερομένων...
6. **Ανάπτυξη και αύξηση:** τόσο η οργάνωση όσο και η ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου είναι σημαντικές...
7. **Ανθεκτικότητα:** ικανότητα επιβίωσης υπό αντίξοες συνθήκες, προσαρμοστικότητα, «διαχείριση του απροσδόκητου»...

(Zwetsloot, van Scheppingen, Bos, Dijkman & Starren 2013.)





# Το μέλλον της εργασίας, της οικογένειας και της κοινωνικής βιωσιμότητας

- Η εξ αποστάσεως εργασία είναι πιθανώς εδώ για να μείνει μετά το τέλος της πανδημίας
  - Για την ευημερία των εργαζομένων θα είναι σημαντικό να βρεθούν πρακτικές για τον διαχωρισμό του χρόνου εργασίας και ελεύθερου χρόνου -> για παράδειγμα, ευέλικτα χρονοδιαγράμματα εργασίας (König & Cesinge 2015, 543)
  - Η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να ενισχύσει την ισορροπία εργασίας-οικογένειας
    - Το ωράριο εργασίας μπορεί να γίνει ανεξάρτητο από το χρόνο και το φυσικό χώρο λόγω της χρήσης του ITC -> οι εργαζόμενοι μπορούν να διαχειριστούν το χρόνο εργασίας τους αποτελεσματικότερα προκειμένου να έχουν περισσότερο χρόνο με τις οικογένειές τους
- Η εκπαίδευση των ενηλίκων χρειάζεται ακόμη περισσότερο στο μέλλον
  - νέες τεχνολογίες και εργασιακές πρακτικές -> Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες πρέπει να συμβαδίζουν με την εξέλιξη και τις αλλαγές



# Βασικά σημεία: εργασία, οικογένεια & κοινωνική βιωσιμότητα

- Πιθανά ζητήματα με την εργασία που απειλούν την κοινωνική βιωσιμότητα
  - Αβεβαιότητα
  - Ανισότητα (φύλου) και κοινωνική αδικία
  - Ο σημερινός εργασιακός βίος (δυσκολίες για τον διαχωρισμό του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου χρόνου)
- \* Σύγκρουση εργασίας-οικογένειας (WFC) = χρονικές πιέσεις, χαμένες εργασιακές ή οικογενειακές δραστηριότητες και άγχος που προέρχεται από την εργασία και μεταφέρεται στο σπίτι ή αντίστροφα
  - Γονείς
    - Έλλειψη πόρων για την ισορροπία μεταξύ παιδικής φροντίδας και εργασίας -> άγχος -> αρνητικά συναισθήματα στην εργασία έχουν αρνητική επίδραση στην αλληλεπίδραση με την οικογένεια
  - Άτομα (ιδίως γυναίκες) στις φτωχότερες χώρες
    - Φροντίδα των παιδιών/ του νοικοκυριού & διαχείριση με εργασιακές ευθύνες -> πολλαπλές εργασίες -> ανισότητα, άγχος & έλλειψη ξεκούρασης





# Βασικά σημεία: βιωσιμότητα, επαγγελματική ζωή & εκπαίδευση ενηλίκων

- Εκπαίδευση ενηλίκων & βιωσιμότητα στην εργασία

Η εκπαίδευση ενηλίκων μπορεί να προσφέρει γνώσεις στους διευθυντές -> δυνατότητες να αλλάξει η οργανωτική κουλτούρα ώστε να καλύψει τις ανάγκες των εργαζομένων

Η εξ αποστάσεως εργασία είναι εδώ για να παραμείνει (πιθανώς)  
-> ευέλικτο ωράριο εργασίας /χώροι εργασίας

— Η εκπαίδευση των ενηλίκων χρειάζεται ακόμη περισσότερο στο μέλλον

- νέες τεχνολογίες και εργασιακές πρακτικές -> εργαζόμενοι και οι εργοδότες πρέπει να συμβαδίζουν με την ανάπτυξη και τις αλλαγές
- Στις φτωχότερες χώρες η εκπαίδευση ενηλίκων μπορεί να ενισχύσει π.χ., την κοινοτική ανάπτυξη μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης -> βελτίωση της ζωής και της απασχολησιμότητας των ανθρώπων





# Αναφορές (1/2)

- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. 2015. Mothers' work-family conflict and enrichment: associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health & Development* 41 (2), 266 – 277. (Open access)
- Gilley, A., Waddell, K., Hall, A., Jackson, S. A. & Gilley, J. W. Manager Behaviour, Generation, and Influence on Work-Life Balance: An Empirical Investigation. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship* 20(1), 3–23.
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B., & Goh, A. 2013. Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology* 28 (7), 761 – 780.
- Jang, S. J. 2009. The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. *Journal of Social Service Research*, 35(2), 93–104.
- Jeffrey H. Greenhaus, & Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review* 10 (1), 76 – 88.
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. 2011. Changing workplaces to reduce work-family conflict: schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review* 76 (2), 265 – 290. (Open access)
- Kossek, E. E., Pichler, S. Bodner, T. & Hammer, L. B. 2011. Workplace social support and work-family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology* 64 (2), 289 – 313. (Open access)
- König, S. & Cesinge, B. 2015. Gendered work-family conflict in Germany: do self-employment and flexibility matter? *Work, employment and society* 29 (4), 531 – 549. (Open access)
- Mansour, S. & Tremblay, D.-G. 2016. Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict. *International journal of contemporary hospitality management* 28 (8), 1778-1804. (Open access)



# Αναφορές (2/2)

- Eerola, P., Lammi-Taskula, J., O'Brien, M., Hietamäki, J. & Räikkönen, E. 2019. Fathers' Leave Take-Up in Finland: Motivations and Barriers in a Complex Nordic Leave Scheme. SAGE Open 9 (4), 1 - 14
- KELA, 2022. [Parental allowance - kela.fi](https://www.kela.fi/en/parental-allowance)
- United Nations. Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Open access) [accessed 13.4.2021]
- Veen, R. & Preece, J. 2005. Poverty reduction and adult education: beyond basic education. International Journal of Lifelong Education 24 (5), 381 – 391.
- Vyas, A. & Shrivastava D. 2017. Factors Affecting Work Life Balance – A Review. Pacific Business Review International 9(7), 194 – 200.
- Westrupp, E. M., Strazdins, L., Martin, A., Cooklin, A., Zubrick, S. R., & Nicholson, J. M. 2016. Maternal work-family conflict and psychological distress: reciprocal relationships over 8 years. Journal of Marriage & Family 78 (1), 107–126. (Open access)
- Zaidi, M. & Chigateri, S. 2017. 'My work never ends': women balancing paid work and unpaid care work in India. Institute of Social Studies Trust (ISST). A report of the research project 'Balancing unpaid work and paid work, generating new knowledge about Women's Economic Empowerment.' <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/13263> (Open access) [accessed 14.4.2021]
- Zwetsloot, G., van Scheppingen, A., Bos, E., Dijkman, A. & Starren, A. 2013. The Core Values that Support Health, Safety, and Well-being at Work. Safety and Health at Work 4, 187–196.

## ■ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΕΣ

- Διαφάνεια 3: Φωτογραφία από [Pexels](https://www.pexels.com/) [πρόσβαση 14.4.2021]
- Διαφάνεια 5: Φωτογραφία από Ketut Subivanto από [Pexels](https://www.pexels.com/) [πρόσβαση 10.5.2021]
- Διαφάνεια 15: Φωτογραφία από [Pexels](https://www.pexels.com/) [πρόσβαση 17.5.2021]

- Διαφάνεια 10: Φωτογραφία από PowerPoint Εικόνες Στοκ [πρόσβαση 5.12.2022]
- Διαφάνεια 12: Φωτογραφία από PowerPoint Εικόνες Στοκ [πρόσβαση 5.12.2022]