Daugiau balanso

daugiaubalanso.lt

ISBN 978-609-8108-05-7

Leidinį parengė:

Mintautė Jurkutė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Paulius Rymeikis, socialinės reklamos agentūra „Nomoshiti“
Ieva Laugalytė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Gerosios praktikos pavyzdį pristato **Kristina Vabolytė** (vyresnioji personalo konsultantė „Swedbank“) ir **Margarita Jankauskaitė** (Lygių galimybių plėtros centro ekspertė)

Dizainas ir maketavimas: **Nerijus Šimkus**
Kalbos redagavimas ir korektūra: **Sandra Balžekaitė**
Iliustracijos: **Žilvinas Jagėla**

„Šiuolaikinių tėčių“ nuotraukos:
Martynas Ambrazas (85, 87, 90, 92, 97, 98, 99, 104 psl.)
Gabrielė Grėbliūnė (81, 82, 83, 84, 86, 88, 91, 94, 95, 96, 100, 101, 103 psl.)

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

Projekto partneriai:

LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBA

NOMOSHITI

LYGIŲ GALIMYBIŲ PLĖTROS CENTRAS

Daugiau balanso

Daugiau informacijos – www.daugiaubalanso.lt
Elektroninę leidinio versiją rasite adresu – www.daugiaubalanso.lt/leidinys

Turinys

I dalis. Atrask pusiausvyrą savo gyvenime 5

1. Apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą 6
2. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulė – kaip viską suderinti? 7

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulė 8

1. Darbas 12
2. Šeima 18
3. Sveikata ir fizinė forma 25
4. Miegas 30
5. Asmeninis laikas 34
6. Emocinė sveikata 39
7. Bendruomenė ir socialiniai ryšiai 45
8. Intelektualinė veikla 49
9. Dvasingumas ir religingumas 53
10. Namai ir buitis 57
11. Iššvaistytas / užpildytas laikas 62

Kas toliau? 66

Naudingos nuorodos 68

3. Šiuolaikiniai tėčiai 79
4. Kas gali padėti derinti darbą ir asmeninį gyvenimą geriau? Būdai ir priemonės 105

II dalis. Į pagalbą darbdaviams 111

1. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas: pokyčių užtikrinimo etapai 112
2. Rekomendacijos ir patarimai darbdaviams 115

2.1. Holistinė prieiga: priemonės, darbo kultūra ir komunikacija 115

2.2. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės 116

2.3. Darbo kultūros formavimas ir komunikacija 121

3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas 125
4. Geroji praktika: „Swedbank“ atvejis 127

Pasirengimas 129

Administracinių duomenų rinkimas 129

„Fokus“ grupės: žvilgsnis gilyn 130

Darbuotojų apklausa 131

Situacijos analizė 132

Didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso link: veiksmų plano kryptys 133

Į ką svarbu atkreipti dėmesį? 138

Priedai 140

1 priedas. Administracinių duomenų klausimyno pavyzdys 140

2 priedas. „Fokus“ grupės klausimyno pavyzdys 141

3 priedas. „Fokus“ grupės dalyvių atrankos lentelės pavyzdys 142

4 priedas. Darbuotojų apklausos klausimyno pavyzdys 143

5 priedas. Įmonės darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skatinimo veiksmų plano pavyzdys 146

6 priedas. Karjeros istorijos 146

I dalis.

Atrask pusiausvyrą savo gyvenime

Autoriai:

Mintautė Jurkutė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ekspertė, „Daugiau balanso“ projekto vadovė

Paulius Rymeikis, projekto „Daugiau balanso“ kūrybos direktorius, socialinės reklamos agentūros „Nomoshiti“ vadovas

1. Apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą

„Ateityje mes visi esame nuostabūs žmonės“,

– Dan Ariely

Lietuviškas terminas „darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas“ yra angliškojo „work-life balance“ vertinys. Bendriausia prasme tai – konceptas, kalbantis apie tai, kad visaverčiam egzistavimui reikalinga atrasti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, nes tiek viena, tiek kita yra reikalinga, kad galėtume ne tik išgyventi, bet ir gyventi (iš didžiosios G.). Ir nors idėja nuo pat pradžių buvo graži, tiesmukas derinimas – „ateinu į darbą laiku, išeinu laiku, likęs laikas skirtas sau“ – kėlė ir kelia daugiau problemų, negu turėjo išspręsti. Visų pirma, tai susiję su įsivaizdavimu, kad „balansas“ yra ne procesas, bet rezultatas, būsena, kurią kiekvienas gali pasiekti kiekvieną dieną. Tokiame požiūryje yra užkoduotos bent dvi didelės problemos:

- bandymas kasdien, nesvarbu, ar vaikas serga, ar darbe gaisras (tiesiogine ar perkeltine prasme), išlaikyti balansą kiekvienoje gyvenimo srityje sukelia tik dar daugiau disbalanso ar chaoso;
- kas suteikia pilnatvę ir pasitenkinimą jaunam žmogui (karjera, kelionės, materialinė gerovė), nebūtinai yra tas pats, kas ją suteikia vyresniems žmonėms (santykiai, sveikata, bendruomenė, dvasingumas).

Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas taip pat gali skambėti kaip priešprieša, o gal net „arba–arba“ dilema: arba darbas, arba asmeninis gyvenimas. Siekiant tikros pusiausvyros, reikėtų visų pirma galvoti apie šių dviejų dalių partnerystę ir papildomumą: kaip padaryti, kad jos viena kitą papildytų nesusikirsdamos ir praturtindamos jus. Kad tai būtų įmanoma, prireiks lankstumo, kūrybiškumo, prisitaikymo, organizacinių ir koordinavimo įgūdžių. Darbo ir asmeninio gyvenimo balansas nėra statiškas, normalu, kad dalykai nuolat keičiasi. Svarbu tai priimti, nusiteikti, prisitaikyti ir skirti dėmesio spręsti iškilusius klausimus.

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra taip pat kur kas dažniau susijusi ne su efektyvesniu laiko panaudojimu, o su mūsų energijos valdymu. Kai esame išsimiegoję, pailsėję, turime stiprius socialinius ryšius, rūpinamės fizine ir emocine sveikata, esame produktyvesni, kūrybingesni, geriau gebame tvarkytis su iššūkiais ir spręsti problemas.

Šiame leidinyje rasite daugybę praktinių patarimų, padėsiančių susitelkti į skirtingas savo gyvenimo sritis, o gal net atrasti naujų. Kviečiame eksperimentuoti, bandyti, ieškoti ir visame šiame procese patirti naujų džiaugsmo akimirkų!

2. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulė – kaip viską suderinti?

Daugiaubalanso.lt projekto autoriai sukūrė darbo ir asmeninio gyvenimo formulę – interaktyvų įrankį[1], kuriuo kiekviena (-as) gali susidėti asmeninę formulę bei pagerinti gyvenimo kokybę skirtingose srityse.

Formulėje išskirta 11 gyvenimo sričių: darbas, šeima, sveikata ir fizinė forma, miegas, asmeninis laikas, emocinė sveikata, bendruomenė ir socialiniai ryšiai, intelektualinė veikla, dvasingumas ir religingumas, namai ir buitis, iššvaistytas laikas.

Kviečiame į balansą ir skirtingų gyvenimo sričių derinimą pažiūrėti kaip į:

- kiekvienam žmogui unikalų sprendimą (atsakymą);
- procesą, kuriame jūsų balansas ir savijauta ilguoju laikotarpiu yra svarbiau nei tai, kiek jums teko dirbti trečiadienį ar kiek galėjote skirti laiko jogai ketvirtadienį. Galbūt viena savaitė darbe bus sunkesnė už kitą, galbūt net visas mėnuo, bet kartu... Galbūt vėliau pasiimsite atostogų ar pradėsite dirbti pusę etato ar į jūsų skyrių priims daugiau žmonių, kas leis jums lanksčiau dirbti iš namų ir daugiau laiko skirti šeimai?
- apsidraudimą nuo sunkių dienų ar gyvenimo periodų.

Įsivaizduokite, kad visas jūsų gyvenimas, kaip koks stalas ar kėdė, laikosi ant kojų. Viena koja yra „darbas“, kita – „asmeninis gyvenimas“, už kurio mes dažniausiai įsivaizduojame šeimą, vaikus. Bet asmeninis gyvenimas ar tiesiog gyvenimas yra gerokai daugiau – tai ir sveikata (miegas, mityba, fizinė forma), jūsų hobiai, draugai, emocinė sveikata, dvasingumas, religingumas, buitis ir t. t. Kuo jūsų gyvenime daugiau ir stipresnių „kojų“, tuo mažesnė tikimybė, kad vienai jų sulūžus, neatlaikius jūsų gyvenimo namas nesugrius. Vis dėlto labai dažnai būna kaip tik atvirkščiai – netekus darbo, atrodo, sugriūva visas gyvenimas. Lygiai tas pats nutinka netekus artimo žmogaus ar vaikams pradėjus gyventi savo gyvenimą. Bet taip neturi būti, todėl kviečiame žaisdami su formule: ne tik pasižymėti, kiek faktiškai kuriai savo gyvenimo sričiai (kojai) skiriate laiko, bet ir įvertinę (-usi) kiekvienos kojos privalumus pagalvoti, kiek norėtumėte ar galėtumėte skirti jai laiko, jeigu tai galėtų padėti gyventi įdomesnį, visavertiškesnį, gražesnį gyvenimą. Nebūtinai šiandien. Gal rytoj? Gal šią savaitę? Nuo kito mėnesio? Tinka. Tiesiog pabandykite.

Kiekvienas turime 168 valandas per savaitę – ir Dalai Lama, ir Popiežius Pranciškus, ir JAV prezidentas, ir Lietuvos, ir jūsų mylimi sportininkai, aktoriai, dainininkai ir politikai, TV laidų vedėjai, profesoriai ir policininkai, ir *startup*'eriai. Kaip šį laiką norėtumėte išnaudoti jūs?

[1] Darbo ir asmeninio gyvenimo formulė prieinama https://daugiaubalanso.lt/formule/.

Darbo ir asmeninio gyvenimo formulė

Darbo ir asmeninio gyvenimo formulė yra interaktyvus įrankis, kurį galima rasti www.daugiaubalanso.lt/formule.

Čia matote sutrumpintą formulės versiją įsivaizdavimui. Formulės veikimas paremtas jūsų asmeniniu savo gyvenimo sričių vertinimu:

Kiek laiko faktiškai skiriate kiekvienai iš sričių (per savaitę)?	Kiek kiekvienai iš sričių norėtumėte skirti idealiu atveju?

Susidėliojęs skaičius, apačioje matysite grafinį faktinį ir idealų valandų atvaizdavimą bei jūsų asmeninę Formulę su ženklais „+“ (kiek valandų daugiau per savaitę norėtumėte skirti šiai sričiai) ir „-“ (kiek valandų mažiau per savaitę norėtumėte skirti šiai sričiai). Meniu rasite naudingų nuorodų skiltį bei kiekvienos iš sričių aprašymą, kuriuose paaiškinimai, kodėl kiekviena šių sričių yra svarbi jūsų gyvenimo balansui, kaip rasti joms laiko ir nuo ko pradėti.

Faktiškai skiriamas laikas:	Kiek norėtum skirti laiko:

Darbas

0 — 44 — 168 val. / sav.

Sudėkite viską: darbą, parsivežtus darbus namo, el. laiškų skaitymą / rašymą vakarais, skambučius darbiniais klausimais po darbo valandų ir savaitgaliais, darbinės literatūros skaitymą, laiką į darbą ir iš jo, papildomus kursus, studijas, dalyvavimą konferencijose, darbo paieškai skirtą laiką ir pan.

0 — 36 — 168 val. / sav.

Kiek laiko norėtumėte skirti profesinei veiklai? Ar šis laikas telpa į jūsų oficialiai nustatytas darbo valandas? Ar dirbdami viršvalandžius nejaučiate kaltės jausmo dėl to, kad šį laiką norėtumėte / galėtumėte skirti šeimai, pomėgiams, socialiniam gyvenimui, kitoms gyvenimo sritims?

Šeima

0 — 7 — 168 val. / sav.

Kiek laiko skiriate kokybiškam laiko leidimui su šeima (tėvais, antrąja puse, vaikais, seneliais, broliais, seserimis, kt.)? Pavyzdžiui, kartu pietaujate, bendraujate, dirbate bendrus darbus, užsiimate bendrais pomėgiais ir pan. Buvimas kartu, kai kiekvienas įnikęs į savo telefoną ar panašiai, nelaikoma kokybišku laiku.

0 — 14 — 168 val. / sav.

Kiek laiko norėtumėte skirti savo šeimai, kad negraužtų kaltės jausmas (vadovaukitės asmeniniu pojūčiu, o ne visuomenės primetamomis normomis)? Kiek reikėtų laiko, kad neatitoltumėte vienas nuo kito, būtumėte artimesni ir laimingesni, išlaikytumėte stiprius ryšius, pasitikėjimą ir bendrystę?

Faktiškai skiriamas laikas:	Kiek norėtum skirti laiko:

Sveikata ir fizinė forma

Kiek laiko skyrėte sportui ar aktyviam judėjimui? Kiek laiko skyrėte pasidomėti tuo, ką valgote ir ką perkate? Kaip dažnai pasirūpinate savo sveikata: skiriate laiko masažui, atsipalaidavimo pratimams, aprūpinate organizmą trūkstamomis medžiagomis (papildais)?

Kiek laiko yra sveika skirti, kad būtum sveika (-as)? Kiek verta investuoti pasidomėti, ką valgai ir kaip tai tave veikia? Kaip dažnai reikėtų profilaktiškai pasitikrinti sveikatą šiandien, kad nereikėtų gailėtis ateityje? Ar turite kokį nors idealą / tikslą ir įsivaizduojate, kiek tam pasiekti reikėtų skirti laiko?

Miegas

Sudėkite tiek darbo savaitės, tiek savaitgalio laiką. Skaičiuokite laiką, kurį skyrėte miegui, o ne kiek realiai pavyko išmiegoti – miego kokybę galima pagerinti, bet ne dėl trukmės. Ir nors „poguliukai“ turi pakankamai privalumų, kad juos paminėtume atskirai, čia vis dėlto juos praleiskite.

Vidutinis mokslinėje literatūroje rekomenduojamas laikas miegui yra aštuonios valandos (tarp 7–9 val.). Kiek reikėtų konkrečiai jums? Maždaug tiek, kad prabudę po kelių valandų nenorėtumėte ir vėl „nulūžti“, nereikėtų vos prabudus žadintis kava bei už darbo savaitę atsiimti savaitgalį. Tad kiek kasdien ir per savaitę?

Asmeninis laikas

Čia yra tai, kas patinka Tau. Ne darbdaviui, ne antrajai pusei, ne vaikams – Tau. Čia telpa ir sportas, ir hobiai, ir kelionės, ir knygos skaitymas etc. Pagrindinis klausimas turėtų būti, ar skirdamas laiko šiai sričiai paskui jaučiuosi geriau, energingiau, ar tik dar labiau išvarginta (-as) bei išsunkta (-as)?

Ar tai, ką turi, ką darai, Tave džiugina? Jeigu Tau reikia valandos per savaitę, kad iš galvos išsivalytum mintis ar jų pasipildytum, imk valandą. Jeigu reikia visos dienos, imk dieną. Jeigu neskirsi valandos sau dabar, gali būti, kad ateityje tam reikės skirti mėnesius ar net metus.

Emocinė sveikata

Kiekviena (-as) ir, ko gero, kasdien jaučiame ir reiškiame emocijas – klausimas tik tas, kaip sėkmingai mums tai pavyksta daryti ir ar mes tai suprantame, pastebime? Ar išvis po kokio nors konflikto ar emocinio proveržio skiriate laiko apgalvoti, kodėl jis įvyko? Kiek skiriate tam laiko?

Didžiąją dalį tarpasmeninių konfliktų galėtume suvesti į kelias priežastis: emocijų nerodymą / nuslėpimą, nesugebėjimą emocijas rodyti tinkamu būdu bei tinkamai sureaguoti į kitų rodomas emocijas. Kiek laiko norėtumėte skirti savo emocijų supratimui, kasdienei refleksijai, poilsiui nuo darbų, iššūkių, streso ir įtampos, laikui su savimi?

Faktiškai skiriamas laikas:	Kiek norėtum skirti laiko:

Bendruomenė ir socialiniai ryšiai

Kiek laiko skiriate laikui su draugais, santykiams su kitais žmonėmis ir veikloms, kurios prisideda ne prie asmeninės, bet bendruomenės gerovės? Labdarai? Savanorystei? Veiklai politinėse partijose ar religinėse bendruomenėse? Organizuojant renginius darbe, mokyklose?

Kiek laiko norėtumėte skirti socialinių ryšių palaikymui ar veiklai bendruomenės labui? Įvairūs tyrimai rodo, kad tokia veikla gerina psichikos sveikatą, savirealizacijos jausmą, stiprina socialinius ryšius, didina pasididžiavimą savimi.

Intelektualinė veikla

Kiek skyrėte laiko, kad išmoktumėte ką nors naujo (žinių laidos nesiskaito): perskaitėte ne darbinę (ir ne grožinės literatūros) mokslinę, istorinę, biografinę knygą? Išbandėte naują receptą? Kitaip tariant, kiek pastimuliavote smegenis, kai joms tai patiko?

Kiek manote, kad reikėtų skirti laiko intelektualinei veiklai kiekvieną savaitę, jog nesijaustumėte, kad „užpelkėjote“ ir kad vis dar galite išmokti ko nors naujo, jog taptumėte geresne, įdomesne, visapusiškesne savęs versija?

Dvasingumas ar religingumas

Kiek laiko kiekvieną savaitę skiriate dvasingumui ar religingumui (taip, kaip jį suprantate ir asmeniškai apibrėžiate)? Maldai, religinei praktikai, jogai, meditacijai? Šventų vietų lankymui, religinės dvasinės literatūros skaitymui? Savo vietos paieškai šiame pasaulyje?

Kiek laiko skirtumėte religijai ar dvasingumui, jeigu kas nors jums tam padovanotų reikalingas valandas? Kiek ši jūsų asmenybės dalis jums atrodo svarbesnė ar mažiau svarbi negu kitos dalys? Kodėl?

Namai / buitis

Kiek laiko praleidžiate tvarkydami (-os) namus, gamindami (-os) maistą, apsipirkdami (-os) parduotuvėse, skalbdami (-os), dirbdami (-os) sode, tvarkydami (-os) automobilį, buitinius prietaisus ir spręsdami (-os) visus kitus buitinius klausimus?

Kiek laiko norėtumėte tam skirti? Ar lygiavertiškai dalijatės namų ruošos ir buities klausimus su savo antrąja puse ir kitais šeimos nariais?

Faktiškai skiriamas laikas:	Kiek norėtum skirti laiko:

Iššvaistytas / užpildytas laikas.

Kiek dienoje yra minučių ir net valandų, kurias norėtumėte susigrąžinti? Tokių, kurios supranti, kad buvo iššvaistytos: naršant internete, per ilgai nesikeliant iš lovos, iš inercijos žiūrint TV, iš mandagumo susitinkant su draugais ar bendradarbiais ir pan.

Kartais reikia duoti sau ir mintims nuklysti. Bet darykite tai sąmoningai. Susiplanuokite, kad kasdien x minučių skirsite žinioms, TV, socialiniams tinklams. Jeigu patys nesusiplanuosite savo laiko, kas nors tai padarys už jus.

Dabartinė darbo + asmeninio gyvenimo (- derinimo) = FORMULĖ ™

VISO: 168 val.

- Darbas **44**
- Šeima **7**
- Sveikata ir fizinė forma **7**
- Miegas **56**
- Asmeninis laikas **7**
- Emocinė sveikata **0**
- Bendruomenė ir socialiniai ryšiai **2**
- Intelektualinė veikla **3**
- Dvasingumas ir religingumas **3**
- Namai ir buitis **25**
- Iššvaistytas / užpildytas laikas **14**

Siektina darbo + asmeninio gyvenimo (- derinimo) = FORMULĖ ™

VISO: 168 val.

- Darbas **36**
- Šeima **14**
- Sveikata ir fizinė forma **11**
- Miegas **56**
- Asmeninis laikas **14**
- Emocinė sveikata **1**
- Bendruomenė ir socialiniai ryšiai **12**
- Intelektualinė veikla **10**
- Dvasingumas ir religingumas **5**
- Namai ir buitis **2**
- Iššvaistytas / užpildytas laikas **7**

Skirtumas tarp dabartinės ir siektinos darbo + asmeninio gyvenimo = FORMULĖS ™

- Darbas **-8**
- Šeima **+7**
- Sveikata ir fizinė forma **+4**
- Miegas **0**
- Asmeninis laikas **+7**
- Emocinė sveikata **-1**
- Bendruomenė ir socialiniai ryšiai **+10**
- Intelektualinė veikla **+7**
- Dvasingumas ir religingumas **+2**
- Namai ir buitis **-23**
- Iššvaistytas / užpildytas laikas **-7**

Viršvalandžiai
ar
Kokybė
Darbas

Darbas

„Niekada nesijausite tikrai patenkinti darbu, kol nebūsite patenkinti gyvenimu“,

– Heather Schuck („The Working Mom Manifesto“)

Darbas užima be galo daug mūsų gyvenimo laiko. Dažnam žmogui net daugiau už tokį pamatinį poreikį kaip miegas ar visas kitas nedarbines veiklas kartu sudėjus. Į šią sritį reikia įskaičiuoti ne tik fiziškai praleistas valandas darbe, bet ir visą laiką, kurį skiriate domėjimuisi savo profesine sritimi, mokymuisi (formaliam ir neformaliam), su darbu susijusioms socialinėms veikloms, profesinės literatūros ir naujienų skaitymui, el. laiškų ir žinučių rašymui savaitgaliais ir atostogų metu, skambučiams darbiniais klausimais ir pan. Daug dirbantiems žmonėms būtent dėl pernelyg didelių laiko sąnaudų skyrimo darbui ir profesiniams įsipareigojimams gali kilti pavojus pakenkti savo socialiniams ryšiams, ryšiams su šeima, emocinei ir fizinei sveikatai, kitoms gyvenimo sritims. Kad taip nenutiktų, reikia dėti labai daug sąmoningų pastangų, jog atkurtum tinkamą darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nepamiršdama (-as) to, kas gyvenime išties svarbu ir kuria jį tokį, kokį norite nugyventi.

Dalykai, kurių reikėtų vengti

Viršvalandžiai ir darbas po darbo. Normalu kartais turėti darbo po darbo, dirbti savaitgaliais, atostogų metu. Kartais. Nenormalu, kai viršvalandžiai tampa norma. Kiekviena (-as) vienu ar kitu savo gyvenimo etapu esame ėmęsi svarbių užduočių ar projektų, kuriems reikėjo susikaupimo ir dėmesio didžiąją dalį laiko per parą. Kai nemiegojome naktį ar kelias (o gal ir ilgiau), kad pabaigtume kažką svarbaus, aukodami visas kitas gyvenimo sritis ir poilsį. Kai tikslas yra didelis ir svarbus, tokį susitarimą su savimi (ir su kitais asmenimis) galima padaryti ir jo laikytis. Svarbiausia, kad tai netaptų rutina ir kasdiene praktika gyvenime. Jei taip yra – sustokite ir pagalvokite, kas nutiko, kodėl ir kaip galite iš to išsivaduoti.

Persidirbimas, nuolatinis stresas ir įtampa dėl nepadarytų darbų. Nuolatinis įsitempimas, stresas ir nerimas gali trukdyti susikaupti ir priimti tinkamus sprendimus. Kai esame įsitempę, darome daugiau klaidų nei įprastai. Tai neigiamai veikia mūsų darbo kokybę. Kai persidirbame, esame linkę manyti, kad iš to galime išsivaduoti dar daugiau dirbdami. Patenkame į savotiškus spąstus, iš kurių sunku ištrūkti.

Ribų nebuvimas. Jūsų laikas ir jūsų energija turi aiškias ribas, kurias peržengus nebelieka vietos kitoms gyvenimo sritims. Kadangi negalime padaryti visko, ką galbūt norėtume, tenka priimti sprendimus, ką pasirinkti ir ko atsisakyti. Blogai, jei viena gyvenimo sritis ima

dominuoti ir gožti visas kitas. Tad, jei taip nutiko dėl darbo, reikėtų šias ribas perbraižyti. Aiškių ribų nustatymas didina produktyvumą, kūrybiškumą ir laisvę. Paradoksalu, bet dažnai dirbdami mažiau padarome daugiau, greičiau, geriau.

Perfekcionizmas. Kartais puiku tiesiog kažką padaryti, o ne padaryti maksimaliai gerai. Darbų nereikėtų daryti aplaidžiai ar specialiai nekokybiškai, tačiau būkite sau švelnūs ir atlaidūs, ypač kai darbų yra daugiau, nei turite laiko viskam skirti savo kokybišką dėmesį.

Poilsio stoka. Jei esate pavargę, negalite tikėtis, kad dirbsite taip pat gerai, kaip po gero ir kokybiško poilsio. Klausykitės savo kūno ir gerbkite jo ribas. Poilsis – o visų pirma geras ir pakankamas miegas! – pagrindas produktyviam ir prasmingam darbui.

Pasiekiamumas 24/7. Modernus pasaulis ir technologijos mus laiko ryšyje kiaurą parą ir tai neigiamai veikia sveikatą, socialinius ryšius, poilsį, dėmesio sutelkimą. Būdami nuolat pasiekiami išmaniaisiais telefonais nebegebame atsijungti ir atsiriboti nuo darbų ir su tuo susijusių įtampų. Tai nebeleidžia mums būti savo laiko šeimininkais (-ėmis).

Kontroliniai klausimai, kuriuos verta užduoti sau, jei darbas ima dominuoti jūsų gyvenime.

- Kodėl aš tiek daug dirbu? Kas mane verčia tai daryti?
- Ar dirbu tiek daug dėl to, kad gaučiau iš aplinkos pripažinimą ir patvirtinimą dėl savo vertės?
- Ar dirbu viršvalandžius, kad išvengčiau rūpesčių, susijusių su savo šeima (pavyzdžiui, vaikų auginimu, buities darbais ir klausimais, kuriems reikia mano dėmesio ir laiko)?
- Kodėl nedeleguoju darbų, kuriuos gali atlikti kiti kolegos (-ės)? Kodėl neprašau kitų kolegų (-ių) pagalbos, kai visko turiu pernelyg daug?
- Ar jaučiuosi saugiai pozicijoje, kurią užimu? Ar nejaučiu baimės, kad, jeigu dirbsiu mažiau, mane išmes iš darbo arba atsiras, kas galės daryti mano darbą greičiau, geriau?

Pabandykite atsakyti į šiuos klausimus nuoširdžiai (juk kalbatės su savimi). Atsakymai gali padėti suformuluoti kitus aktualius klausimus, kuriems reikia nuoširdaus atsakymo. Tai jums padės identifikuoti sritis, kurioms galbūt reikia jūsų dėmesio ar sprendimų.

Kaip rasti daugiau laiko?

Patarimų, susijusių su darbo „pažabojimu“ po darbo, skaičius yra begalinis. Apie tai prirašyta daugybė knygų, straipsnių, prikurta tinklalaidžių. Toliau pateikiame keletą, kuriuos galite aptikti pasikartojančius vėl ir vėl, jei domitės šia tema. Skyriaus pabaigoje taip pat rasite rekomenduojamų knygų ir šaltinių sąrašą, kuris atvers naujus horizontus skaitiniams (ar kitoms informacijos formoms), jei jausite, kad kuriuo nors klausimu norite pasidomėti daugiau.

Nustatykite prioritetus. Ir jų laikykitės. Peržiūrėkite savo darbo kalendorių, kas jame nustato prioritetus – jūs ar kiti žmonės? Kontroliuokite tai, kas yra jūsų valioje. Pavyzdžiui, jūsų laikas ir pasirinkimas, kam jį skirti. Negaiškite laiko dalykams, kuriems neturite tiesioginės įtakos ir kontrolės. Esame atsakingi tik už savo veiksmus, poelgius ir pasirinkimus, todėl į juos reikėtų ir koncentruotis. Kai kalbame apie asmeninio gyvenimo ir darbo papildomumą, turime rinktis tai, kas svarbiausia mums, kas mums sukuria daugiausia vertės. Kai pernelyg susikoncentruojame į vieną sritį, pamiršdami kitas, rizikuojame jos netekus (pavyzdžiui, praradus darbą, netekus artimo žmogaus) sugriūti. Kuo daugiau atramos taškų susikursite, tuo spalvingesnis ir įvairesnis ir kartu tvirtesnis bus jūsų gyvenimas. Kai kurios gyvenimo sritys nėra atkuriamos taip paprastai, kaip kitos. Jei prarasite darbą, tikėtina, kad ilgainiui rasite kitą, bet kas nutiks, jei susirgsite arba dėl savo aplaidumo neteksite draugų, šeimos?

Nustatykite aiškias ribas, kiek, kada ir kaip dirbate. Ilgesnės darbo valandos nereiškia didesnio produktyvumo. Įvairūs tyrimai rodo, kad produktyvumas mažėja dirbant daugiau nei 50 valandų per savaitę.[2] Gerbkite savo laiką ir naudokite jį saikingai. Vienas iš paprasčiausių būdų – planuokite iš anksto savo laiką konkrečioms užduotims ir praktikuokite pasakyti „ne“.[3]

Planuokite savo laiką. Dabar pat. Nelaukite, kol prisivysite su visais darbais, o tada jau galėsite imtis darbo ir asmeninio gyvenimo balanso iš peties. Taip tiesiog nenutiks, jei sąmoningai tam neskirsite laiko čia ir dabar.

Pradėkite dieną nuo plano, ką turite šiandien padaryti. Susirašykite visus darbus ir užduotis, ką reikėtų padaryti, o paskui planą peržiūrėkite labai kritiškai ir prie kiekvieno punkto susižymėkite: A – svarbu ir skubu, B – svarbu, bet gali palaukti, C – nesvarbu ir neskubu, bet reikėtų padaryti, D – galiu paprašyti pagalbos arba deleguoti kitam (šias užduotis reikėtų perduoti kitiems arba dėl jų susitarti iš naujo). Pradėkite nuo A raide pažymėtų užduočių ir nedarykite jokių kitų, kol jų nepabaigsite. Tik vėliau darykite B ir C raidėmis pažymėtas užduotis. Jei joms neliko laiko šiandien, rytoj peržiūrėkite sąrašą iš naujo ir susižymėkite užduočių eiliškumą naujai. Nepulkite daryti visų naujai per dieną gautų užduočių, jei jos nėra absoliučiai skubios, o įrašykite į sąrašą, kurį peržiūrėsite rytoj iš ryto. Atrodo kaip dar viena papildoma užduotis, kuriai reikia papildomo laiko, bet patikėkite – gerai suplanuota darbo diena iš ryto sutaupo labai daug laiko ir sukoncentruoja jūsų dėmesį ten, kur jo labiausiai reikia. Jei kurios nors užduotys taip ir nesulaukia „A“ arba „B“ žymėjimo, galbūt jų iš viso neturėtumėte daryti arba turėtumėte pagalvoti apie jų perdavimą kitiems asmenims.

Knygoje „Win at Work and Succeed at Life“ autoriai M. Hyatt ir M. Hyattas Milleriai teigia, kad yra trys mūsų gyvenimo sritys, dėl kurių turėtų būti nesiderama, kai planuojame savo laiką. Kitaip tariant, tai yra dalykai, kurie turi sulaukti jūsų pirminio dėmesio ir negali būti „paaukoti“ dėl darbų. Tai yra:

[2] This is how many hours you should really be working: https://www.atlassian.com/blog/productivity/this-is-how-many-hours-you-should-really-be-working#:~:text=But%20that's%20okay.,at%20work%20and%20at%20home.

[3] Daugiau apie tai skaitykite https://daugiaubalanso.lt/darbuotojui/atsiribojimas-nuo-darbiniu-klausimu-poilsio-laiku/.

- rūpinimasis savimi. Į tai įeina viskas, kas atgaivina ir pripildo kūną ir protą: geras miegas, visavertė mityba, judėjimas ir mankšta, prasmingas laisvalaikis arba hobis, laikas sau ir t. t.;
- santykiai su brangiais žmonėmis. Į tai įeina laikas su vaikais, antrąja puse, vakarienė su šeima prie vieno stalo, kassavaitiniai susitikimai su drauge papietauti ir pan.;
- profesiniai pasiekimai. Į tai įeina dalykai, kurie kuria didžiausią jūsų kaip savo srities profesionalo (-ės) vertę. Ne darbai darbeliai, o didžiosios užduotys, projektai ar įsipareigojimai profesinėje srityje.

Kaip šiuos dalykus įtraukti į savo dieną? Sąmoningai skiriant laiko savo kalendoriuje. Rezervuokite šį laiką iš anksto savo darbo kalendoriuje (galite šiai užduočiai skirti laiko savaitės pradžioje). Labai svarbu, kad fiziškai įrašytumėte į savo kalendorių visus dalykus, kuriuos priskiriate šioms trims kategorijoms: pavyzdžiui, pasivaikščiojimą miške, jogos treniruotę, laiką su vaikais, dukters pasirodymą mokykloje ar treniruotę, kurią norite pamatyti, pasimatymą su mylimąja, skambutį tėčiui, pietus su geriausia drauge, svarbiausių projektų darbe peržiūrą ir planavimą, laiką sau (taip – skirkite sau pasimatymus!)... Jei šių svarbiausių dalykų neįtrauksite, tikėtina, jų vietą užims įvairūs skubūs dalykai, kurie kartu nusineš ir jūsų dėmesį bei energiją. Kai sunku sakyti „ne“, pasitelkite savo kalendorių tai padaryti už jus: „Ne, negaliu imtis šios užduoties, nes tuo metu esu užsiėmęs (-usi).“

Susitelkite į kitas savo gyvenimo sritis. Darbas tėra viena iš gyvenimo sričių. Pasirūpinkite ir kitomis – draugais, šeima, fizine ir emocine sveikata, miegu, laisvalaikiu, hobiais ir t. t. Pagalvokite, ką šiuo metu esate ypač apleidę ir į ką norėtumėte sutelkti savo dėmesį, kartu atsitraukiant nuo persidirbimo. Dažnai manome, kad didelis tempas darbe yra laikinas ir tuoj, tuoj viską pasivysime, o tada jau galėsime mėgautis viskuo, kas yra ne darbas. Stabtelėkite ir pagalvokite, kiek jau laiko tai sau kartojate ir ar dalykai išties keičiasi. Jeigu atsakymas „ne“ – inicijuokite apčiuopiamus pokyčius dabar pat, pavyzdžiui, pakvieskite draugus vakarienės rytoj savo namuose. Išlaisvinę savo vakarus ir savaitgalius nuo darbų, pripildykite juos veiklų, kurias galimai apleidote.

Neleiskite kitiems valdyti jūsų laiko. Kai esame nuolatos pasiekiami, kartais gali būti sunku išgirsti save ir savo poreikius. Jei jaučiate, kad nebegalite be telefono tikrinimo praleisti nė 10 minučių – pats laikas susitarti su savimi dėl laiko be ryšio. Paeksperimentuokite, kas jums tinka labiausiai: gal nustatyti valandas be ekrano, gal griežtai laikytis darbo valandų, po kurių neskaitote nei el. laiškų, nei žinučių telefone, gal išjungti visus garsinius pranešimus telefone apie gautas žinutes, gal atjungti bent keletui valandų internetą, ypač kelias valandas iki miego, išeiti pasivaikščioti ar susitikti su draugais palikus namie telefoną – tik jums geriausiai žinoti. Patarimas paprastas: jei manote, kad tai problema, skirkite laiko jai aktyviai spręsti.

Laisvu laiku veikite ką nors kito nei darbas. Ypač daug dirbantiems žmonėms sunku nedirbti ne tik dėl darbų kiekio, kuris kartais, atrodo, didėja su kiekvienu padarytu darbu

tik dar labiau, bet ir dėl alternatyvų darbui nebuvimo. Ką veikti su visu laiku po darbo? Jei daugybę metų dirbote ir nevystėte jokio hobio, nesusikūrėte įpročio sportuoti ar neužsiėmėte jokia kita veikla (pavyzdžiui, savanoriavimu, aktyviu laisvalaikiu su draugais ir pan.), iš pradžių gali atrodyti baisu ir nedrąsu imtis ieškoti, o ką čia veikti. Bandykite ir eksperimentuokite. Pasiklausinėkite draugų (-ių), pažįstamų ar kolegų (-ių), ką jie (jos) veikia. Skirkite laiko paieškoms ir tikrai ką nors atrasite.

Kontroliuokite savo laiką. Jei aiškiai apsibrėžiame konkretų laiką, per kurį turime nudirbti savo darbus, esame labiau susitelkę bei priversti pasirinkti, ką būtina padaryti, o kas mažiau svarbu, ir dėl to gali būti padaryta vėliau, pasidalyta su kolegomis ir pan. Susikaupimas ir aiškus apsibrėžimas, ką turiu padaryti per aiškiai apibrėžtą laiką, leidžia susikoncentruoti į tikrus darbus, o ne užsiimti laiko švaistymu užduotims, kurios nėra svarbios arba šiuo metu visiškai neskubios. Dirbkite mažiau laiko, bet geriau ir kokybiškiau. Likusį laiką skirkite turiningam gyvenimui už darbo ribų.

Darykite reguliarias pertraukas. Kaip vaikai mokyklose turi pertraukas tarp pamokų, taip ir jūs turite turėti pertraukas tarp užduočių arba tiesiog reguliarias pertraukas per dieną. Atsitraukimas nuo darbų gali būti tinkama proga pajudėti, padaryti kelis sportinius pratimus, skirti laiko refleksijai, pasivaikščioti lauke, išgerti kavos su kolegomis, paskambinti artimam žmogui ir pan. Būsite produktyvesnis (-ė) ir nuveiksite ką nors kita nei darbas. Kartais reikia prisiversti daryti pertraukas. Ypač tiems žmonėms, kurie to reguliariai nepraktikuoja. Pabandykite nusistatyti priminimą telefone, kai jis suskambės, tiesiog pakilkite nuo kėdės (jei dirbate sėdimą darbą) arba nueikite nuo to, ką darote.

Susiplanuokite atostogas. O dar geriau – pasiimkite atostogas! Mažiausiai dviem savaitėms, per kurias išjunkite visus el. laiškus, „Slack“ programėles, darbinį telefoną ir jų neįjunkite. Per šias atostogas skirkite laiko tik kitoms gyvenimo sritims, NE DARBUI. Pradžioje gali būti sunku, bet ilgainiui kūnas ir protas atsipalaiduos ir grįšite į darbus kaip naujai gimę. O per tą laiką turėsite ne vieną progą pasirūpinti kitomis savo gyvenimo sritimis. Tai taip pat tinkamas laikas sustiprinti socialinius ryšius, pabūti su šeima, užsiimti hobiu ir pan. Leiskite poilsio laiką tam, kas jus atgaivina ir pamaitina naujomis mintimis, idėjomis, skatina kūrybiškumą. Dviejų savaičių trukmės atostogas reikėtų susiplanuoti bent kartą per metus. Ne veltui Darbo kodekse yra nuostata, kad „Bent viena iš kasmetinių atostogų dalių negali būti trumpesnė kaip dešimt darbo dienų arba ne mažiau kaip dvylika darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę)“.[4] Jei šiuo metu atostogų negalite pasiimti, bent susiplanuokite jas!

Atminkite, kad darbas tėra viena iš gyvenimo sričių. Kaip atrodo visas jūsų gyvenimo paveikslas, priklauso tik nuo jūsų. Kuo jis įvairesnis, tuo turtingesnė yra kiekviena iš jo sričių.

[4] Lietuvos Respublikos darbo kodekso 128 straipsnis.

Kartu ar Atskirai

Šeima

Šeima

„Man nuostabu, kad žmonės nori taip sunkiai dirbti dėl savo šeimos, jog vieną dieną galėtų jai skirti daugiau laiko“,

– Richie Norton

Į šią sritį patenka visas laikas, kurį skiriate savo artimiausiems žmonėms.

Šeima paprastai užima daug vietos mūsų gyvenime. Skirtingais etapais įsitraukimas skiriasi ir labai priklauso nuo jūsų vaidmens: ar esate vaikas, brolis / sesuo, partneris / partnerė, turite savo vaikų, anūkų, rūpinatės vyresniais tėvais, seneliais ir t. t. Kiekvienas vaidmuo reikalauja specifinio dėmesio, įsitraukimo ir laiko, kurį turite skirti. Ši gyvenimo dalis paprastai būna dominuojanti tarp kitų ir jai dažniausiai reikia gerokai daugiau kūrybiškumo, derinimosi, lankstumo ir prisitaikymo, kad be kitų įsipareigojimų visa sutalpintumėte į turimas 24 valandas per parą. Ypač jei turite vaikų arba esate atsakingi už kitų šeimos narių priežiūrą ir globą.

Šeimos gyvenimas ir tai, kas jame vyksta, veikia mus tiek teigiamai, tiek neigiamai ir turi įtakos mūsų produktyvumui, darbingumui, santykiams su kolegomis, fizinei ir emocinei sveikatai, kitoms gyvenimo sritims. Kitaip nei kitos gyvenimo sritys, šioji yra tokia, nuo kurios negalite atsiriboti, net tada, kai labai norisi. Laimėje ar varge (o ypač varge) jūsų dėmesio ir laiko reikia kasdien. Tad natūralu, kad tada, kai kyla rūpesčių, kas nors kelia įtampą, stresą ar vyksta ne taip, kaip turėtų (ar norėtumėte), tai gali ypač paveikti visas kitas gyvenimo sritis. Dėl šios priežasties labai svarbu pastebėti pirmuosius ženklus, rodančius, kad svarbu sustoti ir skirti laiko pasirūpinti tuo, kas vyksta jūsų šeimos gyvenime.

Štai keletas ženklų, į kuriuos reikėtų atkreipti dėmesį.

Nenorite grįžti namo. Net ir po ilgos darbo dienos nesijaučiate gerai vien nuo minties, kad reikės grįžti namo. Buvimas namie, rūpinimasis namais ir šeima neteikia džiaugsmo ar pasitenkinimo.

Dirbate ilgesnes valandas, nei reikia. Ypač daug dirbantiems žmonėms darbas gali tapti „pabėgimo planu“ nuo rūpesčių, susijusių su vaikų auginimu, namų priežiūra, buitiniais rūpesčiais, santykiais ir pan. Gali būti, kad vengiate grįžti namo laiku, motyvuodami, jog turite padirbėti ilgiau. Vis dėlto dažnai ilgesnės darbo valandos ir viršvalandžiai veda prie to, kad turėsite tik dar mažiau energijos pasirūpinti klausimais, kuriems vis tiek reikės jūsų dėmesio ir įsitraukimo.

Jaučiatės psichologiškai ir emociškai pavargęs (-usi). Tai trukdo jums susitelkti, susikoncentruoti, išlaikyti dėmesį ir produktyvumą.

Negalite atsiriboti nuo su šeima susijusių klausimų ir darbe. Normalu, jei kažkas svarbaus

vyksta jūsų šeimoje, negalite taip paprastai atsiriboti ir palikti visų minčių, jausmų ir emocijų namie, kol dirbate. Vis dėlto, jei tai yra viskas, apie ką galvojate, kalbate su savo kolegomis (-ėmis), nepaliaujate dalytis visomis smulkmenomis ir kiekvieno iš eilės sutikto žmogaus klausiate, ką ji (jis) mano, – tai gali būti ženklas, kad metas sustoti ir pagaliau pasirūpinti šeimos klausimais.

Svarbu, kad pastebėję pirmuosius signalus susitelktumėte į problemą ir jos sprendimų paieškas, o ne simptomų „gydymą“. Pavyzdžiui, nuolat vėluojate sugrįžti iki vakarienės su šeima. Tai kelia įtampą jūsų santykiuose su antrąja puse. Dėl to jaučiate stresą, nes žinote, kad dėl vėlavimo vėl susibarsite. Tokioje situacijoje svarbu suprasti, kas yra tikroji problema, o kas tik simptomas. Pats vėlavimas greičiausiai tėra simptomas, o problema susijusi su klausimu, kodėl vėluojate. Paklauskite savęs, kas vyksta: ar taip yra dėl to, kad netinkamai apskaičiuojate grįžimo laiką per kamščius? O gal jaučiate poreikį padirbėti ilgiau, nes nesuspėjate per dieną padaryti visų darbų? Gal jūsų vadovė ar kolegos kelia lūkestį dirbti viršvalandžius? O gal būtent rūpesčiai namuose kelia įtampą? Tik identifikavę (-usi) tikrąją problemą, galėsite ieškoti tinkamų sprendimų.

Nuo ko pradėti?

Paklauskite savęs kelių kontrolinių klausimų: ar gebu būti čia ir dabar su savo artimiausiais žmonėmis? Ar aš esu dėmesinga (-as) ir ar palaikau savo šeimą tiek, kiek galiu? Ar, būdama (-as) su šeima, skiriu savo dėmesį ir laiką, negalvodama (-as) apie kitus rūpesčius ir darbus? Taip ar ne? Jei ne – kodėl ir kas man trukdo?

Kaip rasti daugiau laiko?

Kaip ir dėl kitų gyvenimo sričių, jei norite rasti daugiau laiko, jo reikia aktyviai ieškoti. Pradėkite nuo aiškių ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nustatymo.[5] Jei norite prasmingo ir kokybiško laiko su savo artimiausiais žmonėmis, pradėkite nuo apibrėžimo sau pačiai (-iam), kaip turėtų atrodyti jūsų laikas su antrąja puse / šeima, ir sąmoningai to siekite.

Gyvenimas poroje

Rutina, darbai, įvykiai ir iššūkiai kitose gyvenimo srityse neabejotinai veikia santykius su antrąja puse. Sveiki santykiai stiprina ne tik emocinę, bet ir fizinę sveikatą. Nesvarbu, ar turite vaikų, ar ne, norėdami išlaikyti gyvybingus, kupinus pasitikėjimo, saugumo, atvirumo ir abipusiškumo santykius, turite įdėti pastangų. Psichologas Billas Mitchelas knygoje „Time to Breath“[6] pateikia 10 patarimų, kaip išlaikyti gyvybingumą romantiniuose santykiuose.

[5] Daugiau apie ribas skaitykite https://daugiaubalanso.lt/darbuotojui/kaip-nustatyti-aiskias-ribas-tarp-darbo-ir-asmeninio-gyvenimo/.

[6] Time to Breathe. Dr. Bill Mitchell. Green Tree, 2020.

1. Skirkite laiko buvimui tik dviese. Skamba kaip savaime suprantamas patarimas, bet gyvenimas pilnas visko, kas užpildo jūsų minutes, valandas, dienas, tad tas laikas, kurį jau tuoj tuoj galėsite skirti vienas (-a) kitam (-ai), taip niekada ir neateina. Kol jo sąmoningai nepaskirsite, didelė tikimybė, kad ir neateis. Tad skirkite vienas (-a) kitam (-ai) pasimatymus bent kartą per savaitę, eikite kartu miegoti, kartu pietaukite arba vakarieniaukite, retkarčiais ištrūkite savaitgaliui (be vaikų, jei jų turite) ir pan.
2. Bendraudami (-os) padėkite telefonus į šalį.
3. Juokitės kartu. Smalsaukite, šnekučiuokitės, pokštaukite. Nepameskite žaismingumo ir nuoširdaus domėjimosi viena (-as) kitu (-a) bei jums nutikusiomis istorijomis, rūpimomis idėjomis ir pan. Juokas kartu palaiko gyvybingumą, artumą ir pozityvią energiją santykiuose.
4. Būkite sąmoningi (-os) dėl to, kokią nuotaiką parsinešate namo. Vien savęs paklausęs (-usi), kokia nuotaika žengiate per namų slenkstį, galimai ją pakeisite į geresnę. O jei kartais tenka parsinešti ir blogą, būkite atviri (-os) su savo antrąja puse dėl to, kaip jaučiatės. Skirkite laiko savo emocinei sveikatai ir „persijungimui“ nuo rūpesčių darbe – gal jums gali padėti karštas dušas, kvėpavimo pratimai, kelių minučių pabuvimas ramiai su savimi, refleksija... Pabaigti darbo dieną galite dar būdami darbe ir skirdami (-os) laiko įvertinti dienos pasiekimus, iššūkius, kitos dienos planus. Tai padės ne tik nusimesti nuo pečių darbinę energiją, bet ir neparsinešti jos namo. Taip pat pagalvokite apie tai, kas jūsų laukia namie, panaudokite kelionės namo laiką muzikai / tinklalaidei klausyti, knygai skaityti, pasivaikščioti.
5. Mėgaukitės paprastais malonumais. Paįvairinkite savo rutiną maloniomis patirtimis. Ką mėgstate? Sportą, parodas, kultūrinius renginius, kiną, gaminti kartu maistą, lankytis naujose vietose, vaikščioti gamtoje? Įtraukite tai į 168 savaitės valandas.
6. Palaikykite fizinį kontaktą. Lieskite, masažuokite, apkabinkite viena (-as) kitą, bučiuokitės, reguliariai užsiimkite seksu. Fizinis kontaktas stiprina ir emocinį ryšį, ir emocinę sveikatą.
7. Kalbėkite apie problemas (kai tik jų iškyla).
8. Kritikuokite asmens veiksmus ir elgesį, o ne patį asmenį. Mokykitės pagrįstą kritiką priimti ir į ją atsižvelgti. Ypač jei tai susiję su tuo, kas svarbu jūsų mylimam žmogui.
9. Rodykite palaikymą ir paramą viena (-as) kitam (-ai).
10. Reikškite dėkingumą ir parodykite, kad vertinate savo antrąją pusę. Paleiskite visas blogas patirtis ir prisiminimus ir nenaudokite jų kritikuodami (-os) arba konfliktuodami (-os). Vietoje to pasakykite, už ką vertinate savo mylimą žmogų, kas joje / jame jums patinka, ir pan.

Strateguokite ir tarkitės tarpusavyje. Kad lygiavertis darbų pasidalijimas namie būtų įmanomas, turite skirti laiko su savo antrąja puse peržvelgti bei aptarti karjeros lūkesčius ir galimybes, kokių norų ir svajonių kiekvienas (-a) turite, su kokiais galimais iššūkiais galite susidurti, kaip galite viena (-as) kitą palaikyti ir padėti, kad suderinti asmeninį gyvenimą ir darbą būtų kuo lengviau. Numatykite konkrečius veiksmus, kurių galite imtis, kad būtų lengviau abiem. Normalu, jei esate skirtinguose karjeros etapuose ir jums reikalinga skirtinga parama. Svarbu, kad išgirstumėte vienas (-a) kito (-os) lūkesčius ir poreikius bei aptartumėte juos kaip komanda.

Gyvenimas su vaikais

Atsiradus vaikų, namų ruošos ir buities darbų visada padaugėja. Jei iki tol atrodė, kad nieko nespėjate, su vaikais šis jausmas gali jūsų nebepalikti niekada. Nebent būsite labai organizuota (-as) ir kiek įmanoma skirsite laiko planavimui ir pusiausvyrai kitose gyvenimo srityse. Ypač svarbu, kad skirtumėte tinkamą dėmesį sau ir savo sveikatai, miegui, kitoms veikloms, kurios padeda atgauti energiją, kokybiškam santykio kūrimui ir puoselėjimui su savo mylimiausiais žmonėmis.

Patarimai

Planuokite savo šeimos laiką. Tiek savo laiką šeimai, tiek šeimos laiką su jumis. Galite paskirti konkretų laiką per savaitę, kada sėdate ir susiplanuojate, kaip atrodys ateinančios septynios jūsų dienos. Tam galėtų tikti penktadienio arba sekmadienio vakaras. Darykite tai kartu su savo antrąja puse ir viską užfiksuokite raštu virtualiajame kalendoriuje arba tikrame popieriaus lape. Svarbu, kad abu planuojantys asmenys (ar daugiau, jei įtraukiate ir kitus šeimos narius) šį planą matytų ar turėtų prie jo priėjimą. Įrašykite ir tokias veiklas kaip laikas sau (jei planuojate tiesiog paskaityti knygą, pažiūrėti filmą, pasivaikščioti miške ar kt.). Jei šios veiklos nepasižymėsite kalendoriuje, tikėtina, kad šį laiko tarpą užims kitos veiklos, atsiradusios per savaitę.

Šis pratimas labai tinkamas, kai (a) norite pasidalyti šeimos ir buitinius darbus su antrąja puse lygiaverčiai (nuspręsti, kas ir ką daro, už kokias su šeimos gyvenimu susijusias užduotis yra atsakinga (-as)); (b) kai norite kurią nors iš gyvenimo sričių išvystyti arba sustiprinti. Pavyzdžiui, daugiau laiko praleisti su šeima, geriau miegoti, pasirūpinti fizine sveikata ir pan. Kai viskas sudėliota „ant popieriaus“, nebėra už ko pasislėpti.

Planuokite savo turimus išteklius. Pradėkite šiandien pat nuo refleksijos, kurie dalykai kelia daugiausia iššūkių ir kaip juos įveikti su turimais resursais: planuodami ir organizuodami savo laiką ir užduotis, paprašydami pagalbos iš kitų žmonių, perskirstydami darbus tarp šeimos narių ir pan.

Tarkitės su šeima. Kalbėkitės atvirai su savo šeima apie asmeninius ir profesinius poreikius. Jei šiuo metu darbui teikiate prioritetą, jūsų šeima turi tai žinoti ir su jumis bendradarbiauti. Paaiškinkite savo vaikams, kodėl jums svarbu tai, ką darote, kodėl tai darote. Tikėtina, jei jie žinos, kodėl tai svarbu, bus atlaidesni dėl trumpesnio laiko kartu, mažės įtampos ir nesusipratimų.

Leiskite laiką kartu kokybiškai. Nesvarbu, ar turite 10 minučių, ar visą vakarą, jei jau leidžiate laiką kartu, pasistenkite, kad jis būtų kokybiškas, su visišku jūsų dėmesiu, skiriamu šeimai. Tuo metu netikrinkite el. laiškų, nenaršykite internete ir pan. Geriau trumpesnis laikas kartu, bet su visišku jūsų atsidavimu būti čia ir dabar, domėtis kitu žmogumi, skirti visą savo dėmesį tam, ką darote.

Laikykitės duotų pažadų. Jei pažadėjote kartu vakarieniauti, taip ir padarykite. Kartais susitarimus galima atšaukti, bet jei tai tampa pasikartojančiu veiksmu, šeima, o ypač vaikai, gali jumis nebetikėti ir nebepasitikėti, nebūti atlaidūs ir supratingi.

Draugaukite su savo vaikais. Domėkitės savo vaikų pomėgiais, istorijomis, rūpesčiais ir iššūkiais bei kitais jiems svarbiais klausimais. Kas jų draugai, kokios jų svajonės ir troškimai, kas jiems patinka ir ko jie nemėgsta, kurie dalykai mokykloje sekasi, o kurie ne? Kalbėkitės ir leiskite laiką su savo vaikais – būkite jų visatos dalimi. Neleiskite, kad darbai ir kiti kasdienos rūpesčiai kliudytų jums nors trumpai, bet kasdien palaikyti gyvą ryšį.

Susikurkite ritualus ir tradicijas laikui kartu praleisti. Gal tai gali būti tik jūsų ir jūsų sūnaus / dukters žygis su palapinėmis? Kartą per mėnesį apsilankymas kino teatre? Nuėjimas į kavinę sekmadienį suvalgyti ledų? Skirkite savo laiko veikloms, kurios sustiprintų jūsų draugystę.

Įkurkite „šeimos studiją“. Kas vakarą darbo dienomis susitarkite dėl tylos ir susikaupimo laiko, kurį kiekvienas šeimos narys skirtų savo dienos darbams užbaigti: vaikai galėtų ruošti namų darbus ar prisėsti prie kitų mokyklos projektų, o tėvai – prie darbinių užduočių ar kitos intelektualinės veiklos. Idealu, jei visi galite susėsti prie vieno stalo ar būti tame pačiame kambaryje. Nusistatykite konkretų laiką, kuriam pasibaigus visa šeima galėtų pereiti prie poilsio veiklų. Šiuo pratimu lavinsite visos šeimos įgūdžius planuoti laiką ir jį išnaudoti efektyviai ir kryptingai.

Efektyviai tvarkykite savo buitį. Dažnai daug laiko praleidžiame atlikdami įvairius buities darbus, kuriuos galėtume automatizuoti, pasidalyti, geriau organizuoti ir pan. Galbūt kartais vietoj gaminimo namie galite vakarienę užsisakyti arba pavalgyti ne namie (taip nušaudami kelis zuikius vienu šūviu – kokybiškas laikas drauge su šeima ir poilsis kartu); vietoj važiavimo į parduotuvę apsipirkti el. parduotuvėje; vietoj kasdienio tvarkymosi namie skirti tam laiko savaitgalį, o gal paprašyti arba pasamdyti pagalbos iš išorės (pavyzdžiui, sutvarkyti tas namų vietas, kurioms paprastai „neprieina rankos“, išvalyti langus, kilimus ir pan. Nors iš pirmo žvilgsnio toks sprendimas skamba kaip prabangos dalykas, tai susiję su lygiaverčiu darbų pasidalijimu šeimoje bei kokioms išlaidoms šeimoje skiriate pirmenybę); vietoj indų plovimo įsigyti indaplovę (vėlgi, skamba kaip prabangos pirkinys? Pagalvokite, kiek laiko tam skiriate, ypač su mažais vaikais, ir realiai apskaičiuokite, kiek sutaupytumėte laiko, kurį galėtumėte

skirti kitoms veikloms, kurios jus praturtina, o nenuvargina. Gal tai verta rezultato investicija? Tikėtina, kad dėl skalbimo mašinos įsigijimo klausimų nebekyla) ir pan. Atsisakykite dalykų, kurie eikvoja jūsų laiką, bet galite be jų puikiai apsieiti. Sutaupytą laiką skirkite dalykams, kuriuos tikrai mėgstate, arba ilgesniam poilsiui.

Valgykite kartu prie vieno stalo. Be televizoriaus ir telefonų. Stiprinkite savo ryšį ir žinias apie vienas kitą šeimoje, o ne socialiniuose tinkluose.

Kasdien skirkite laiko savo pomėgiams. Bent 15 minučių kasdien skirkite tam, ką laikote atpalaiduojančia veikla: skaitymui, meditacijai, vairavimui, pokalbiui su draugu, pagulėjimui karštoje vonioje, sporto pratimams. Tik tam, kad pasimėgautumėte savimi ir tuo, ką darote, be didelių įsipareigojimų ar jausmo, kad „tai reikia padaryti“. Paverskite šias 15 minučių savo kasdiene praktika, skirta tik jums.

Aiškiai komunikuokite asmeninius poreikius darbe. Kadangi darbo aplinkoje, kaip ir visuomenėje, vyrauja požiūris, kad namais rūpinasi moterys, lygiaverčio darbų pasidalijimo namie siekiantys vyrai turi ypač stengtis keisti šias normas ir savo darbovietėje. Jei jums reikia išeiti anksčiau iš darbo dėl šeiminių priežasčių, neslėpkite to. Savo elgesiu galimai padrąsinsite ir kitus kolegas komunikuoti atvirai apie jų poreikius, susijusius su šeimos ir asmeniniu gyvenimu.

Sveikata ir fizinė forma

Sveikata ir fizinė forma

„Svarbu ne pasiekti kūno formas, kurių tu nori, bet padaryti viską, ką gali su kūnu, kurį turi“,

– John Bingham, „No Need for Speed: A Beginner’s Guide to the Joy of Running“

„Born to run“ („Gimę bėgti“) yra ne tik klasika tapusi Bruce’o Springsteeno daina, bet ir ne mažesne bėgimo klasika tapusi knyga, kurios autorius – Christopheris McDougallas. Ir jeigu galima ginčytis dėl knygos pavadinime užkoduotos teorijos, mokslinėje literatūroje nesunkiai rasite pasvarstymų, kad smegenų (ne tik žmogaus) paskirtis, visų pirma, yra ne kompleksinių užduočių sprendimas, kūrybiškumas ar kitų organų veiklos koordinavimas, o... judėjimas. Kaip kraštutinis pavyzdys galėtų būti vandens gyvūnas gaubtagyvis (tunikatas), kuris išsivystęs ir prisitvirtinęs prie uolienos, kur praleis likusias savo dienas misdamas, realiai suvalgo savo smegenis – nereikia judėti, nereikia ir smegenų. Kitas pavyzdys – dirbtinis intelektas. Dirbtinis intelektas gali įveikti pasaulio šachmatų čempioną, bet nepadeda robotams pagauti teniso kamuoliuko, ką gali bet kuri penkiametė. Tad jeigu tikrai norite pajudinti smegenis, reikia griebtis ne kryžiažodžio, o judėjimo, dar geriau – sporto. Sportas yra labai gerai, bet skirtingai nei galima pagalvoti pažiūrėjus filmuką „Flinstounai“, mūsų protėviai nevaikščiojo į sporto klubus ir nekilnojo štangų su akmenimis – jiems užteko tiesiog judėti.

Pasaulio sveikatos organizacija rekomenduoja kiekvieną savaitę skirti 150 minučių (apie 22 minutes kasdien) lengvai fizinei veiklai arba 75 minutes (vos septynios minutės kasdien!) aktyviai veiklai. Čia minimaliai. Jeigu norite iš savo kūno ir judesio išlaužti daugiau naudos, šią normą galite dvigubinti. Ir tam nereikia eiti į sporto klubą. Tyrimo metu, kuriame dalyvavo 130 000 žmonių iš 17 šalių, buvo nustatyta, kad ėjimas į darbą ir namų ruošos darbai, tokie kaip grindų siurbimas ar šveitimas, yra pakankama veikla, kad ankstyvos mirties rizika sumažėtų 28 procentais, jei tai daroma 150 minučių per savaitę.[7] Ir tai tik pradžia. Pabandykite, bent jau savo galvoje, suteikti naują prasmę tokioms veikloms kaip apsipirkimas ar kelionė į darbą ar iš jo. Ar tikrai krepšelis su pirkiniais yra vargas ir tampymasis? O gal vis dėlto sportas, mažai nusileidžiantis svarmenų kilnojimui sporto klube? Ir ar tikrai sėdėjimas kamštyje (nesvarbu, nuosavame automobilyje ar viešajame transporte) yra geriau nei ėjimas pėsčiomis? Kad ir pusę kelio, vieną dvi stoteles. 2019 metais atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo beveik 150 000 Australijos gyventojų, parodė, kad reikia daugiau nei valandos intensyvaus judėjimo per dieną, jog pašalintumėte neigiamą sėdėjimo darbo metu poveikį sveikatai.[8] „Sėdėjimas yra naujas rūkymas“ skelbia mokslininkai, tad gal tikrai verta pataupyti automobilį ir į parduotuvę po darbo nueiti pėsčiomis? Nerasti laiko

[7] Scott A Lear, PhD, Weihong hu, MSc, Sumathy Rangarajan, MSc, Danjela Gasevic, PhD, Darryl Leong, PhD, Romaina Iqbal, PhD et al. The Effect of Physical Activity on Mortality and Cariovasclar Disease in 130 000 People from 17 High-Income, Middle-Income, and Low-Income Countries: The PURE Study. The Lancet, volume 390, issue 10113, 2017.

[8] Emmanuel Stamatakis, Joanne Gale, Adrian Bauman, Ulf Ekelund, Mark Hamer, and Ding Ding J Am Coll Cardiol. Sitting Time, Physical Activity, and Risk of Mortality in Adults. Journal of the American College of Cardiology, volume 73, No. 16, 2019.

sportui ar judėjimui – tai lyg nerasti laiko miegui (tai atskira šios formulės dalis) ar kvėpavimui (apie kvėpavimą rekomenduojame paskaityti Jameso Nestoro knygą „Kvėpavimas“ ir sužinoti, kad dauguma žmonių (tikėtina, kad ir jūs) nemoka taisyklingai kvėpuoti). Net mums gerai žinomą mitybos piramidę JAV specialistai 2005 metais papildė laiptais, tuo norėdami pasakyti, kad sunku kalbėti apie gerą sveikatą, jeigu žmogus nejuda, nesportuoja.

Tikriausiai, nėra abejojančiųjų, kad nuo mitybos priklauso mūsų sveikata, savijauta, nuotaika, netgi darbingumas, tačiau ką reiškia maitintis sveikai ar nesveikai, tinkamai ar netinkamai, kiekviena (-as) supranta skirtingai. Šia prasme taip pat nėra vienos formulės, tačiau atmetus naujas madas (iš senų teorijų naujai neuždirbsi) rekomendacija būtų ta, kurią dar 2008 metais knygoje „In Defence of Food: The Myth of Nutrition and the Pleasures of Eating“ suformulavo Michaelas Pollanas: „Valgykite maistą[9]. Ne per daug. Daugiausia augalinį.“

Prie naudingų nuorodų rasite nuorodą į dvi Michaelo Gregero knygas: „How Not to Die“ ir „How Not to Diet“ (kol kas tik anglų kalba). Pirmoje jų, remdamasis tik moksliniais tyrimais, M. Gregeras ima pagrindines mirties priežastis JAV (kurios mažai skiriasi nuo Lietuvos) ir nagrinėja, koks jų ryšys su mityba. Antroji, „How Not to Diet“, apžvelgia populiariausias šių laikų dietas (dietos kaip mitybos režimai, o ne kaip siaurai suprantamas būdas sulieknėti ar numesti svorio), kiek jos efektyvios ir ką daryti norint pasiekti geriausių rezultatų? Knygos labai gerai įvertintos, bet didelės, tad norintiesiems (-iosioms) ko nors panašesnio į mokslinių tyrimų santrauką reikėtų bent peržvelgti „HARVARD T.H. Chan School of Public Health“ dokumentą „Healthy Eating Pyramid“.[10] Laikas, skirtas mitybai (ir gaminimas namuose, ir produktų etikečių tikrinimas, literatūros skaitymas ir t. t.), pridės ne vienus metus sveiko gyvenimo, taip pat geros savijautos kitoms veikloms tiek dabar, tiek ateityje.

Galiausiai apie profilaktinį rūpinimąsi ir domėjimąsi savo sveikata. Dažnas žmogus apie išmaniuosius laikrodžius, telefonus, automobilius ar kitame pasaulio krašte gyvenančią įžymybę žino daugiau (ir domisi labiau) nei apie savo sveikatą konkrečiai ar žmogaus sveikatą bendrai. Pavyzdžiui, laikoma, kad vitamino D trūksta 9 Lietuvos gyventojams iš 10[11] (optimistinis skaičius), o jo trūkumo požymiai yra dažnai pasikartojantis peršalimas, nuolatos jaučiamas nuovargis ir slogi nuotaika (aukščiau minėtas M. Gregeras vitamino D trūkumą mini kalbėdamas apie vieną iš pagrindinių mirčių JAV priežasčių – savižudybes), lėtai gyjančios žaizdos, plaukų slinkimas, kankinantys kaulų, nugaros ir raumenų skausmai. Pagrindinis vitamino D šaltinis yra ar turėtų būti saulė, bet gyvenant šalyje, kurios dangus kiek per dažnai pasižymi cepelinų spalvos atspalviais (Lietuvoje tik porą mėnesių saulė būna pakankamai aktyvi, kad vitaminą D pavyktų pasigaminti būnant lauke), pasipildyti vitamino atsargas lengviausia vartojant gydytojo paskirtus papildus ar preparatus (dauguma papildų, parduodamų vaistinėse, yra tinkamesni esamam kiekiui palaikyti). Ir vitaminas D čia pateiktas tik kaip pavyzdys, kad dauguma lietuvių nei įtaria vitamino D trūkumą, nei kaip nors tai sprendžia. O kur dar profilaktiniai sveikatos patikrinimai, besaikis vaistų (taip pat ir antibiotikų) vartojimas – daug kas yra palikta savieigai ir įpročiams. Ar verta investuoti į savo

[9] Turima omenyje, kad tai turi būti gryni produktai, o ne gaminiai, kurių sudėtyje yra velniai žino ko.
[10] Healthy Eating Pyramid: https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-eating-pyramid/.

[11] Dietologė: 9 iš 10 lietuvių gyvybiškai trūksta svarbaus vitamino: https://www.lrt.lt/naujienos/gyvenimas/13/241082/dietologe-9-is-10-lietuviu-gyvybiskai-truksta-svarbaus-vitamino.

sveikatą, ar ji „kaip nors“ ir „yra, kaip yra“?

Formulės kūrėjai nemoralizuoja, kada, kaip ir kiek jūs turite judėti ar sportuoti, ko ir kiek valgyti ar kaip kitaip rūpintis sveikata – tik primena, kad ši sritis yra labai svarbi gerai savijautai bei atsispindi kitose gyvenimo srityse. Ar verta į tai investuoti, ar ši sritis svarbesnė už kitas, kiek svarbesnė ar mažiau svarbi – spręsti jums.

Kaip rasti laiko ir nuo ko pradėti?

Sumažinkite kliūtis, esančias tarp jūsų ir rezultato. Tyrimai rodo, kad kiek toli sporto klubas (ar tiesiog sporto vieta) yra nuo jūsų namų, tiek mažiau galimybių, kad jame pasirodysite. Tad dažnai paprasčiausia, lengviausia ir pigiausia – išeiti pabėgioti netoli namų ar sportuoti namuose.

Sportuokite ne vieni, o su „įsipareigojimų partneriu (-e)“. Kartais lengviau prisiruošti kažką daryti, kai žinai, kad kažkam esi įsipareigojęs (-usi) sportuoti kartu.

Sportuokite kartu su šeima ar draugais, taip derindami šeimos ir fizinės formos sritis.

Sportui ryte pasiruoškite (nusiteikite) iš vakaro. Galite prie lovos pasidėti bėgimo batelius ir aprangą, o galite (jeigu jau labai blogai) ir miegoti eiti su bėgimo kelnėmis ar trumpikėmis.

Sportas (kaip ir bet kokia kita veikla) turi teikti malonumą. Jeigu po jo jaučiatės blogai, nusikalę, (nemaloniai) pavargę, vadinasi, kažką darote blogai, per daug, per greitai ar pan. „Per kančias į žvaigždes“ palikite sovietiniam folklorui ir profesionaliems sportininkams (-ėms).

Išbandykite ir derinkite įvairias sporto rūšis ar judėjimo būdus, raskite, kas jums patinka: ėjimą, bėgimą, važiavimą dviračiu, boksą, jogą, tenisą, krepšinį.

Suteikite kasdieniam judėjimui naują veidą: sunkius pirkinius neškite galvodami, kad tai yra ne vargas, o alternatyva svarmenims sporto klube ir pan.

Įtraukite į savo geresnės fizinės formos arsenalą visas 4 pagrindines pratimų grupes: 1) aerobikos / kardiotreniruotes, 2) jėgos, 3) lankstumo, 4) balanso. Geriau visko po truputį, nei sugebėti stovint užsirišti batus, bet nesugebėti nesustojus užlipti į penktą aukštą.

Pakeiskite važiavimą viešuoju transportu ar automobiliu, ėjimu ar važiavimu dviračiu. Tais atvejais, kai atstumas eiti pernelyg didelis, – sutrumpinkite jį išlipdami keliomis stotelėmis anksčiau ir paeidami sparčiu žingsniu.

Stebėkite savo aktyvumą išmaniuosiuose telefonuose: „Google Fit“ („Android“) ar „Apple Health“ („iPhone“). Jeigu šie įrenginiai visada su jumis, galite papildomai įsidiegti aplikacijų, kurios telefoną pavers geriausiu jūsų sporto partneriu. Dalykitės savo pasiekimais su draugais (-ėmis), kvieskite į iššūkius ir varžykitės.

Įsigykite išmanųjį laikrodį ar apyrankę, kuri stebės jūsų aktyvumą 24/7 (elementariems dalykams gali užtekti ir keliasdešimt eurų kainuojančio įrenginio, bet jeigu planuojate į sportą investuoti rimčiau, apsiribokite „Garmin“, „Polar“, „Suunto“, „Coros“, kurie papildomai dėl tikslumo leidžia prijungti ir širdies diržą).

Pasidomėkite sveikatingumo programomis savo darbovietėje (ar inicijuokite jas). Dažnai darbuotojai (-os) nežino ne tik apie galimas kompensacijas ar naudą, bet ir apie sporto sales savo darbovietėse. Prašykite, kad būtų sudarytos sąlygos, jeigu ne sportuoti, bent atvykti į darbą dviračiu (dviračių stovai, dušai).

Skelbkite dieną be automobilio (sau ar darbovietėje) ne kartą per metus, o kartą per mėnesį ar savaitę.

Judėjimą, sportavimą paverskite įpročiu, kuriam yra dedikuotas laikas jūsų darbotvarkėje, o ne kuris įvyksta, jeigu nėra kitų dalykų. Išsiugdyti tiek blogus, tiek gerus įpročius užtrunka, bet lygiai taip pat užtrunka ir jų atsisakyti.

Žiūrėkite, ką valgote, ir supraskite, į ką žiūrite: „augalinis aliejus“ nereiškia nieko gero, jeigu tai palmių aliejus; „visadalių grūdų“ tampa geresniu produktu tik tada, kai skaidulų ir angliavandenių santykis yra 1:5 (arba mažesnis) ir t. t., ir pan.

Pasidovanokite sveikatos dovaną: masažą, apsilankymą sporto veikloje (baseine, laipiojimo uolomis, „crossfit“ ir pan.), sveikatos patikrinimą.

Savo sveikatos priežiūros įstaigoje pasidomėkite jums priklausančiais nemokamais profilaktiniais tyrimais.

Išsitirkite vitamino D atsargas organizme. Beveik neabejotina, kad jums jo trūksta, tik klausimas, kiek?

Pasitikrinkite geležies (ar ir feritino) kiekį kraujyje, ką galima padaryti ir tampant kraujo donoru (-e) – taip sujungiant sveikatos ir bendruomenės sritis savo gyvenime. Paskatinkite darbovietę organizuoti donorystės akciją ir duokite kraujo kartu su kolegomis.

Gerai padirbėti
ar
Gerai pailsėti
Miegas

Miegas

„Kasnakt, kai einu miegoti, aš mirštu.
O kitą rytą, kai prabundu, aš atgimstu“,

– Mahatma Gandhi

Statistikos, kiek žmonių miega nepakankamai, pakanka (trumpai reziumuojant, daug, per daug), tačiau svarbiausia ne statistika. Svarbiausia, ar atsibudę galite užtikrintai sau pasakyti, kad miegojote gerai ir esate pasiruošę šokti iš lovos bei išsunkti naujai išaušusią dieną iki paskutinio lašo? Kitu atveju, tikėtina, kad miegojote nepakankamai, bet taip (nepakankamai) miegate jau taip seniai, jog neišsimiegojimą darbo dienomis ir „atsimiegojimą“ savaitgaliais laikote normaliu miego režimu. Knygos „Kodėl mes miegame?“ autorius Matthew Walkeris siūlo sau užduoti kelis klausimus, kad suprastume, ar miegame pakankamai: 1) ar prabudę ryte, 10–11 valandą, galėtume vėl „nulūžti“? 2) Ar galite iki vidurdienio normaliai funkcionuoti nepavartoję kofeino (kava, arbata su kofeinu)? Jeigu į pirmąjį atsakėte „taip“, reiškia, kad jums arba trūksta miego, arba jis yra nekokybiškas. O jeigu į antrąjį atsakėte „ne“, reiškia, kad užsiimate chroniško neišsimiegojimo savigyda. Dar keli faktai, kurie rodo, kad miegate nepakankamai: 1) jeigu neužsistatytumėte žadintuvo, neprabustumėte laiku; 2) tą patį sakinį skaitote, dar kartą perskaitote ir dar kartą perskaitote, kad suprastumėte, kas turėta omenyje.

Miegas nėra tai, kuo reikia užpildyti laiką, kai nieko neveiki. Greičiau tai yra laikas, kai maksimaliai pasiruoši dalykams, kuriuos veiksi, kai prabusi. Miego trūkumas yra pavojingas gyvybei (pavyzdžiui, kalbant apie vairavimą išgėrus, vairavimas nemiegojus 18 valandų (taigi miegojus 8 valandas) yra prilyginamas vairavimui su 0,05 proc. alkoholio kraujyje, o vairavimas nemiegojus 24 valandas – 1,00 proc. (lengvas girtumas, bauda 300–450 €)). Miegu naudinga pasirūpinti jau vien dėl šių „Healthline.com“ minimų priežasčių:

- gali padėti išlaikyti ar numesti svorio;
- gali pagerinti koncentraciją ir produktyvumą;
- gali pagerinti sportinius rezultatus;
- gali sustiprinti širdį;
- turi įtakos cukraus apykaitai ir 2-ojo tipo diabeto rizikai;
- prastas miegas yra susijęs su depresija;
- palaiko sveiką imuninę sistemą;
- prastas miegas yra susijęs su padidėjusiais uždegiminiais procesais;
- turi įtakos emocijoms ir santykiams.

Kaip rasti daugiau laiko?

Paverskite miegą prioritetu. Jeigu kitaip nepavyksta, įtraukite miegą į „darbotvarkę“.

Nuo ko pradėti?

Ką reikėtų daryti, kad geriau miegotume?

- Eikite miegoti ir kelkitės tuo pačiu metu. Tiek darbo dienomis, tiek savaitgaliais. Neišsimiegojimas darbo dienomis ir persimiegojimas (atsimiegojimas) savaitgaliais statistiškai gali atrodyti kaip „vidutiniškai 8 valandos per dieną“, bet realiai reikšti nesveiką miego režimą kiekvieną dieną.
- Reguliariai mankštinkitės kiekvieną dieną, geriau ryte (įrodyta, kad mankšta (įskaitant tempimą / aerobikos pratimus) pagerina ramų miegą) arba lengvai vakare.
- Reguliariai būkite lauke arba ryškioje šviesoje. Jeigu galite, pradėkite rytą su dienos arba dirbtine ryškia šviesa, kad organizmas gautų signalą, jog diena prasidėjo.
- Pasitikrinkite savo vitamino D kiekį (tas, kurio daugiausia turėtume gauti būdami saulėje, bet pakankamai negauname), atstatykite ir palaikykite papildais.
- Palaikykite patogią temperatūrą miegamajame (ideali temperatūra miegui yra 17–19 °C).
- Miegamajame turi būti ramu ir pakankamai tamsu, kad būtų lengviau užmigti. „Aš puikiai miegu ir be užuolaidų“ yra toks pats melas, kaip ir „aš puikiai išsimiegu miegodamas 5 valandas“, kas gali būti tiesa, nebent gulate ir keliatės su saule ir gyvenate toli nuo dirbtinės šviesos šaltinių.
- Naudokite savo lovą tik miegui (ir seksui). Darbai lovoje kuria asociacijas, nesusijusias su ramybe ar poilsiu.
- Susikurkite miego rutiną (pavyzdžiui, šilta vonia / dušas, aromaterapija, skaitymas, muzika, joga). Pavyzdžiui, 21 val. išgersiu mažą puodelį raminamosios arbatos,

22 val. išjungsiu telefoną, kompiuterį, televizorių ir pusvalandį skirsiu knygai paskaityti,
22.30 val. pusvalandį pamedituosiu, padarysiu tempimo arba kvėpavimo pratimus,
23 val. išjungsiu šviesas.

- Laikykite kojas ir rankas šiltai.
- Prieš pradėdami miego rutiną susirašykite (išrašykite iš galvos) kitos dienos darbus.
- Miegokite lovoje vieni (be antrosios pusės, vaikų ar gyvūnų). Miegojimas kartu vienoje lovoje atsirado iš skurdo (kapitalizmo laikotarpiu besiplečiantys didmiesčiai ir maži butai), o ne iš meilės. Lovą galima panaudoti ir meilei, bet jeigu tikrai mylite savo antrąją pusę (ar save), leiskite jai išsimiegoti be tokių papildomų dirgiklių kaip patalynės tampymas, knarkimas, ėjimas naktį į tualetą ir pan. Jeigu tai skamba pernelyg radikaliai, bent pabandykite įsigyti čiužinį, ant kurio nesijaučia greta esančio žmogaus vibracijos, miegoti ant skirtingų čiužinių ar dviejų greta suglaustų lovų.

Ko nereikėtų daryti, jeigu norime gerai miegoti?

- Prieš miegą užsiimti aktyvia fizine veikla.
- Snausti dieną (15–30 minučių „poguliukai“ iki 15 valandos yra puiku, bet vėliau ar ilgesni gali virsti tragedija).
- Prieš pat miegą užsiimti energizuojančia, stimuliuojančia (protiškai, fiziškai) veikla.
- Vakare vartoti kofeiną (kavos, arbatos ir pan.) ar nikotiną. Kofeinas išlaiko 50 proc. savo poveikio vidutiniškai 5 valandas (nuo pusantros valandos iki devynių valandų, priklausomai nuo organizmo).
- Naktį stebėti laikrodį arba skaičiuoti minutes.
- Skaityti arba žiūrėti televizorių lovoje, ypač prieš miegą.
- Prabudus ilgiau nei 20–30 minučių toliau vartytis lovoje ir bandyti užmigti. Bandymai užmigti per jėgą gali suveikti priešingai. Pabandykite paskaityti knygą, kol vėl pajusite norą miegoti.
- Vakare vartoti alkoholį ar vartoti alkoholį kaip miegą skatinančią priemonę. Alkoholis gali padėti užmigti arba „nulūžti“, bet pats miegas bus labai neramus ir ryte nesijausite pailsėję.
- Eiti miegoti alkanam (-ai) arba persivalgiusiam (-iai).
- Neišmiegojus vieną naktį bandyti keisti kitos dienos rutiną.
- Neišsimiegojus kitą dieną vartoti daugiau kofeino.

Nėra tam laiko
ar
Laiko sau yra
Asmeninis laikas

Asmeninis laikas

„Kai gerbsi savo laiką, kiti darys tą patį“,

– Nancy B. Urbach

Ši balanso „koja“, visų pirma, yra apie Tave. Juk tai, ką renkiesi daryti, patinka Tau. Ne darbdaviui, ne antrajai pusei, ne vaikams, ne draugams, o Tau. Yra posakis – „jeigu nesusiplanuosi savo gyvenimo, kas nors kitas jį suplanuos už Tave“. Čia yra tas laikas, kai turėtum susiplanuoti sau ir už save. Čia telpa ir sportas, ir hobiai, ir kelionės, ir knygų skaitymas, tad, jeigu čia patenka dalykai, kuriuos mini prie fizinės formos ar intelektualinės veiklos, tuo geriau – tam tikra prasme Tavo savaitėje atsiranda net daugiau valandų balansui palaikyti nei 168 valandos. Jeigu nori atidaryti medžio dirbtuves – puiku. Jeigu į veiklą nori ir pavyksta įtraukti vaikus – dvigubai puiku, nes asmeninio gyvenimo sluoksnis čia persidengia su šeimos. Lygiai taip persidengia bendros išvykos, pasivaikščiojimai gamtoje. Yra šeimų / porų, kuriose vienas atostogas planuoja vienas žmogus, o kitas – kitas. Tas, kuris planuoja, renkasi tai, kas jam (jai) patinka, nes, kaip dažnai būna, kompromisas yra sprendimas, kuris laimės nesuteikia nė vienai pusei.

Ar į asmeninio laiko sluoksnį patenka ir televizoriaus žiūrėjimas, naršymas internete? Kaip ir dėl kiekvienos srities, kuri turėtų padėti atrasti daugiau balanso, pagrindinis klausimas turėtų būti – ar skirdama (-as) laiko šiai sričiai vėliau jaučiuosi geriau, energingiau, ar tik dar labiau išvarginta (-as) ir išsunkta (-as)?

Kiekvieną riboja įsipareigojimai. Asmeniniai, finansiniai... Bet svarbu nepamiršti, kad kiekviena (-as) esame unikali asmenybė, tokios antros pasaulyje nėra. Ir niekas negali pasakyti, kiek ir kam turėtume skirti laiko. Jokie hobiai nebus mieli, jeigu galvosime, už ką nusipirkti maisto, bet lygiai taip pat net maistas prabangiame restorane gali būti beskonis po sekinančios savaitės (ar net mėnesio) darbe. Kartais net nejaučiant tam poreikio ar neturint tam laiko reikia žengti žingsnį atgal, atsiriboti nuo visų veiklų ir įsipareigojimų bei paklausti savęs, ar tai, ką turi, ką darai, džiugina? Knygos „The Accidental Creative“ autorius Toddas Henry, kalbėdamas apie tai, kaip susiplanuoti dieną darbe, patarė ant popieriaus susirašyti visa, kas sukasi galvoje, nepriklausomai nuo to, ar tai darbinis reikalas, ar asmeninis, nes „jeigu tai yra tavo galvoje, tai yra tavo galvoje“. Jeigu jums reikia valandos per savaitę, kad išsivalytumėte iš galvos mintis ar jomis pasipildytumėte, imkite valandą. Jeigu reikia visos dienos – imkite dieną. Jeigu neskirsite valandos sau dabar, gali būti, kad ateityje tam reikės skirti mėnesius ar net metus. Žmonėms, pradėjusiems medituoti, iš pradžių ir penkių minučių per dieną pakanka.

Prancūzų filosofas Blaise’as Pascalis yra pasakęs, kad visos žmonijos problemos kyla dėl žmogaus negebėjimo ramiai pabūti vienam savo kambaryje. Eksperimento metu žmonės, uždaryti vieni patalpoje, verčiau renkasi išbandyti skausmingą elektrošoką, negu tiesiog ramiai pasėdėti dešimt minučių.[12] Bet net jeigu nesugalvojate, kuo norėtumėte praturtinti asmeninį gyvenimą, tos dešimt minučių galėtų būti naudingai išnaudotos rašant dienoraštį

(nesureikšminant „dienoraščio rašymo“, tai yra tiesiog susikaupusių minčių nukrovimas iš galvos ant popieriaus), bandant apsibrėžti, kaip ir kuo per artimiausią mėnesį, metus ar penkmetį Tu tapsi labiau Tu (būsi tas, kuris moka groti gitara, supranta ar kalba ispaniškai, moka stovėti ant galvos, nubėga pirmą maratoną ar pusmaratonį). Skirti sau laiko „nieko nedaryti“ atrodo egoistiška ir neracionalu, tačiau pervertę naujausias laimės studijas atrasite, kad būtent neskirti sau pakankamai laiko yra neracionalu.

Nuo ko pradėti?

Užsirašyk ant popieriaus, ką norėtum nuveikti, išmokti, pasiekti, patirti. Nesinešiok to galvoje, nes tai greitai paskęs tarp kitų dalykų, be to, likusią erdvę popieriaus lape galėsi (turėtum) išnaudoti, ką, kaip ir kada darysi, kad pasiektum savo tikslų. Norėtum daugiau laiko skirti mitybai, sportui, hobiams, miegui – kam?

Rezervuok laiką sau kalendoriuje, lyg tai būtų vienas iš svarbių savaitės susitikimų (sau su savimi). Jeigu nerezervuosi Tu, rezervuos kas nors kitas. Kas čia svarbiausias?

Išdrįsk skirti laiko sau. „Disney“ / „Pixar“ filmuko „Aukštyn“ („Up“) herojus Karlas leidžiasi į solo kelionę po to, kai „pavėluoja“ į kelionę drauge. Ir kokia tai kelionė! Ir vis dėlto, kiek dalykų mes neišdrįstame padaryti... nenueiname į filmą, nes į „tokius“ niekas kartu nenori eiti, neišgeriame gero parduotuvėje aptikto vyno, nes „vieni geria tik alkoholikai“, ir nenukeliaujame į svajonių šalį, nes mūsų kompanijai „tai paskutinė šalis žemėje, į kurią jie keliautų“. Velniop šitas socialines normas – išdrįskite ir išmokite mėgautis savo kompanija ir jums niekada neteks nuobodžiauti!

Išmok pasakyti „ne“. Iš pradžių mažiau maloniems dalykams, o tada ir tiems, kurie svarbūs kitiems, nes viskam laiko vis tiek neužteks. Peržengęs (-usi) pirmą „ne“ barjerą, išmok pasakyti „ne“ mieliems dalykams. Tai gali būti ir pagalba draugams, savanoriavimas, ir šimtai hobių, kurie gali reikšti ir nuolatinį atradimo džiaugsmą, ir tai, kad iš tiesų nežinai, ko nori. Išmokti groti gitara ar pianinu bei mokėti subrazdinti tris akordus gitara yra ne tas pats.

Informuok apie savo poreikius aplinkinius. Nuo žmogaus, skiriančio laiko savo tobulėjimui, iki keistuolio ar egoisto – vienas žingsnis. Niekas neturėtų jaustis kaltas (-a) dėl to, kad skiria laiko sau, nori pabūti su savimi, nes galiausiai – tai... laikas su šauniausiu žmogumi pasaulyje. Bet kažkam taip gali ir neatrodyti. Į porą sukritę ekstravertas (-ė) su intravertu (-e)

[12] Nadia Whitehead. People Would Rather Be Electrically Schocked Than Left Alone With Their Thoughts. Science, 2014. https://www.science.org/content/article/people-would-rather-be-electrically-shocked-left-alone-their-thoughts.

anksčiau ar vėliau turėtų suprasti, kad vienam (-ai) jų reikia socialinių kontaktų, veiksmo, jog energizuotųsi, o kitam (-ai) persikrovimui kaip tik reikia nuo viso to atitrūkti. Lygiai kaip Tu neprivalai jaustis blogai dėl to, kad skiri laiko sau, kitas žmogus neprivalo Tavęs suprasti – užtektų (ir tai privalu), kad jis (ji) Tave priimtų tokį (-ią), koks (-ia) esi. Aiškiai išsakyk savo poreikius ir aptark juos. Pasakyk apie savo poreikius tiek antrajai pusei, vaikams, tiek kolegoms ar darbdaviui. Susitarkite: „Dabar man reikia... <...> kad paskui galėčiau... <...>." Visi mes žmonės ir visas mūsų gyvenimas yra mainai „a" už „b" ir „c" už „d".

Nusipirk laiko. Melas, kad laiko negalima nusipirkti. Žmonės žino valandinį ir jau tikrai mėnesinį savo darbo įkainį, tačiau tai, ką jie daro po darbo, mistiškai tampa nemokama darbo jėga. Skalbimas, siurbimas, vaikų priežiūra – viską galima įvertinti. Visą savaitgalį tvarkytis namus ar pabūti gamtoje, pasportuoti (pasamdžius namų tvarkytoją)? Vykti į kelionę su trimis persėdimais, bet pigiau, ar imti tiesioginį skrydį brangiau? Gamintis maistą pačiam (-iai) ar užsisakyti? Atsakymai priklauso nuo to, kiek vertinate savo laiką. Kitas priėjimas prie laiko pirkimo būtų atsakyti sau, kiek pats (-i) norėtum pinigų, jeigu kas paprašytų sutvarkyti jų namus ar pagaminti valgyti? Ar tai daugiau, ar mažiau, nei uždirbtumėte dirbdami savo darbą, suteiktų daugiau ar mažiau malonumo? Juk, galiausiai, pinigai mums ir reikalingi tam, kad galėtume už juos patenkinti savo poreikius ir nuveikti ką nors malonaus. Tad, jeigu maisto gaminimas jums teikia malonumą, kam už tai mokėti pinigus kitiems? Ir, jeigu kaip prakeiksmą įvardijate kasmetį padangų keitimą, automobilio statymo problemas ir „nemokančius vairuoti" keliuose, gal geriau paskaitykite kokį žurnalą važiuodami viešuoju transportu ar taksi?

„Prašome netrukdyti" filosofiją perkelk iš viešbučio kambario į savo telefoną, kompiuterį – gyvenimą. Nors trumpam uždarykite savo FOMO (angl. *fear of missing out* arba „baimė ką nors praleisti") kitame kambaryje ir pasinerkite į sau mielas veiklas visu protu bei širdimi negalvodami, ką apie tai galvoja kiti. Kaip kažkas sakė: „Gyvenkite savo gyvenimą, nes kitų gyvenimai jau užimti."

Kasdien pasidaryk „valandą be interneto" ar daugiau. Arba dieną be interneto. Atitrūk, atsijunk. Ne internetas yra blogis, o jame visada yra pavojus paskęsti nesibaigiančiame naujienų ir pranešimų sraute.

Mažink žinių vartojimą. Tai laiką ėdantis užsiėmimas, kuris turi labai mažai kalorijų smegenims. Šiandienos naujienos „neabejotinai" bus labai svarbios, bet ar galėtum prisiminti nors vieną „neabejotinai" svarbią naujieną iš vakar dienos žinių, užvakar, praeitos savaitės? Skirk tam apibrėžtą, normuotą laiką. Ryte (jeigu stebi naujienas iš Azijos), per pietus arba vakare. Pabandyk savaitę detoksikuotis ir nieko nežiūrėti ir paklausk savęs, ką per tą laiką praradai, bei įvertink, kaip dėl to jautiesi. Sutaupytą laiką skirk sau.

Pradėk anksti. Kartais ir kai kam tai neįmanoma, bet gali būti verta pabandyti. Laikas iki 8 valandos ryto, kai prasideda darbinių laiškų ir lūkesčių lavina, yra ramybė ir galimybės. Kai kam tai yra laikas, iki atsikelia vaikai, tačiau vis tiek tai yra laikas, kai niekas iš Tavęs nieko dar nesitiki ir gali daryti tai, ką nori, – sportuoti, rašyti, skaityti.

Nustok siekti tobulumo. Visų pirma, nustok pirkti vieną knygą po kitos apie asmenybės tobulėjimą, produktyvumą ir pan. Skaitymas apie tai, kaip gali tobulėti, pats savaime gyvenimo nepakeis. Žmonės, neišlipantys iš savigalbos knygų, dažnai gali nesustodami dalyti patarimus, bet žiūrint į juos neatrodo, kad jie patys jais vadovaujasi – o kada, juk reikia skaityti apie asmenybės tobulėjimą!!! Taip besielgiantys žmonės supranta, kad kažką gyvenime reikia daryti, bet dar nedrįsta pradėti. Išsirink vieną sau artimą patarimų rinkinį, patarimų knygą ir pagyvenk su juo mėnesį, tris, pusmetį, metus. Jeigu „nelips“, greitai tai suprasi, bet duok galimybę. Kartu nuleisk kartelę savo kasdienėje veikloje. Nei neatsakyti laiškai, nei dulkės, nei neplauti indai niekur nepabėgs – jie Tavęs lauks ir ryte, po to, kai prieš miegą leisi sau paskaityti knygą.

Chaosas galvoje
ar
Ramybė viduje
Emocinė sveikata

Emocinė sveikata

*„Šiandien pat galite pradėti nuo sveikų pasirinkimų.
Ne tik sveikų savo kūnui, bet ir protui“,*

– Steve Maraboli

Gera emocinė sveikata yra pagrindas derinant asmeninį gyvenimą ir darbą. Negalite palikti jausmų „namie“ prieš atvažiuodami į darbą ir, atvirkščiai – sunku darbinių rūpesčių neparsinešti namo, jei jie ištinka ir yra svarbūs. Ydinga manyti, kad visada turite būti laimingi ir jaustis gerai. Gyvenimas pilnas įvairių spalvų emocijų, tiek gerų, tiek blogų. Neignoruokite to. Priešingai – skirkite laiko ir dėmesio emocijoms ir jausmams įvardyti, suprasti ir priimti.

Emocinė sveikata yra dalis psichikos sveikatos, apibrėžianti, kaip žmogus tvarkosi su pozityviomis ir negatyviomis emocijomis. Gera emocinė sveikata nereiškia nuolatinės laimės būsenos. Tai yra konkretūs asmens gebėjimai, kaip save priimti ir funkcionuoti gyvenime: gebėjimą save realizuoti, atlaikyti konkrečias stresines situacijas, išgyventi laimę, liūdesį, skausmą.

Moterys ir vyrai gali susidurti su skirtingais emociniais iššūkiais, derindami asmeninius ir profesinius įsipareigojimus, nes visuomenė vis dar stereotipiškai tikisi, kad moterys pasirūpins namais ir vaikais, kol vyrai dirba. Kita vertus, vyrai dažnai jaučia įtampą uždirbti daugiau atsiradus šeimai, todėl paradoksalu, bet gali dirbti ilgesnes darbo valandas nei įprastai, taip rizikuodami atitolti nuo šeimos, dėl kurios tokį sprendimą ir priėmė.

Kaip pastebėti pirmuosius ženklus, kad šioje srityje susiduriate su iššūkiais? Štai keletas pirmųjų signalų, rodančių, kad svarbu sustoti ir savimi pasirūpinti:

- koncentracijos praradimas: šokinėjate nuo vienos užduoties prie kitos, nė vienos jų neužbaigdama (-as);
- darote klaidų dažniau nei įprastai;
- neišsimiegate, sunku užmigti, prabundate viduryje nakties su mintimis apie darbą, kitus asmeninio gyvenimo rūpesčius, miegate trumpiau, prabundate anksčiau ir pan.;
- jaučiate energijos stygių, mažiau judate ir nenorite to daryti;
- reikalingi pakartojimai, pavyzdžiui, iš naujo perskaityti jau perskaitytą tekstą, nes nesuprantate, ką neseniai perskaitėte, esate užmaršesnis (-ė) nei įprastai;
- šokinėjate iš vietos padaryti ką nors, kas šiuo metu visiškai nėra būtina ir nėra susiję su užduotimi, kurią atliekate;
- esate nuolatos suirzęs (-usi) be priežasties, net mažmožiai jus išmuša iš vėžių, o kantrybės, atrodo, nebelikę nė lašo;

- reaguojate perdėtai į paprastus klausimus, susierzinate dėl menkniekių. Pavyzdžiui, kas nors paprašė nedidelės paslaugos, o reaguojate taip, lyg prašytų ko nors neįmanomo;
- jaučiate atitolimą nuo kitų gyvenimo sričių, kurios paprastai jums keldavo džiaugsmą ir malonumą – nebesusitinkate su draugais, šeimos nariais, nebeužsiimate sportu, hobiais, kitomis laisvalaikio veiklomis, neskiriate laiko sau, neužsiimate intelektualine veikla ir pan.

Tikėtina, kad jums tiesiog reikia pertraukos nuo to, ką darote, jei:

- negalite sustoti naršyti socialinių tinklų arba tikrinti el. laiškų (ar kas nors ko nors neparašė);
- skaitinėjate interneto svetaines, kurios nėra susijusios su darbu;
- plepate su draugais / kolegomis pokalbių programėlėse;
- be tikslo spoksote pro langą / į sieną.

SVARBU! Esate atsakinga (-as) už savo sveikatą. Psichikos sveikata kaip ir fizinė sveikata kartais gali sušlubuoti. Juk tada, kai jūsų kūnas serga kokia nors liga, kreipiatės į gydytoją ieškodami pagalbos? Tokiu pačiu principu reikėtų rūpintis ir psichikos sveikata.

Jei susiduriate su iššūkiais, kurių patys negalite įveikti, apsvarstykite galimybę kreiptis dėl emocinės pagalbos į profesionalus. Jei abejojate, ar jau to reikia, pabandykite pasikalbėti apie tai su žmogumi, kuriuo pasitikite. Žvilgsnis iš šono dažnai padeda geriau įvertinti situaciją.

Nuo ko pradėti?

Kurkite atvirumu grįstą aplinką. Ir darbe, ir namie. Aplinka, kuri nepriima jūsų emocinių poreikių ir iššūkių, nėra sveika. Jūs asmeniškai galite prisidėti prie pokyčio tiek rodydami empatiją kitiems žmonėms, tiek ir dalydamiesi savo jausmais. Jei pykstate, liūdite, esate nusivylę, įsitempę – įvardykite tai ir paaiškinkite kitiems, kodėl taip jaučiatės, ko jums šioje situacijoje reikia. Gal tai papildoma minutė nusiraminimui, trumpas pasivaikščiojimas, svarbus skambutis kitam žmogui... Nereikia detaliai aptarinėti savo būsenos, bet aiškus pasakymas, kas jums nutiko ir ko šiuo metu reikia, žmonėms šalia padės geriau suprasti, kas vyksta, ir, tikėtina, suteikti tai, ko jums šią akimirką reikia.

Būkite empatiški kitiems. Matydami, kad artimas žmogus ar kolegė (-a) darbe jaučiasi blogai, pasiteiraukite apie tai. Nebijokite parodyti dėmesį. Praktikuokite empatiškumą.

Stiprinkite psichologinį atsparumą. Taip apibūdinamas gebėjimas emociškai susitvarkyti su iškilusiomis krizėmis (pavyzdžiui, artimojo netektis, nesėkmė, mylimo žmogaus išdavystė, kiti skaudūs ir traumuojantys įvykiai) ir sėkmingai grįžti į būseną iki krizės. Tai neapsaugo

mūsų nuo nemalonių emocijų, tačiau padeda būti stipresniems (-ėms), ateityje geriau tvarkytis su panašiomis situacijomis, neleisti šioms emocijoms palikti ilgalaikės žalos psichikos sveikatai.

Sudėtingas situacijas priimkite kaip asmeninio tobulėjimo galimybę, ugdydami tokias savybes kaip kantrybė, tvirtumas, susivaldymas, optimizmas ir kt.

Kaip rasti daugiau laiko?

Ilsėkitės kokybiškai. Poilsis gali būti aktyvus (pavyzdžiui, sportas, laikas gamtoje, žygiai, maudynės jūroje, darbas sodyboje ar žemės ūkyje) arba pasyvus (pavyzdžiui, knygos skaitymas, filmo žiūrėjimas, apsilankymas parodoje). Kad ir kokį poilsį renkatės, svarbu jo metu nedirbti darbo, nuo kurio ilsitės. Pasaulyje, kuriame technologijomis esame pasiekiami 24/7, kartais reikia įdėti pastangų aktyviai atsijungti (dažniausiai ir nuo pačių technologijų). Jei norite, kad poilsis teiktų maksimalios naudos, – įdėkite pastangų.

Atsijunkite nuo su darbu susijusių ryšio priemonių. Poilsio metu išjunkite darbinį telefoną, el. paštą, kitas ryšio ir komunikacijos priemones, susijusias su darbu. Neatsakinėkite į žinutes / skambučius ir patys ne darbo metu nerašykite ir neskambinkite kolegoms. Šią taisyklę laužykite tik išimtiniais atvejais, iš anksto dėl to susitarę su kitais asmenimis.

Leiskite sau malonias patirtis. Neribokite sau dalykų, kurie teikia malonumą. Teigiamos emocijos ir poilsis atpalaiduoja, suteikia protui pertrauką nuo įtampą ir stresą keliančių klausimų bei padeda naujai pažiūrėti į iššūkius, kurie šią įtampą ir stresą sukelia. Tai neturi būti kažkas didelio ir iškilmingo, gali užtekti ir susitelkti į tai, ką ir šiaip gyvenime praktikuojate, tik tai daryti sąmoningai ir su savo leidimu. Pavyzdžiui,

- užeiti į knygyną / biblioteką ir lėtai pasivaikščioti skiriant laiko apžiūrėti knygas ir išsirinkti sau tinkamą;
- vietoj trumpo laiko duše pagulėti vonioje arba pastovėti duše ilgiau nei įprastai;
- pasivaikščioti vakare su audioknyga ar savo mintimis parke, miške;
- pasidaryti puodelį skanios arbatos ar kavos ir išgerti jį be skubos, pasimėgaujant;
- paskambinti brangiam žmogui be specialios priežasties;
- pastovėti 5 minutes saulėje;
- leisti sau popietinį „poguliuką“;
- 10 minučių pamedituoti;
- grįžti namo kitu, įdomesniu maršrutu ar išlipti iš autobuso stotele anksčiau.

Pasidarykite malonumų sąrašą ir jį nuolat pildykite. Turėkite jį savo telefone ar ant darbinio stalo ir naudokite, kai jaučiate poreikį trumpam atgauti jėgas ar pasirengti kitai svarbiai užduočiai.

Nemalonų darbą pakeiskite kitu. Jei nuolatos skubate, namų tvarkymasis ar kita rutininė užduotis gali kelti papildomo streso. Kita vertus, kartais visiškai pakeisti užduotį gali būti puiki pertrauka protui ir kūnui. Pavyzdžiui, atsitraukiant nuo darbo kompiuteriu ir suplaunant indus. Svarbu ne tai, ką darote, o kaip. Jei indų plovimą pasirinksite kaip atokvėpį nuo darbo rašydami (-os) sudėtingą tekstą, tai gali būti labai maloni ir atpalaiduojanti patirtis.

Suplanuokite malonų atlygį už sunkų darbą. Kai turite susiplanavę sudėtingą darbą, kuris kelia įtampą ir stresą, susiplanuokite, kaip už jo atlikimą save apdovanosite. Tai gali būti kas nors šventiškesnio, pavyzdžiui, vakarienė su draugais restorane, kuris jums labai patinka, arba tiesiog apibrėžtas laikas poilsiui – filmo pažiūrėjimas su šeima, pagulėjimas su knyga vonioje ir pan.

Išnaudokite trumpas laiko akimirkas malonioms patirtims. Trumpas pokalbis su nepažįstamu žmogumi kelionėje ar parduotuvėje, 5 minutės lauke prieš saulę, prisilietimas prie augintinio ar panaši akimirka gali pakelti nuotaiką ilgesniam laikui. Ieškokite tokių akimirkų ir pasimėgaukite jomis.

Įsiklausykite į neigiamas emocijas. Kiekviena emocija yra naudinga ir neša konkrečią žinią apie tai, kas vyksta su mumis, aplink mus konkrečioje situacijoje. Neigiamos emocijos taip pat gali padėti susitelkti į konkretų veiksmą (pavyzdžiui, pyktis), ieškoti ko nors naujo (nuobodulys), naujų sprendimų (abejonė), informuoti apie tai, ko iš tikrųjų norime (pavydas, nusivylimas, vienatvė), paskatinti atsiprašyti arba susitelkti į santykių gerinimą (kaltė) ir pan. Mokykitės jas išgirsti, pažinti ir pasinaudoti teikiama nauda. O kartais tiesiog leiskite sau papykti, pabūti nuliūdusiam (-iai), panuobodžiauti. Tai irgi jūsų gyvenimo dalis, kurios nereikėtų neigti ar užgniaužti.

Susitikite su artimais žmonėmis. Emocinei sveikatai palaikyti brangūs žmonės yra labai svarbus šaltinis. Jei sunku būti spontaniškiems, planuokite savo laiką su artimais žmonėmis iš anksto. Atėjus laikui nebereikės spręsti dilemos, ar reikėtų ilgiau padirbėti. Su laiku ir amžiumi socialiniai ryšiai linkę silpnėti, kiekviena (-as) įsisukame į savo rutiną, kasdienybę. Jei norite išlaikyti kokybiškus santykius su kitais žmonėmis ilgus metus, turite juos puoselėti ir dėti pastangas tam skirti savo laiką ir dėmesį, planuoti, inicijuoti susitikimus ar veiklas kartu ir t. t.

Kasdien skirkite laiko dienos refleksijai. Vienas iš kasdienių energijos šaltinių (be maisto, miego, poilsio ir kitų) yra laikas, kurį skiriate refleksijai. Tai galite daryti daugeliu įvairių būdų – skaitydami, rašydami dienoraštį, melsdamiesi, medituodami, praktikuodami dėkingumą, sąžinės patikrinimą ir pan. Neskirdami laiko refleksijai pradedame plaukti paviršiumi per kasdienes veiklas, pasiduodami išorinių veiksnių ir aplinkybių įtakai ir nesisemdami stiprybės iš savo vertybių, tikslų, vidinio „kodėl“, mums svarbu daryti tai, ką

darome. Labai užsiėmusiems žmonėms tai ypač lengva daryti, nes vis atrodo, kad būtent tam nėra laiko. Tad jei norite rasti daugiau laiko emocinei sveikatai, pradėkite nuo kasdienės praktikos įvertinti ir pareflektuoti jums svarbias idėjas, ką jaučiate, kaip vertinate šiandienos pasiekimus, pamokas, nesėkmes. Gal tai 10 minučių dienoraščio rašymo, dėkingumo žodžiai atsigulus į lovą, malda, vakarinis pasivaikščiojimas – forma visai nesvarbu, svarbu, kad darytumėte tai kasdien.

Būkite dažniau gamtoje. Įvairūs tyrimai rodo, kad tiesiog pasivaikščiojimas gamtoje gerina emocinę sveikatą ir mažina stresą (kur kas labiau, nei, pavyzdžiui, pasivaikščiojimas mieste ar ant takelio sporto klube). Panašų poveikį turi ir sodininkystė.

Bendruomenė ir socialiniai ryšiai

Bendruomenė ir socialiniai ryšiai

„Vienintelis būdas turėti draugą –
būti tokiam“,

– Ralph Waldo Emerson (filosofas, poetas)

Ši gyvenimo sritis yra apie jus ir jūsų santykį su kitais žmonėmis. Ji apibrėžia, kiek laiko skiriate socialiniam gyvenimui ir dalyvavimui įvairiose bendruomenės veiklose. Ką laikote bendruomene, yra reliatyvu. Tai gali būti jūsų draugų ratas, santykiai su kaimynais, bažnyčios ar religinės grupės nariais, dalyvavimas kokios nors socialinės grupės veikloje (prie kurios save priskiriate), veikla visuomeninėje organizacijoje, veiklos su draugais ir pan. – viskas, kas nėra šeima arba darbas. Žinoma, jei laisvalaikį leidžiate su savo kolegomis (-ėmis) po darbo – jie (jos) gali būti dalis jūsų bendruomenės ir persidengti su darbo sritimi.

Draugai ir geri santykiai su jais prisideda ne tik prie geros emocinės, bet ir prie fizinės sveikatos, asmeninio augimo, visaverčio poilsio, stiprios savivertės ir kitų pozityvių dalykų jūsų gyvenime. Mirties patale žmonės kur kas dažniau gailisi nutrūkusių ryšių su draugais nei nepadarytų darbų.

Atsiradus profesinių ir / arba šeimos įsipareigojimų, laikas, skiriamas socialiniam gyvenimui, paprastai sumažėja. Norint jį išlaikyti aktyvų dažnai tenka dėti papildomų pastangų palaikyti ryšius su draugais ir bendruomenės nariais, inicijuoti susitikimus, organizuoti bendras veiklas, kartu priimant ir kitų asmenų kvietimus susitikti ir kur nors dalyvauti. Socialinis gyvenimas sukuria ypač palankias galimybes derinti įvairias gyvenimo sritis – laisvalaikį, sportą, poilsį, šeimos laiką. Turint vaikų, gali būti lengviau organizuotis kokias nors veiklas ar išvykas su vaikų turinčiais bičiuliais. Pavyzdžiui, išvykti pastovyklauti su keliomis draugų šeimomis prie ežero (šeimos laikas + socialinis gyvenimas + bendruomenės stiprinimas + aktyvus laisvalaikis / sportas). Arba kartu su draugais pradėti sportuoti, užsiimti kokiu nors hobiu ir pan. Galimybės neribotos!

Kaip rasti daugiau laiko?

Šiuo atveju rasti laiko reiškia aktyviai jo ieškoti ir jo skirti. Pagalvokite, kaip šią gyvenimo sritį galite įpinti į kitas. Įtraukite savo šeimą ir draugus į veiklas kartu! Taip ir stiprinsite bendruomenę bei praleisite kokybiškai laiką kartu.

Nuo ko pradėti?

Planuokite laiką socialiniam gyvenimui. Nepalikite socialinio gyvenimo savieigai, aktyviai planuokite ir rezervuokite laiką tam iš anksto savo kalendoriuje. Jei to nedarysite, didelė tikimybė, kad šį laiką užims kitos veiklos, atsiradusios čia ir dabar.

Jei esate aktyvus žmogus, gali atrodyti, kad niekam neturite laiko, o su draugais susitiksite tada, kai labiau atsilaisvinsite nuo darbų rutinos. Tokia diena gali taip niekada ir neateiti, jei neįdėsite pastangų suplanuoti ką nors konkrečiai.

Palaikykite gyvą bendravimą. Pokalbiai su žmonėmis gyvai gali pakelti nuotaiką ir pripildyti energijos kaip niekas kitas. Ne kiekvienas žmogus ir ne kiekvienas pokalbis pakelia ūpą, bet mes pažįstame bent vieną žmogų savo gyvenime, su kuriuo dažniausiai pasišnekėjus telefonu ar susitikus gyvai visi rūpesčiai nublanksta, o kūnas ir protas prisipildo pozityvios energijos. Stenkitės susitikti ar pabendrauti telefonu (svarbu, kad tai būtų pokalbis balsu, o ne raštu) bent kartą per savaitę su jus įkvepiančiais, įdomiais, pozityvios energijos kupinais žmonėmis, kurie jus veikia teigiamai ir suteikia energijos, įkvėpimo ir įžvalgų.

Įtraukite draugus (-es) į svarbiausius gyvenimo įvykius. Tarkitės, konsultuokitės, dalykitės idėjomis ir įžvalgomis, švęskite pasiekimus ir laimėjimus, minėkite svarbias gyvenimo akimirkas kartu – dalykitės savo gyvenimu ir kurkite bendruomenę iš mylinčių ir jus palaikančių žmonių. Tai yra didžiulė jėga jūsų gyvenime, galinti būti kartu ne tik laimingomis akimirkomis, bet ir palaikyti bei pagelbėti sunkiais gyvenimo etapais.

Sustiprinkite bendruomenę darydami tai, ką mėgstate. Pagalvokite apie veiklą, kurią norėjote pradėti arba vystyti, bet niekada tam neradote (o gal neieškojote) laiko, ir sujunkite ją su savo indėliu į bendruomenės stiprinimą (net jei tik tarp savo draugų ir artimų žmonių). Mėgstate skaityti? Pradėkite savo knygų klubą arba prisijunkite prie jau egzistuojančio. Norėtumėte daugiau judėti? Pakvieskite grupę draugų į kasmėnesines išvykas į gamtą (ir paprašykite, kad kiekviena (-as) jų atsivestų po vieną žmogų). Patinka gaminti? Pakvieskite artimų žmonių į vis kitos šalies virtuvės puotą kartą per du mėnesius. Idėja paprasta – įtraukite kitus žmones į tai, ką mėgstate daryti, bet šiuo metu nedarote. Socialinis įsipareigojimas kitiems žmonėms išjudins jus pačius ir sustiprins bendruomenės jausmą (o gal ją ir sukurs).

Prisijunkite prie bendruomeninių iniciatyvų. Jei nenorite įsipareigoti tam, kas užimtų daug jūsų laiko kiekvieną savaitę ar mėnesį, galbūt galite prisijungti prie vienkartinių arba retesnių, kasmečių iniciatyvų. Pavyzdžiui, pavasarinės talkos su kaimynais jūsų rajone, akcijos „Darom“

(https://www.mesdarom.lt/), kalėdinių vainikų pynimo dirbtuvių, pyrago kepimo Pyragų dienai (minima lapkričio 6 dieną) ir pan.

Prisijunkite prie savanorius priimančių organizacijų veiklos. Lietuvoje veikia daug organizacijų, priimančių savanorius. Tai puikus būdas prisidėti prie geresnio pasaulio kūrimo ir suaktyvinti savo socialinį gyvenimą.

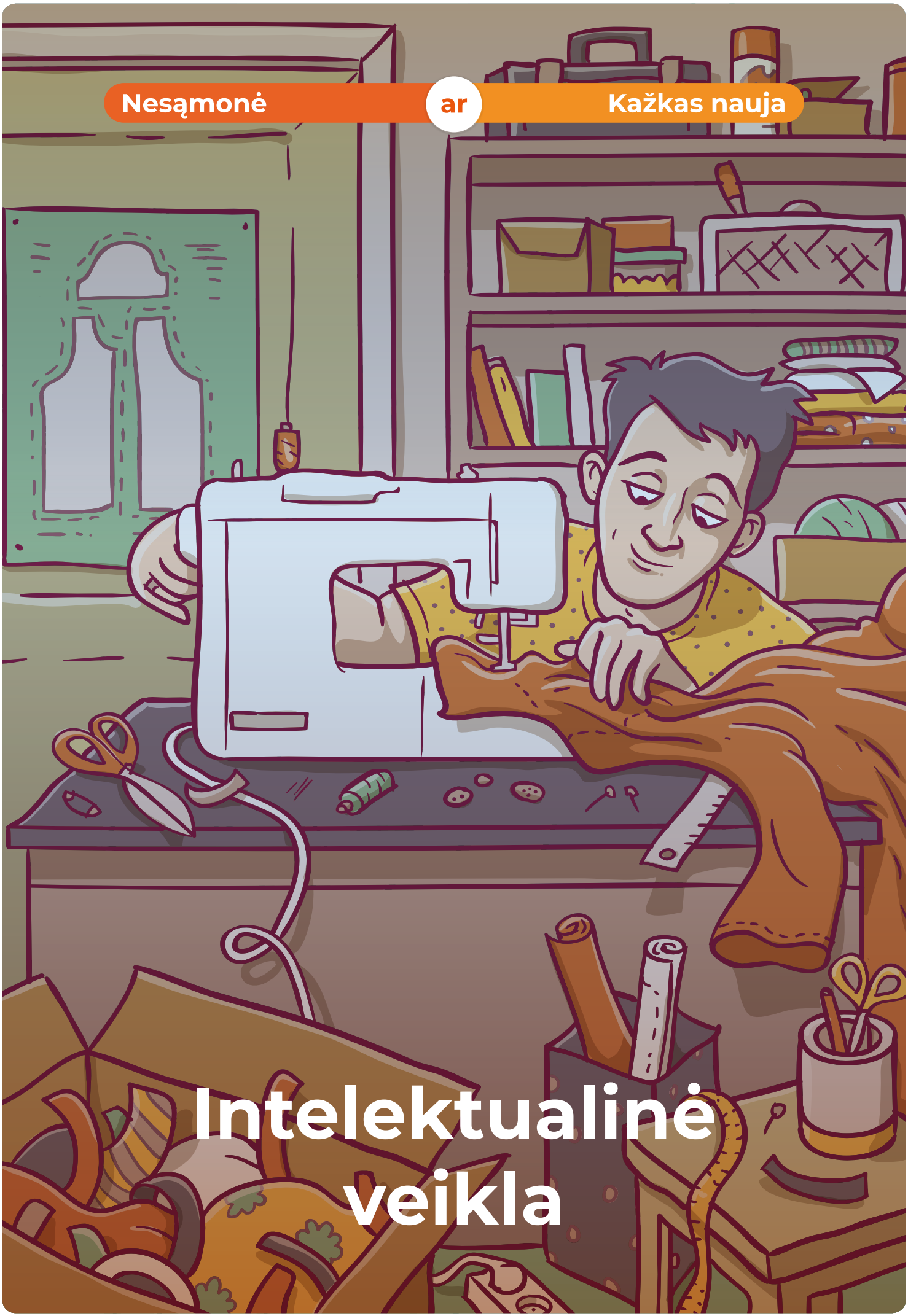
Telieka išsirinkti, kurioje srityje norėtumėte padėti. Štai keletas organizacijų, kurios visada ieško papildomų rankų[13]:

- Raudonasis Kryžius.. Veikia labai skirtingose srityse (pagalba seneliams, pabėgėliams ir migrantams, žmonėms kritinėse situacijose, nukentėjusiesiems nuo karinių konfliktų ir stichinių nelaimių).
- „Caritas“. Veikia labai skirtingose srityse (pagalba nukentėjusiesiems nuo karo, senjorams, žmonėms su negalia, darbas su šeimomis ir vaikais, nuteistaisiais, renginių organizavimas).
- „Maisto bankas“.
- Emocinę paramą teikiančios organizacijos (kasmet renka naujus savanorius):
  - „Pagalbos moterims linija“
  - „Jaunimo linija“
  - „Vaikų linija“
  - „Sidabrinė linija“

Pasidomėkite ir vietinėmis iniciatyvomis. Pavyzdžiui, savo bendruomenėje, vaikų mokykloje, universitete, bažnyčioje, kurioje lankotės, paklausinėkite draugų, pažįstamų ir pan. Pasaulis pilnas galimybių, tereikia skirti tam noro ir laiko.

Neatlygintina veikla, kuri teikia prasmę ir kuria vertę bendruomenei, praturtina ir asmeniškai pozityviomis emocijomis, ir teigiama energija. Kai kuriose šalyse savanorystė ir kita veikla bendruomenės labui yra labai paplitusi. Pavyzdžiui, JAV gyventojai įvairiai savanoriškai veiklai vidutiniškai skiria 52 valandas per metus. „Eurostat“ duomenimis, į savanorišką veiklą įsitraukia 19 proc. Europos gyventojų (16,3 proc. Lietuvoje); daugiausia Norvegijoje (48 proc.), mažiausiai – Rumunijoje (3,2 proc.).

[13] Daugiau savanorystės idėjų visoje Lietuvoje rasite http://www.savanoriaujam.lt/organizacijos/.



Intelektualinė veikla

Intelektualinė veikla

„Kiekvienas vaikas yra menininkas. Didžiausia problema – tokiam ir likti užaugus“,

– Pablo Picasso

Kas slepiasi po „intelektualine veikla“? Pagrindiniai raktažodžiai čia yra kritinis mąstymas, stimuliuojantis smalsumas, problemų sprendimas ir kūrybiškumas. Paprasčiausia savo intelektualinę pusę įsivertinti atsakant į klausimą, ar aš nuolat išmokstu ko nors naujo? O tada – ar tai, ko išmokstu, ką sužinau, mane įkvepia, atgaivina, kažką manyje išjudina? Intelektualinė veikla smegenimis yra tas pats, kas fizinė veikla kūnui (fizinės veiklos ir mankštos metu suaktyvėja ir vystosi tos pačios smegenų sritys, atsakingos ir už kognityvinio mąstymo užduotis).

Kiekvienos savo gyvenimo srities puoselėjimas, auginimas yra tam, kad suteiktų balanso, kad leistų neutralizuoti laikinus nuopuolius kitose, todėl darbinės literatūros skaitymas prieš miegą yra ne tiek jūsų intelektualinės srities, kiek profesinės / darbinės auginimas ir tikrai nesuveiks praradus klientą, netekus darbo ar susipykus su bendradarbiais.

Tam tikra prasme net nenorėdami mes kasdien išmokstame ko nors naujo (pavyzdžiui, kad pasielgus vienaip į mus bus reaguojama kitaip), bet klausimas – kiek sąmoningai mes investuojame plėsdami savo akiratį, žinias, talentus, galimybes? Galima tiesiog vakarais žaisti tenisą, bet galima treniruotis, žiūrėti analizes / pamokas internete, skaityti knygas apie technikas. Arba galima grįžti namo ir pagal instrukcijas internete pasigaminti aitvarą (gal net kartu su savo vaiku, derinant su asmeninio laiko sritimi), išbandyti kurį vakarą kerlingą (derinant su fizine sritimi) ar tiesiog perskaityti Vikipedijos įrašą apie kokį nors per žinias nuolat minimą konfliktą. O jeigu po darbo dienos liko kartėlis dėl konflikto su kolegomis, gal tai galėtų būti proga paskaityti psichologinės literatūros apie asmenybių tipus?

Galiausiai, be to, kad intelektualiniai pomėgiai daro mus įdomesniais žmonėmis, įvairiapusiškesnėmis asmenybėmis ir specialistais (-ėmis), susigrąžinti balansą, ji tam tikra prasme padeda gyventi ilgiau. Gali būti, kad jau pasiekėte tą amžiaus ribą, kai pradedate savęs klausinėti, kodėl su amžiumi metai prabėga vis greičiau? Vienas iš atsakymų yra naujų potyrių trūkumas. Kai esame vaikai, kone kasdien išmokstame ko nors naujo ir taip kaupiasi mūsų metai: pirmas sulaužytas žaislas, pirmasis maudymasis jūroje, pirmos trumpos kelnės, pirma kelionė autobusu. Palyginkime tai su „keliuosi 7 valandą, papusryčiauju, tada į darbą, penktą išeinu iš darbo, einu į parduotuvę, grįžtu, pavalgau, susitvarkau namus, pažiūriu filmą ir miegoti“ – ir taip kai kam visus 365 kartus per metus. O ką, jeigu kasdien į darbą pabandytumėte vykti kitu maršrutu? Išlipti kitoje stotelėje ir paeiti kita gatve? Eidami atidžiai apžiūrėkite, kokio penkiaaukščio namo balkonus, jų turinį ir tikrai turėsite apie ką pakalbėti

su kolegomis per pietus. Arba paklausykite kokią tinklalaidę, kol einate, važiuojate mašina ar viešuoju transportu. Bet darykite tai aktyviai – neapsiribokite tuo, ką jums transliuoja lengviausiai prieinami kanalai, bet patys pabandykite susigalvoti, apie ką norėtumėte sužinoti šiandien, ir pabandykite apie tai susirasti informacijos.

Kaip rasti laiko ir nuo ko pradėti?

Raskite tam laiko. „Lengva pasakyti...“ Yra vienas objektyvus gyvenimo faktas – kiekviena (-as) turime 24 valandas per dieną, 168 valandas per savaitę ir 8 760 valandų per metus. Kaip jas panaudojame, kam jas skiriame – kitas klausimas. Galite pradėti nuo savo valandų audito (tiek bendrai kas pusvalandį fiksuodami, ką veikiate, tiek įdiegdami programėles, kurios seka, kiek laiko ir kur praleidžiate telefone ar kompiuteryje). Jeigu jums imponuoja kokia nors asmenybė – paieškokite informacijos apie tai, kaip jis (ji) tvarkosi su laiku. Jeigu pažįstate tą, kas „viską spėja“, – paklauskite, kaip jam (jai) tai pavyksta? Viskas yra prioriteto klausimas. Jeigu paliksite intelektualinei veiklai laiką „po visko“, didžiausia tikimybė, kad jai neliks nieko.

Pradėkite nuo ko nors naujo. Sugalvokite patys (pačios). Naujo žurnalo? Recepto? Šių eilučių autorius iki šiol prisimena, kai prieš kelis dešimtmečius pamatęs parduotuvėje nusipirko feichojų kompoto. Na, nes, o kodėl ne? Tai, kad nežinai, kas tai, yra puiki proga sužinoti. Kol tai nėra gyvenimo būdas, intelektualinį stimuliavimą reikėtų įtraukti į dienotvarkę, pavyzdžiui: „Kiekvieną savaitę (ar ketvirtadienį po darbo) aš padarysiu / išbandysiu / perskaitysiu kažką naujo...“ Grožinė literatūra ir meniniai filmai leidžia atsijungti nuo kasdienių rūpesčių, bet pamėginkite pažiūrėti dokumentiką apie gyvąją gamtą arba paskaityti biografinę, istorinę ar šiaip mokslinę knygą.

Atraskite tinklalaides. Šiek tiek nuorodų rasite „Naudingų nuorodų“ skyriuje. Ir atraskite jiems laiko: važiuodami į darbą, grįždami, vaikščiodami, sportuodami, važiuodami dviračiu ar viešuoju transportu, lėktuve, tvarkydamiesi namuose ar kasdami daržą.

Slapta ar atvirai rašykite dienoraštį, dėstykite jame savo mintis, požiūrį, išmokite formuluoti savo mintis toliau nei „aš esu prieš ...“ ar „aš esu už ...“. Pasikalbėkite, padiskutuokite su savimi. Jeigu negalite rasti laiko sau, suprasti savęs, kaip jo rasite kitiems, suprasite kitus? Rašykite arba tada, kai aplink jau tylu ir ramu (prieš eidami miegoti), ar kol dar tylu ir ramu (ryte). Laikas dienoraščiui yra ir intelektualinis laikas, ir laikas sau, kai niekas netrukdo.

Pamėginkite atgaivinti tai, kas jus domino, kai buvote vaikai – gal tai vis dar rusena jumyse po kasdienybės pelenais? Kodėl tai metėte? Gal tai proga susitikti su kuo nors iš vaikystės?

Pamėginkite susitaisyti sugedusį daiktą ar rūbą, nepriklausomai nuo to, kad galite sau leisti ir pigiau nusipirkti naują – tiek smegenys, tiek gamta padėkos.

Išmokite naują kalbą. Nauja kalba – tai ne tik nauji žodžiai, bet ir naujos kultūros, naujas

pasaulio suvokimas. Nauja kalba savaime traukia pasidomėti ir šalimi, kurioje ja kalbama (kelionės!), ir kinu, muzika, literatūra, tradicijomis.

Spręskite kryžiažodžius.

Žaiskite stalo žaidimus. Šachmatai yra gerai, bet apstu ir tokių žaidimų, kuriuos galima žaisti su šeima ar dideliu draugų ratu ir taip dubliuoti savo intelektualinę gerovę su šeimos ar artimųjų, draugų.

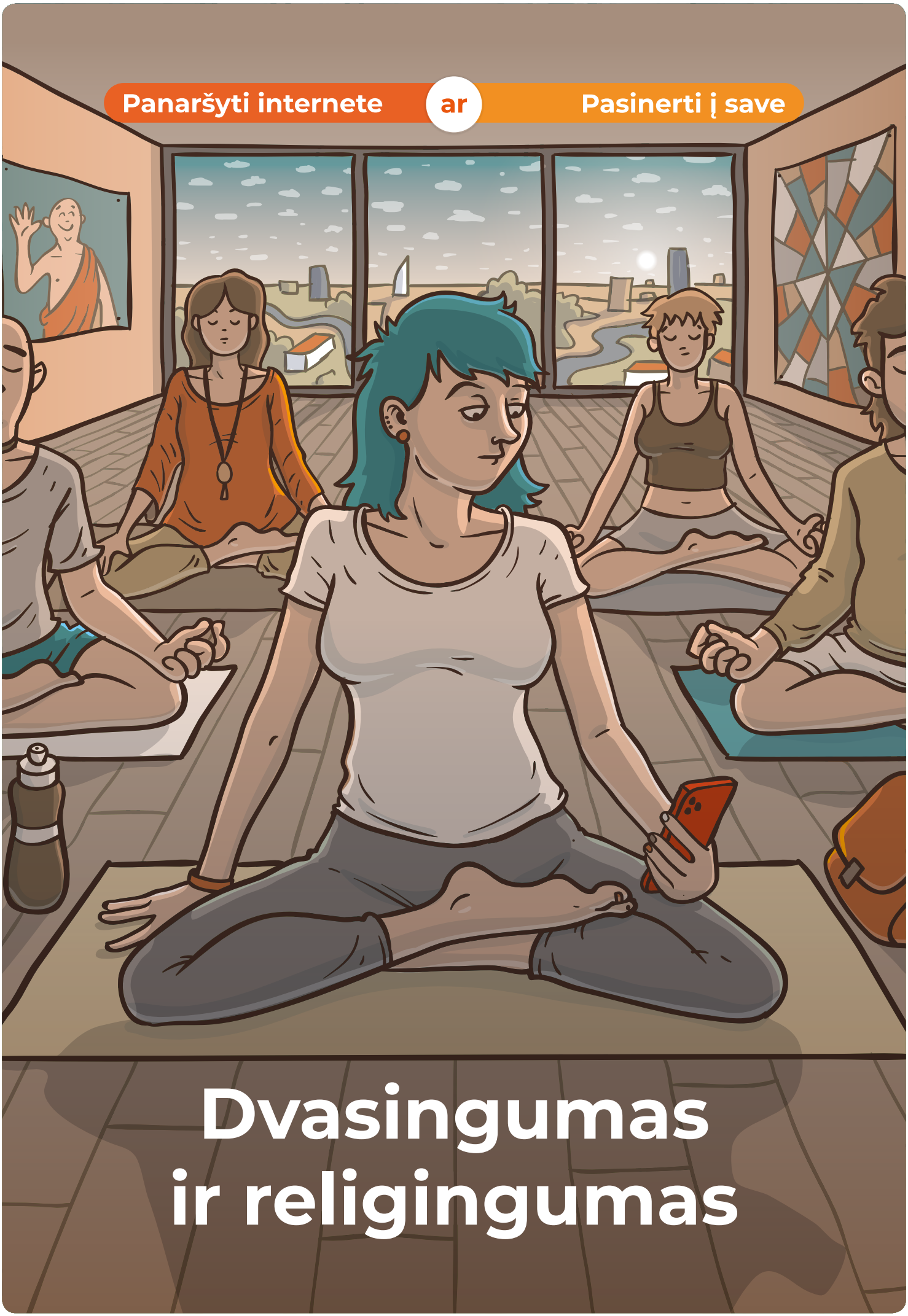
Debatuokite, diskutuokite. Susitikite su draugais ir kalbėkite ne apie orą, o apie tai, kas jums įdomu, svarbu. Nepūskite visko į „tą pačią dūdą“ – pasirinkite ginti pozicijas, kurios jums iš tiesų yra svetimos, ir pabandykite atrasti, ką ir kodėl galvoja jums nepriimtinos pozicijos šalininkai. Nepamirškite, kad juokais ar ne, su draugais ar priešais, svarbiausia pagarba. Jeigu jau reikia kelti balsą ar kumščius, vadinasi, debatus jūs pralaimėjote.

Aplankykite teatrą, muziejų, parodą, naują restoraną ar poezijos vakarą. Eikite su draugais, artimaisiais. Susitarkite, kad vieną kartą organizuojate jūs (pagal savo skonį ir pomėgius), kitą kartą – kas nors kitas.

Darbines komandos kūrimo ar tiesiog atsipalaidavimo išvykas perkelkite ten, kur joms ne vieta, – į jogos studijas, muziejus, parodas, masažo studijas, ir paprašykite, kad kas nors būtų jūsų naujų patirčių mokytojas ar guru.

Išbandykite kursus srityje, kuri neturi nieko bendro su jūsų profesine veikla. Aplankykite seminarą ar konferenciją.

Skaitykite savo malonumui. Kartais būna sunku pradėti ar grįžti iš skaitymo pasaulio, tad pradėkite sumaniai – po truputį. Imkite knygą, kuri vien savo dydžiu atrodo įveikiama. Kaskart, kai atrodo, kad neturite knygai laiko, pasakykite sau: „dvi minutės, tik dvi minutės“ (tiek turi kiekviena (-as)). Jeigu po dviejų minučių atrodys, kad užteks, vadinasi, ir užteks. Pradedant ką nors naujo visada svarbiausia tai padaryti rutina (gerąja prasme), įpročiu, o jie geriausiai formuojasi daromi reguliariai, daug kartų. Šiandien dvi minutės, po savaitės – dešimt, o dar vėliau... Svarbiausia atrasti skaitymo malonumą – tiek kaip būdą sužinoti ką nors naujo, tiek kaip galimybę atitrūkti nuo dalykų, įsikibusių į smegenis ir neleidžiančių atsipalaiduoti.



Dvasingumas ir religingumas

Dvasingumas ir religingumas

„Mes nesame žmonės, turintys dvasinių patirčių.

Mes esame dvasinės būtybės, turinčios žmogiškųjų patirčių“,

– Pierre Teilhard de Chardin (mokslininkas, teologas)

Dvasingumas ilgą laiką buvo neatsiejamas nuo religingumo, tačiau dabar jame telpa viskas nuo asmeninio pasaulio matymo iki ezoterinių ar religinių tradicijų. Net tie, kurie nesame (ar manome, kad nesame) dvasingi, dažniausiai turime savo nuomonę apie tai. Ar sužinoję apie žmones, kurie yra dvasingi, religingi, ateistai ar „nesidomi šitomis nesąmonėmis“, priskiriame jiems tas pačias savybes ar vienus matome kaip konservatyvius, kitus – kaip smalsius ir keistus, trečius – kaip ciniškus, o dar kitus – kaip nuobodžius ir neįdomius? Kokie patys norėtume būti (matomi)?

Egzistuoja daugybė dvasingumo apibrėžimų (jeigu turite savąjį – jį ir turėkite galvoje skaičiuodami savo formulę), bet čia jį apsibrėžkime kaip vidinių įsitikinimų ir vertybių sistemą, kuri peržengia pakankamai ribotą „aš, man, mano, apie mane“ pasaulio suvokimą ir padeda į šį pasaulį ir mūsų vietą jame pažvelgti plačiau. Vieniems tai pasiekiama per religiją ir maldą, antriems – per meditaciją, tretiems – susiliejant su gamta, būnant joje.

Tyrimų duomenimis, dvasingi asmenys yra optimistiški, jaučia didesnį socialinį / aplinkos palaikymą, patiria daugiau vidinės gyvenimo prasmės, stiprybės ir vidinės ramybės (nors, ar koreliacija yra ir priežastinis ryšys, lieka neaišku), bet kaip pastebi knygos „The Work-Life Balance Myth“ autorius Davidas J. McNeffas, jie turi dar vieną pranašumą – tikėjimą. Tikėjimą, kad, nepaisant nesėkmių, sutrikimų, nelaimių, trukdžių, jie sugebės grįžti į normalų gyvenimą, pasiekti savo tikslų – viskas anksčiau ar vėliau bus gerai, tik tam reikia laiko.

Žmonės būna dvasingi ar religingi dėl įvairių priežasčių. Vieni užaugo religingoje aplinkoje ir ją perėmė. Kitų gyvenime dvasingumas atsiranda po didelių išgyvenimų, pavyzdžiui, sužinojus, kad serga sunkia liga ar mirus artimam žmogui. Dar kitam (-ai), ir tai būdinga šiuolaikiniam, nuolat užsiėmusiam žmogui, dvasinės paieškos prasideda nerandant džiaugsmo ir prasmės tame, ką jis (ji) daro kiekvieną dieną. Darbas, kuris džiugino, gali netekti prasmės sulaukus kritikos, meilė ar santykiai – išsiskyrus su mylimu žmogumi, o nuolatinis daiktų pirkimas – pastebėjus, kad didėjant jų skaičiui laimės nedaugėja. Dvasingumas ir religingumas yra teritorija, kurioje nėra varžymosi, smerkimo, bet yra vidinė ramybė, atėjusi iš sugebėjimo sau paaiškinti, kodėl pasaulis yra toks, koks yra, ir kodėl vyksta tai, kas vyksta. Kokia Tavo gyvenimo filosofija? Kuo tiki? Kaip elgtis yra teisinga, o kaip ne? Tai yra klausimai, į kuriuos gali atsakyti tik sustojęs (-usi) ir skyręs (-usi) laiko sau. Dažniausiai žmogus sustoja ir ką nors pakeičia gyvenime tada, kai jam (jai) labai blogai, bet... Galima apsidrausti ir šią gyvenimo sritį atrasti anksčiau.

Kaip rasti laiko ir nuo ko pradėti?

Pradėkite nuo tylos. Laiko sau.

Atsijunkite nuo išorinio pasaulio, demonstravimosi, lygiavimosi ir varžymosi. Nuo niekada nesibaigiančio žinių, filmų, klipukų, laiškų ir pranešimų srauto.

Pasidomėkite skirtingomis religijomis ir dvasinėmis praktikoms. Išsirinkite kokią knygą apie religiją, religijas, jos veikėjus, religingumą, dvasingumą. Jei ši sritis jums visiškai nauja – užsukite į bažnyčią, vienuolyną, cerkvę, pasikalbėkite su dvasininkais, su praktikuojančiais žmonėmis. Turėkite omenyje, kad religija / tikėjimas dažnai yra ne tas pats, kas joms atstovaujančių institucijų veiksmai ir elgesys (pavyzdžiui, finansiniai ar seksualiniai nusižengimai jose). Paieškokite informacijos internete, ką „jūsų“ ar kitos religijos (ir joms atstovaujančios institucijos, asmenys) sako aktualiomis temomis ir jums svarbiais vertybiniais klausimais.

Skirkite laiko praktikai. Priklausomai nuo praktikuojamos religijos, skirkite kartą per savaitę apsilankymui bažnyčioje, mečetėje, sinagogoje, maldos namuose. Švęskite svarbias metų šventes, atlikite ritualus ir kitas dvasines praktikas.

Skirkite laiko kasdienei maldai ar susikaupimui.

Praktikuokite savistabą. Atlikite kasdienę sąžinės sąskaitos praktiką (trumpą kasdienę savęs, savo darbų, minčių ir jausmų peržvalgą, įvertindami, kaip krikščioniški gyvenimo principai atsispindi jūsų kasdienoje) ir asmeninę maldą, dėkingumo praktiką[14] (įsivardydami, už ką esu šiandien dėkinga (-as), kokias dienos pamokas galiu priimti) ar kitą dienos pabaigimo refleksiją (dienoraščio rašymą, pasivaikščiojimą lauke...), kurios metu sąžiningai įvertintumėte savo veiksmus ir poelgius su savimi bei kitais žmonėmis, apmąstytumėte, kaip reagavote į skirtingas situacijas, kokiomis vertybėmis vadovavotės priimdami sprendimus, ko išmokote ir pan.

Pabandykite medituoti. Nors 5 minutes per dieną, bet visą savaitę. Pradėkite nuo trumpesnės trukmės, kurią po truputį didinkite. Yra daugybė programėlių, kurios gali padėti išmokti ir vesti jus šiame procese (keletą pabandymui pateikiame prie nuorodų). Jeigu manote, kad patiems (pačioms) pritrūks žinių ir valios, pasiryžkite dalyvauti Vipasanos meditacijos stovykloje.[15]

Išbandykite jogą. Ne užsikelti koją už galvos, o pajusti kūno ir sielos harmoniją, išmokti išgirsti ir pajusti savo kūną. Pasidomėkite joga daugiau – ne tik asanomis.

[14] Apie dėkingumo praktiką – https://www.healthline.com/health/benefits-of-gratitude-practice#methods.

[15] Vipasanos asociacija – https://www.dhamma.org/lt/schedules/noncenter/lt.

Leiskitės į dvasinę kelionę. Nuvykite į meditacijos stovyklą Lietuvoje, Indijoje ar kuriame nors kitame pasaulio krašte, nueikite piligrimystės kelią (pavyzdžiui, Šv. Jokūbo kelią Ispanijoje arba Lietuvoje), dalyvaukite rekolekcijose (jų tikslai, trukmė, vieta skiriasi, todėl reikėtų pasiteirauti jūsų lankomoje bažnyčioje apie galimybes), jogos stovykloje ar pan.

Rašykite dienoraštį. Rinkite jame jums patinkančias maldas, citatas. Fiksuokite dvasinius, vertybinius iššūkius. Reflektuokite, kaip jaučiatės, savo santykį su savimi, aplinkiniais, pasauliu. Užrašykite dienos, savaitės ar metų tikslus, intencijas (pradedant „daugiau šypsotis nepažįstamiesiems“ iki „atleisti priešui“). Užbaikite dieną užrašydami bent 3 dalykus, dėl kurių esate dėkingi (kad nesergate, kad turite darbą, kad kažkam padėjote, kad kažkas padėjo jums, kad rytą pradėjote skania kava, kad pro langą šviečia saulė, kad turėjome, ką valgyti) – įrodyta, kad ši, atrodytų, nereikšminga praktika daro mus laimingesnius, priverčia įvertinti tai, ką turime čia ir dabar.

Buities darbai
ar
Ramūs vakarai
Namai / buitis

Namai ir buitis

„Turėk omenyje, kad priežastis, kodėl reikia tvarkytis, yra ta, kad netvarka mažina laimę. Jei tavęs tai neveikia, nesivargink“,

– Gretchen Rubin, „Outer Order, Inner Calm“

Kai kalbama apie buitį ir namų sritį, turima omenyje visą laiką, kurį skiriame namams tvarkyti, drabužiams skalbti, maistui ruošti, sodo darbams, maistui, drabužiams ir kitoms prekėms pirkti, buitiniams klausimams spręsti, sniegui kieme kasti, automobiliui ar kitiems prietaisams taisyti, įvairioms paslaugoms (interneto, telekomunikacijų, remonto darbų, draudimo ir t. t.) įsigyti ir prižiūrėti, mokesčiams mokėti ir t. t.

Buitis pilna dalykų, kuriais reikia pasirūpinti kasdien (maisto gaminimas, švaros palaikymas, skalbimas, augintinių priežiūra), ir ne mažiau svarbių nekasdienių darbų – neplanuotų įvykių valdymas (sergančių šeimos narių priežiūra, artimųjų mirtis, remonto / persikraustymo darbai, įvairių su namų gyvenimu susijusių paslaugų organizavimas ir valdymas, sugedusių daiktų remontas ir t. t.). Normalu, kad tai užima daug mūsų laiko, kurį galėtume skirti malonesniems dalykams, sportui, poilsiui, papildomai padirbėti ir kt. Tad siekiant, kad ši gyvenimo sritis kiek įmanoma nedominuotų ir neužgožtų visų kitų, prireiks geresnio koordinavimo ir planavimo įgūdžių, lygiaverčio bendrą gyvenimą gyvenančių asmenų įsitraukimo, kūrybiškumo ir lankstumo.

Kaip rasti daugiau laiko?

Organizuokite ir planuokite. Efektyviai tvarkykite savo buitį. Dažnai daug laiko praleidžiame atlikdami įvairius buities darbus, kuriuos galėtume automatizuoti, pasidalyti su kitais šeimos nariais, geriau organizuoti ir pan. Pavyzdžiui, gal retkarčiais galite pasamdyti pagalbą iš išorės (tarkime, kelis kartus per metus pasamdytas žmogus galėtų sutvarkyti visus namus, išvalyti langus ir pan.) arba paprašyti artimą žmogų jums padėti, vietoj indų plovimo įsigyti indaplovę (jei tai išties didelė problema ir „suvalgo“ daug jūsų laiko, gali būti, kad tokia investicija atsipirks kur kas greičiau, nei jums gali atrodyti), kitų buitį palengvinančių prietaisų ir pan. Sutaupytą laiką galėsite skirti dalykams, kuriuos tikrai mėgstate, kokybiškam bendravimui su mylimais žmonėmis, ilgesniam poilsiui ar kitoms veikloms.

Ieškokite laiką taupančių sprendimų. Kartais, užuot gaminę namie, užsisakykite vakarienę arba pavalgykite ne namie (taip nušausite kelis zuikius vienu šūviu – kokybiškas laikas kartu su šeima ir poilsis nuo namų ruošos), užuot važiavę į parduotuvę, apsipirkite el. parduotuvėje, užuot kasdien tvarkęsi namie, skirkite tam laiko savaitgalį ir pan.

Maistą pirkite rečiau, bet ilgesniam laikotarpiui. Paskirkite konkretų laiką per savaitę, kurį skiriate apsipirkimui, ir apsipirkite visai ateinančiai savaitei. Norite sutaupyti dar daugiau laiko? Apsipirkite internetu arba užsisakykite pirkinius internetu ir atvažiuokite pasiimti jau surinkto užsakymo (tokią paslaugą teikia kai kurios didžiosios maisto prekių parduotuvės).

Įtraukite visus namiškius į namų priežiūros darbus. Pasidalykite atsakomybėmis už namų priežiūrą ir buities klausimus lygiavertiškai su kitais šeimos nariais. Kiekviena (-as) turi prisidėti. Pabandykite susidaryti aiškų grafiką, kas ir kada ir už ką yra atsakinga (-as), ir jo laikykitės. Taip bus lengviau matomas atsakomybių pasiskirstymas ir kils mažiau dviprasmybių, kas ką turėtų padaryti.

Būkite kūrybingi. Yra daugybė gudrybių, kurias galite panaudoti taupydami (-os) savo laiką buities klausimams. Gal galite pasigaminti daugiau maisto iš anksto ir dalį jo užšaldyti toms dienoms, kai neturėsite laiko gaminti; į parduotuvę eiti su iš anksto pasiruoštu pirkinių sąrašu; mobilizuoti visus namiškius 15-os minučių tvarkymosi sesijai, per kurią visi visas 15 minučių skiria tik namams tvarkyti (indams plauti, paviršiams valyti, išmėtytiems daiktams surinkti ir t. t.); užsisakant vakarienę į namus papildomai pasiimti daugiau maisto, kurį galėsite suvalgyti rytojaus pietums ir pan. Sumaniems sprendimams – galimybės neribotos!

Leiskite sau žiūrėti į netvarką atlaidžiau. Nieko bloga nenutiks, jei retkarčiais leisite sau nesusitvarkyti namų, palikti neišplautus indus, išskalbti rūbus kitą dieną ir pan. Kur kas svarbiau, kad namie turėtumėte laiko kokybiškam bendravimui su kitais šeimos nariais, poilsiui ir veikloms, kurios praturtina ir atgaivina. Jei tai reiškia, kad vietoj susitvarkymo geriau ilgiau pasėdėsite ant sofos su knyga, taip ir padarykite – pasaulis tikrai dėl to nesugrius.

Darbų pasidalijimas namie

Jei gyvenate kartu su antrąja puse, šeima, turite vaikų – dalytis namų ruošos darbais ir rūpesčiais yra būtina. Jeigu norite geriau suderinti šeimą ir darbą, darbų atlikimas namie turėtų būti abiejų partnerių, kitų suaugusių šeimos narių, atsakomybė. Vaikai taip pat turėtų prisidėti tiek palaikydami tvarką, tiek atlikdami įvairius buities darbus.

Europos lyčių lygybės instituto duomenimis,[16] Lietuvoje moterys ir vyrai šeimos ir namų priežiūra dalijasi labai nelygiaverčiai: 41 proc. moterų ir tik 24 proc. vyrų Lietuvoje kasdien skiria laiko vaikų, anūkų, vyresnių ar turinčių negalią šeimos narių priežiūrai. Net 79 proc. moterų ir tik 29 proc. vyrų kasdien gamina maistą ir atlieka kitus namų priežiūros darbus.

Daugiausia įtakos tam turi įsitikinimai ir socialiniai lūkesčiai. Namų ruošos, vaikų auginimo, vyresnių, sergančių ar turinčių negalią artimųjų priežiūros darbai dažniausiai tenka moterims, nes tradiciškai tai visada buvo laikoma „moteriškų“ darbu. Šių dienų pasaulyje retai pasitaiko šeimų, kuriose dirbtų tik vienas iš partnerių. Dažniausiai dirba abu asmenys,

[16] Lyčių lygybės indeksas: https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/time/LT.

nes šeimai išlaikyti reikalingos abiejų pajamos. Vis dėlto tyrimai rodo, kad tais atvejais, kai reikalinga nuolatinė, ilgalaikė artimųjų globa arba slauga, būtent moterys yra linkusios susimažinti savo darbo valandas ar net visai išeiti iš darbo ir paaukoti savo profesinius įsipareigojimus ir karjeros galimybes.

Jeigu savo šeimoje norite lygiaverčio atsakomybių ir darbų pasidalijimo, galimai prireiks kantraus ir nuoseklaus darbo iš abiejų pusės.

Keletas patarimų, kas galėtų padėti.

Nematomą namų darbą padarykite matomą. Dažnai moterų atliekamas darbas namuose po apmokamo darbo valandų vadinamas „nematomu darbu“ būtent dėl to, kad žmonės nėra linkę to laikyti darbu. Mokslinėje literatūroje tai vadinama „antrąja pamaina“, nes savo apimtimi ir atsakomybėmis prilygsta laikui, kurį žmonės praleidžia apmokamame darbe. Jei norite pokyčių savo šeimoje, pradėkite fiksuoti savo buities ir šeimos narių priežiūros darbus. Sudarykite visų užduočių sąrašą ir pasidalykite juo su savo partneriu (-e). Tai bus puiki pradžia pradėti pokalbį dėl geresnio užduočių ir atsakomybių pasidalijimo. Norėdami pagerinti darbų pasidalijimą, pabandykite kartu kurį laiką fiksuoti raštu, kiek kiekviena (-as) skiriate laiko konkretiems darbams: maistui pirkti, gaminti, vaikams nuvežti ir parvežti iš mokyklos / būrelių, skalbti, tvarkytis, šeimos nariams slaugyti ir kitiems būtiniems kasdienos darbams. Tam galite naudoti ir mobiliąsias aplikacijas ar programėles. Pastebėję nelygiavertį pasidalijimą, aptarkite tai ir pasistenkite kitą savaitę pasiskirstyti darbus geriau.

Darbus dalykitės sąžiningai. Pasidalyti viską absoliučiai po lygiai neįmanoma, tačiau svarbu būti sąmoningiems dėl to, kas ir kiek laiko bei energijos skiria buityje. Gyvenime būna etapų, kai reikia padėti mylimam žmogui kitose srityse, išlaisvinant jį (ją) nuo įprastinių įsipareigojimų. Tokiais laikotarpiais, normalu, kad kuris nors asmuo poroje imasi lyderystės ir daugiau atsakomybių organizuodamas (-a) namų gyvenimą ir atlikdamas (-a) buities darbus. Svarbu, kad tai būtų aptarta ir sutarta iš anksto, o ne paliekama savieigai arba tradiciniam darbų pasiskirstymui pagal asmenų lytį.

Jei jūsų vaikai yra skirtingų lyčių, atkreipkite dėmesį, į kokius namų ruošos darbus įtraukiate sūnus ir dukras. Nedalykite darbų pagal vaikų lytį. Kai apie tai negalvojama sąmoningai, mergaitės paprastai yra įtraukiamos labiau, o berniukai gali būti nemokami tokių darbų kaip skalbimas, maisto gaminimas, drabužių lyginimas. Leiskite savo vaikams išmokti skirtingų kompetencijų – patikėkite, gyvenime tikrai pravers.

Aptarkite savaitės darbus iš anksto. Susikurkite įprotį su partneriu (-e) kiekvieną savaitę skirti laiko ateinančios savaitės darbams ir tvarkaraščiui aptarti. Geriausia būtų tai susirašyti ant popieriaus ir pakabinti kiekvienam matomoje vietoje (arba įsigyti tam skirtą lentą namuose). Taip matysite, kiek laiko pareikalaus kiekvienas darbas, galėsite juos iš anksto susiplanuoti, nuspręsti, kuris (-i) kuo pasirūpins, bei įvertinti, ar dalykus dalijatės lygiaverčiai. Planuokite ir dirbkite kaip komanda.

Būkite dėmesingos (-i). Kadangi visuomenėje vyraujantis požiūris, kad vaikų ir namų priežiūra yra moters pareiga, persikelia į asmeninius gyvenimus, labai svarbu kasdienėse praktikose tai pastebėti ir keisti. Tai įmanoma tik dirbant dviem kryptimis: vyrai turi įsitraukti labiau, prisiimti daugiau atsakomybių ir kasdienių darbų namie, o moterys turi tai skatinti bei nesiekti su viskuo susitvarkyti pačios ar imtis vadovauti, kaip darbai turi būti atliekami. Palaikykite viena (-as) kitą šiame procese.

Gerbkite savo ir savo antrosios pusės laiką ir traktuokite jį kaip lygiaverčiai svarbų. Tiek vienas (-a) kitam (-ai), tiek ir visai šeimai. Pavyzdžiui, tik dėl to, kad vienas (-a) jūsų dirba apmokamą darbą, o kitas (-a) daugiau laiko ar net visą savo laiką skiria vaikams auginti, nereiškia, kad dirbantis asmuo neturėtų įsitraukti į buities darbus ar namų ruošą po darbo. Jūsų abiejų laikas, skiriamas šeimai, yra vertingas savaime ir turi būti sąžiningai pasidalijamas.

Iššvaistytas / užpildytas laikas

Iššvaistytas / užpildytas laikas

„Mėgstamiausi mano gyvenimo dalykai nieko nekainuoja. Akivaizdu, kad vertingiausia, ką turime, yra laikas“,

– Steve Jobs

Iššvaistytas laikas – tai tos nesąmoningai praleistos kelios minutės verčiant „Instagram“ ar žinių srautą. Čia netgi telpa laikas su draugais, su kuriais iš tiesų nenorėjai susitikti, bet kiekvieną savaitę tai darai iš inercijos, dar nuo studijų laikų... Čia gali būti ir kamštis vykstant iš darbo ir į darbą, kai realiai valandą laiko nebent tik klausai muzikos ar žinių. Tai tas pusvalandis lovoje, kai, užuot šokęs (-usi) ant jogos kilimėlio ir padaręs (-iusi) mankštą, mankštini tik nykštį ant telefono ekrano. Tai ir ką tik paleista penkta serialo serija, kai jau pamiršai, kodėl įsijungei pirmą ir trečią dienos žinių laidą per pastarąsias dvi valandas. Kiek tokių nesąmoningų minučių kasdien galėtų virsti perskaitytais knygos puslapiais, naujais išbandytais receptais, perklausytomis tinklalaidėmis ar net susitikimais (anksčiau pabaigus darbus) su draugais, laiku su šeima? Kiek dienoje yra minučių ir net valandų, kurias norėtumėte susigrąžinti? Tokių, kurios, supranti, buvo iššvaistytos?

Kai kalbame apie iššvaistytą laiką, pagrindinis žodis yra „nesąmoningai“. Kartais tikrai reikia duoti mintims nuklysti. To reikia, tai rekomenduojama. Vis dėlto dauguma mūsų „nuklydimų“ yra sumanus kažkieno laiko planavimas už mus. Norite internete paskaityti žinias? Susiplanuokite pusvalandį ryte ir pusvalandį vakare – jei jūs nesate žinių vedėja (-as), jums nebūtina visą laiką žinoti viską. Norite panaršyti internete? Puiku. Susiplanuokite laiką tam. Ryte norėsite ne pasportuoti, bet pasivartyti lovoje ir pabendrauti telefone? Jeigu tai tikrai toks jūsų (išankstinis) planas, o ne pasidavimas technologinėms silpnybėms ar valiai, puiku, vadinasi, jums to tikrai reikia. Šį laiką susiplanavę iš anksto, sudėję juos į atskirus laiko blokus, per savaitę garantuotai galėtumėte sutaupyti ne vieną valandą ir jau tikrai niekas per tą laiką, kai susitelksite į kitas gyvenimo sritis, nepabėgs.

Prie naudingų skaitinių, literatūros šiai sričiai priskiriamos visos knygos apie įpročius / pokyčius (jos minimos bendroje naudingų nuorodų dalyje), bet papildomai norisi paminėti dvi kardinaliai skirtingas knygas: Calo Newporto „Kaip dirbti mažiau, pasiekti daugiau ir susikaupti, kai visi blaško“ ir Pico Iyerio „The Art of Stillness: Adventures in Going Nowhere“. Kad ir kiek, kokių gerų knygų apie produktyvumą perskaitytumėte, nepamirškite, kad esate ne robotas, bet žmogus ir jus tokį daro ne per maksimaliai trumpą laiką padarytas darbų kiekis, o sukuriama vertė tiek profesiniame, tiek asmeniniame gyvenime.

Nuo ko pradėti ir kaip rasti laiko?

Nenustebkite čia radę patarimų ir užuominų iš kiekvienos gyvenimo srities, nes brangų laiką švaistome ir niekalų jį pripildome tiek darbe, tiek šeimoje, tiek kitose veiklose. Daugybę dalykų mes darome iš inercijos, įpročio, automatizmo, nes kiti taip daro, ir tik sustoję ir atlikę savo dienos auditą galime pamatyti, kiek laiko iššvaistome ir kiek galėtume išnaudoti geriau ar kitaip. Kai kurie pokyčiai galėtų jums padėti dirbti produktyviau, kai kurie atrasti daugiau laiko šeimai ar santykiams bendrai, tačiau kai kurie jų galėtų netgi viską apversti aukštyn kojomis taip, kad pakeistumėte savo darbą ar net nuspręstumėte skirtis su savo antrąja puse.

Susitvarkykite gyvenimą, susidėliokite prioritetus, susigrąžinkite aistrą (darbui, pramogoms). Net jeigu daugumą iššvaistyto laiko šiuolaikinis žmogus galėtų suvesti į technologijas, socialinius tinklus, galiausiai tai tėra tik pasekmės to, kad veikla, kuria užsiimame, neteikia džiugesio, arba tai, kuo esame, savaime nedžiugina. Norisi tikėti, kad galite prisiminti dieną gyvenime, kai kažką darydami buvote būsenos, kurią Mihaly Csikszentmihalyi pavadino „srautu“ (angl. *flow*). Tai būsena, kai su tokiu užsidegimu pasineri į savo veiklą, kad aplinkinis pasaulis, tarytum, nustoja egzistuoti. Kai nesvarbu, ar yra naujų pranešimų, kai nereikia kas valandą tikrinti žinių ir jau tikrai nesvarbu penktą kartą pažiūrėti „Vienas namuose“ vien todėl, kad rodo.

Pabandykite paskaičiuoti, kiek jūsų darbo valandų yra tikrai produktyvios, ir susikoncentruokite ne į darbą, bet į rezultatą. Johno Pencavelo (Stanford University) atliktas tyrimas rodo, kad produktyvumas sumažėja po 50 darbo valandų, o po 55 darbo valandų tampa nuliniu. Išvarginti darbuotojai dirba ilgiau, mažiau kūrybiškai, kenčia jų fizinė ir psichinė sveikata.

Įveikite el. pašto monstrą. Apie tai, kaip tai padaryti, galima parašyti atskirą knygą, bet C. Newportas jau yra tai padaręs, tad jeigu įdomu, rekomenduojame jo „A World Without Email“, „Digital Minimalism“ ir „Kaip dirbti mažiau, pasiekti daugiau ir susikaupti, kai visi blaško“. Viena netikėčiausių minčių, kaip tai padaryti, – „kuo mažiau laiškų rašysite, tuo mažiau jų gausite“ (ir atvirkščiai). Kiekvienas laiškas su „taip“, „ne“, „dar prisiminiau“ ar „pamiršau paminėti“ – dar vienas laiškas, kuris reikalauja atsakymo, taip pat ir jūsų dėmesio tam atsakymui.

Padarykite savo skaitmeninio gyvenimo ir technologijų auditą. Tiek interneto naršyklės, tiek operacinės sistemos, tiek telefonai gali būti aprūpinti programomis, kurios aiškiai ir vizualiai parodo, kada ir kam kiek skiriate laiko. Minutė „Facebook“ ten, paskui truputį po pietų ir šiek tiek prie kavos atrodo nedaug, bet susumavę ir dienos pabaigoje pamatę, kad ten prasėdėjote valandą pusantros, jau galite imtis žingsnių.

Nustatykite ribas. Kaip egzistuoja programos, parodančios, kam ir kiek laiko skiriate, taip egzistuoja ir leidžiančios apriboti tiek programų, tiek puslapių prieinamumą po tam tikro laiko. Arba el. paštas... Kai kuriose šalyse siųsti darbinius laiškus ne darbo valandomis

draudžiama įstatymais. Jums gal ir smagu antroje penktadienio pusėje nusimesti nuo savęs visos savaitės neatliktus darbus, tačiau jūsų adresatui tai stresas visam savaitgaliui. Nepamirškite, kad pašto programos leidžia užprogramuoti laiškų išsiuntimą pasirinktu metu.

Turėkite dienos planą, prioretizuokite darbus, tinkamai paskirstykite energiją. „Laukia daug darbų“ – nėra dienos planas. Susirašykite dienos darbus ant popieriaus. Pradėkite nuo svarbiausių, kuriuos privalu padaryti ir kurių nebaigus kitų net negalima pradėti. Tai ir „degantys“, ir daugiausia intelektualinių pastangų (kurios vakarop senka) reikalaujantys darbai. „Taip“ ir „ne“ laiškus galima parengti ir į dienos pabaigą, kai energija jau išsekusi.

Išmokite pasakyti „ne“. Iš pradžių dalykams, kurie svarbūs kitiems, bet ne jums, o vėliau ir dalykams, kurie svarbūs jums. Taip, tiek visko norisi padaryti, nuveikti, bet... visko neišbandysi, viso pasaulio neapkeliausi, visų filmų nepažiūrėsi ir visais instrumentais groti neišmoksi. Koks džiaugsmas būnant Ispanijoje jau planuotis kelionę po Italiją (taigi realiai Ispanijoje būnant tik kūnu, o ne mintimis) ar viduryje knygos galvoti apie kitą? Pasimėgaukite 100 procentų šia akimirka, atmeskite papildomus planus, kurie tam trukdo, palikite erdvės apmąstymams, įspūdžiams suvirškinti. Grįžkite iš kelionės dieną anksčiau, nei grįšite į darbą – taip, vieno kito fontano būsite nepamatę, bet bent turėsite laiko pasidžiaugti ir susidėti atmintin tuos, kuriuos išvydote. Nereikia būti produktyvumo guru, kad žinotum, jog reikia susidėlioti gyvenimo prioritetus (ne tik darbe, bet ir asmeniniame gyvenime), bet verta pastebėti, kad „prioritetas“ originaliai yra vienaskaitinis daiktavardis, o „prioritetai“ atsirado tik nesugebėjus išskirti vieno prioriteto ir bandant turėti viską.

Tiesiog atsijunkite. Išjunkite telefoną, pranešimus. Jeigu kitaip neįmanoma, praneškite, kad nuo... iki... jūs būsite pasinėrę į darbus, kuriems reikia maksimalaus susikaupimo. Turėkite kasdien bent valandą susikaupimo reikalaujančiam darbui (angl. *deep work*), kai bendradarbiai ir partneriai žino, kad jūsų negalima judinti. Kartą per mėnesį atsijunkite visai dienai. Pradėkite atsijungimo eksperimentą savaitgalį, kai tai ne taip skausminga darbine prasme. C. Newportas siūlo pabandyti mėnesio trukmės detoksikaciją ir po jos po truputį grąžinti tai, ko vis dėlto būtinai reikia. Galiausiai, tiesiog palikite telefoną kitame kambaryje, kai dirbate ar miegate. Nieko tokio nenutiks. 99,99999 procento garantija.

Susikurkite trukdžius laikui švaistyti. Pavyzdžiui, kaskart pasinaudoję socialiniais tinklais atsijunkite (ir neišsisaugokite slaptažodžio), kad norėdami prisijungti kitą kartą vėl turėtumėte suvesti prisijungimo vardą ir slaptažodį. Jeigu tikrai reikės, nebus problema, bet dažnai gali atrodyti: „Ai, kitą kartą, vėliau...“

Nusistatykite darbų atlikimo terminus (angl. *deadline*). Tokių ribų neturėjimas yra puiki proga nesusikoncentruoti į savo veiklą, nes vis dar yra šiek tiek laiko.

Perskaitykite knygą apie įpročių keitimą ir pabandykite tai pritaikyti savo gyvenime. Nesusikurkite įpročio skaityti vieną įpročių keitimo knygą po kitos, lyg skaitymas savaime

tuos įpročius keistų. Jeigu knygą įveikėte, vadinasi, pakankamai įdomi ir aktuali, tad tiesiog dirbkite su tais patarimais. Bent mėnesį.

Viską darykite geriausiu sau tam laiku – kiekvienas esame individuali asmenybė, tačiau kiekvienas galime tiek pastebėti, tiek atrasti, kad mums geriau (taigi ir greičiau) dirbasi ryte arba vakare, daugiau jėgų ir noro sportui turime prabudę arba kaip tik po sunkios darbo dienos ir panašiai. Pradžioje užteks paskaityti „Kada: mokslinės paslaptys, kaip parinkti tinkamiausią laiką“ (Daniel H. Pink) bei „The Power of When“ (Michael Breus, PhD).

Kas toliau?

Dabar, kai išsibandėte ir paeksperimentavote, kaip atrodo jūsų faktiškai skiriamas laikas kiekvienai iš gyvenimo sričių, ir galbūt atradote tas sritis, į kurias norėtumėte susitelkti artimiausiu metu ir pagerinti savo gyvenimo kokybę, kyla klausimas – kas toliau? Kaip nuo idėjų ir gerų norų pereiti prie konkrečių darbų ir apčiuopiamų pokyčių?

Visų pirma, rekomenduojame pradėti nuo savo laiko ir veiklų audito. Daugybę dalykų mes darome iš inercijos, įpročio, automatizmo, nes kiti taip daro, ir tik sustoję ir atlikę savo dienos auditą galime pamatyti, kiek laiko iššvaistome ir kiek galėtume išnaudoti geriau ar kitaip.

Antra, kviečiame vadovautis praktiniais patarimais, „Kaip rasti daugiau laiko?“, kuriuos pateikėme kiekviename iš gyvenimo sluoksnių aprašymų. Pradėkite nuo mažų dalykų ir mažų pokyčių. Išsirinkite vieną sritį, nuo kurios norite pradėti. Nepulkite inicijuoti daugybės pokyčių vienu metu, nes praėjus pirminiam entuziazmui tiesiog visko nepavešite, o netrukus, tikėtina, ir užmesite. Tad rekomenduojame išsirinkti vieną jums artimiausią patarimų rinkinį arba užsukti į skyrių „Naudingos nuorodos“, išsirinkti vieną knygą ir pabūti su ja bent mėnesį: bandykite, eksperimentuokite, inicijuokite pokyčius, mažas savo elgesio korekcijas ir visame tame pagyvenkite bei stebėkite, kaip tai jus veikia, kas keičiasi, gerėja arba ne ir pan. Gali būti, kad iš pradžių atrodys keista, nepatogu, reikės papildomų pastangų. Tai normalu. Visoms naujovėms reikia trupučio laiko.

Trečia, jeigu tikrai norite ir esate pasiruošę ką nors keisti savo gyvenime, kad jame būtų daugiau balanso, rekomenduojame pradėti labai konkrečiai planuoti savo laiką. O dar svarbiau – savo energiją ir kaip ją kaupsite / atgausite.

Šis paprastas savaitės šablonas[17] yra gera pradžia.

[17] Šabloną galite atsisiųsti https://daugiaubalanso.lt/formule/formule-naudingos-nuorodos/.

	Pirmadienis	Antradienis	Trečiadienis	Ketvirtadienis	Penktadienis	Šeštadienis	Sekmadienis
06:00							
07:00							
08:00							
09:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							
22:00							
23:00							
00:00							

Atsispausdinkite ir pradėkite pildyti nuo veiklų, kurioms norėtumėte rasti daugiau laiko. Geriausia būtų, jeigu vienai naujai balanso „kojai“ skirtumėte bent keturias savaites, kad šis pokytis turėtų bent minimalių šansų tapti nauju įpročiu (nuo veiklos aktyvumo, t. y. ji kasdienė ar mėnesinė, rekomenduojama skirti nuo vieno iki šešių mėnesių). Jeigu manote, kad vienu kartu galite įvesti (ar (ir) išvesti) kelias naujas veiklas, bandykite. Vėliau aplinkui sudėkite kitas veiklas ir jau turimus įsipareigojimus. Pirmiausia į planą sudėkite tokius dalykus kaip miegas, pagrindinės darbinės užduotys, svarbūs susitikimai (darbiniai ir asmeninio gyvenimo), laikas su šeima, kiti socialiniai ir darbiniai įsipareigojimai, laikas sau (hobiai, refleksija, pasivaikščiojimas gamtoje ir t. t.). Nepamirškite paskirti konkretų laiką dalykams, kurie jums yra patys svarbiausi. Į tai įeina santykiai su brangiais žmonėmis, rūpinimasis savimi ir didžiausią vertę sukuriančios darbinės užduotys ir projektai (profesiniai pasiekimai) – tai, dėl ko neturėtumėte su niekuo derėtis.

Galiausiai, jeigu pirmąją savaitę matote, kad kažkas nepavyko, atitinkamai pakoreguokite antros savaitės kalendorių. Jei kas nors iš karto nepavyks, nereiškia, kad jūs negalite, tai ne jums ar kad esate niekam tikę – tik tiek, kad dabartiniai mūsų įpročiai ir rutina atsirado ne per vieną savaitę ar mėnesį, taip ir juos pakeisti reikės nemažai laiko.

Naudingos nuorodos

Bendrai apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą

Interneto svetainė www.daugiaubalanso.lt skirta darbuotojams, darbdaviams ir visiems asmenimis, kurie nori pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą arba sukurti tam palankią aplinką tiek darbovietėje, tiek namie.

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulė – https://daugiaubalanso.lt/formule/. Interaktyvus įrankis, kuriuo galite pasimatuoti, kiek balanso yra jūsų gyvenime, bei susitelkti į sritis, kurioms norite skirti daugiau laiko ir dėmesio.

Knygos

„ATOMINIAI ĮPROČIAI: lengvas ir patikrintas būdas išsiugdyti gerus įpročius ir nugalėti blogus“ (James Clear, 2019). „Jei sunku pakeisti savo įpročius, problema – ne jūs. Problema – jūsų sistema. Prie blogų įpročių vis grįžtate ne todėl, kad nenorite keistis, bet todėl, kad turite netinkamą sistemą, kuri užkerta kelią pokyčiams. Jums reikia ne pakilti iki savo tikslų, o nusileisti iki susikurtų sistemų. Knygoje „Atominiai įpročiai“ rasite patikrintą sistemą, kuri jus pakylės į naujas aukštumas.“ Knyga taip pat padės į savo gyvenimą įtraukti daugiau struktūros ir dalykų, kuriuos norite įtraukti.

„The Work-Life Balance Myth“ (David J. Mcneff, 2021). Kiekvieno (-os) iš mūsų gyvenimą sudaro sluoksniai: šeima, profesija, asmeninis gyvenimas, intelektualinė veikla, emocinė ir fizinė sveikata, dvasinis pasaulis. Visi jie svarbūs, kalbant apie harmoniją gyvenime. Autorius pateikia pasiūlymus, kaip atrasti šią harmoniją, apžvelgdamas kiekvieną iš gyvenimo sluoksnių atskirai bei analizuodamas pavyzdžius iš savo klientų gyvenimo. Knygoje taip pat pateikiami praktiniai patarimai, kaip atsižvelgti į asmeninius poreikius ir sumažinti stresą bei įveikti kylančius asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo iššūkius.

„Work-Life Balance“ („Harvard Business Review Guides“, 2019). Straipsnių ir tekstų rinktinė apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Apžvelgiamos tokios temos kaip laiko valdymo įpročiai ir technikos, ribų tarp skirtingų gyvenimo sričių nustatymas, kaip nedirbti viršvalandžių bei gerbti savo poilsio laiką, kaip naudotis lanksčiomis darbo formomis ir kitomis priemonėmis, kaip išlaikyti ir stiprinti socialinius ryšius ir santykius su artimais žmonėmis, kaip pasirūpinti savimi ir skirti laiko sau.

„Win at Work and Succeed at Life: 5 Principles to Free Yourself from the Cult of Overwork“ (Michael Hyatt and Megan Hyatt Miller, 2021). Remdamiesi moksliniais organizacinių mokslų ir psichologijos tyrimais ir pasitelkę atvejų studijas iš savo klientų

gyvenimo, knygos autoriai pateikia 5 principus, kaip pasiekti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą be įtampos ir streso. Knygoje pateikiama, kaip išvengti perdegimo ir pervargimo profesinėje srityje, kaip permąstyti darbą ir produktyvumą, kaip sulėtinti ritmą ir susigrąžinti visavertį gyvenimą.

„Time to Breathe: Navigating Life and Work for Energy, Success and Happiness“ (Dr. Bill Mitchell, 2020). Knygoje pateikiami praktiniai patarimai ir idėjos iš psichologijos daktaro darbo patirties, siekiant grąžinti žmones į geresnės energijos, pusiausvyros, pilnatvės ir labiau subalansuoto mąstymo apie save būseną. Autorius moko, kaip užkirsti kelią perdegimui ir išlaikyti gerą emocinę sveikatą.

„Make Time. How to Focus on What Matters Every Day“ (Jake Knapp ir John Zeratsky, 2018). Be didelių teorijų labai praktinė knyga apie gudrybes, kurios gali padėti geriau valdyti savo laiką ir energiją. Visa knyga yra praktiškai vienas ilgas patarimų sąrašas – belieka išsirinkti tinkamiausius ir taikyti juos savo kasdieniame gyvenime.

„Total Leadership: Be a Better Leader, Have a Richer Life“ (Steward D. Friedman, 2014). Knygos autorius darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą pateikia kaip skirtingų sričių papildomumą, išskirdamas keturias svarbiausias: darbą, namus, laiką sau ir bendruomenę. Pateikiama daug praktinių patarimų, kaip visas jas derinti ir supinti į visavertį gyvenimą.

Darbas

Knygos

„Eat That Frog!: 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time“ (Brian Tracy, 2017). Knyga apie laiko planavimą ir darbų prioretizavimą. Kaip per mažiausiai laiko padaryti didžiausią vertę sukuriančias užduotis ir darbus.

„Dienos ritualai. Kaip dirba menininkai“ (Mason Currey, 2020). Knyga apie žymių žmonių strategijas įveikiant įvairias kliūtis, kad galėtų produktyviai dirbti ir kurti.

„Free to Focus. A Total Productivity System to Achieve More by Doing Less“ (Michael Hyatt, 2019). Kiekviena (-as) turime 168 valandas per savaitę. Ką su šiuo laiku darome, priklauso tik nuo mūsų. Knygos autorius pateikia sistemą, leisiančią susitelkti ne tik į efektyvų darbą srityje, kuri jums svarbi, bet ir išlaisvinti nuo darbo savo laiką kitoms gyvenimo sritims: sveikatai, santykiams su kitais žmonėmis, poilsiui. Knygoje pateikiami patarimai, kaip susidėlioti darbo rutiną, susitelkti į svarbiausias užduotis ir profesinius įsipareigojimus, atsisakyti visų nereikšmingų darbų, nustatyti aiškias ribas tarp darbo ir nedarbo, efektyviai paskirstyti savo energiją ir laiką, išlaikyti produktyvumą.

„The Fix. Overcome the Invisible Barriers That Are Holding Women Back at Work“ (Michelle P. King, 2020). Apie lyčių nelygybę darbovietėse ir darbo aplinkos, palankios lygiaverčiam moterų ir vyrų darbui, kūrimą. Autorė apžvelgia skirtingus moterų karjeros laikotarpius ir pateikia begalę praktinių patarimų, kaip pastebėti lyčių nelygybę ir užkirsti jai kelią.

Kita

Tinklalaidė „The Fix with Michelle King“ (anglų kalba). Savaitinės laidos, kuriose dalijamasi istorijomis, kaip skatinti lygybę darbo vietoje ir už jos ribų. Laidą veda pasaulinė lyčių lygybės ekspertė Michelle P. King ir darbo teisės ekspertė Kelly Thomson, kurios kartu pateikia savo tyrimus, naudingas įžvalgas ir patarimus, kaip kiekvienas gali įgyvendinti lygybę kiekvieną dieną.

Šeima

„Workparent: The Complete Guide to Succeeding on the Job, Staying True to Yourself, and Raising Happy Kids“ (Daisy Dowling, 2021). Išsami knyga apie vaikų auginimo ir darbo derinimą, apimanti visus vaiko raidos etapus (taip pat ir nėštumą), auginimo metus bei karjeros laikotarpius. Labai praktinė ir plataus turinio knyga, apimanti tokias temas kaip tinkamas turimų resursų panaudojimas (pagalbos iš išorės, laiko, finansinių), darbo sąlygų ir priemonių prisitaikymas, bendravimas su vaiku apie darbą, vaiko poreikių patenkinimas dirbant, pasirūpinimas savo poreikiais (sveikata, mityba, energija, jausmais), vaikų auginimas be partnerio (-ės), vaikų auginimo dalijimasis su partneriu (-e) ir kt. Šeimos ir darbo derinimo tema viena geriausių ir išsamiausių knygų.

Sveikata ir fizinė forma

Knygos

„Kūnas: vadovas po žmogaus organizmą“ (Bill Bryson, 2020). Knygoje išsamiai ir nuosekliai pasakojama apie kiekvieną žmogaus kūno dalį, tyrinėjamas organizmas kaip nepažįstamas žemynas. Autorius pateikia gausybę mokslinių faktų apie mūsų organus ir jų veiklą, apie bakterijas ir mikrobus, apie tai, kaip funkcionuoja smegenys ir uoslė, kaip organizmas veikia ir netgi geba gyti pats (kartais). „Kūnas“ – tai nuostabus vadovas mums apie mus pačius, priverčiantis stebėtis, žavėtis ir labai dažnai juoktis iš bandymų pažinti ir suvokti save.

„How Not to Die“ (Michael Greger, 2015). Remdamasis tik moksliniais tyrimais, Michaelas Gregeris ima pagrindines mirties priežastis JAV (kurios mažai skiriasi nuo Lietuvos) ir nagrinėja, koks jų ryšys su mityba. Antroje knygos dalyje siūlomi praktiniai mitybos patarimai, padėsiantys gyventi ilgiau ir sveikiau.

„How Not to Diet“ (Michael Greger, 2019). Antroji Michaelo Gregerio knyga apie mitybą ir maisto poveikį organizmui apžvelgia populiariausias šių laikų dietas (dietos kaip mitybos režimas, o ne kaip siaurai suprantamas būdas sulieknėti ar numesti svorio), kiek jos efektyvios bei ką daryti norint pasiekti geriausių rezultatų.

„Move Your DNA: Restore Your Health Through Natural Movement“ (Katy Bowman, 2017). Knyga apie judėjimo naudą mūsų organizmui. Kai žmogus juda, juda ne tik jo kūnas, bet kiekviena jo ląstelė. Kiekvienas judesys ląsteles judina unikaliai, todėl svarbu ne tik daug judėti, bet ir judėti labai įvairiai. Šių dienų žmonės juda kur kas mažiau ir taip daro žalą

sveikam kūno funkcionavimui. Knygoje taip pat pateikiami korekciniai pratimai, kuriuos pasitelkę pajudinsite įprasto judėjimo metu nejudančias kūno dalis, ir gyvenimo būdą keičiantys patarimai, kaip judėti daugiau (ypač tiems, kurie nenori sportuoti).

Kita

„HARVARD T. H. Chan School of Public Health Healthy Eating Pyramid“ – https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-eating-pyramid/.

Knygų „How Not to Die“ ir „How not to Diet“ autoriaus dr. Michaelo Gregerio interneto svetainė https://nutritionfacts.org/, kurioje rasite absoliučiai viską apie sveiką mitybą, įvairius maisto produktus, jų poveikį kūnui, fizinei ir emocinei sveikatai.

Miegas

„Kodėl mes miegame?“ (Matthew Walker, 2020). „Šioje akis atveriančioje, tikra tarptautine sensacija tapusioje knygoje garsus neuromokslininkas ir miego ekspertas Matthew Walkeris pateikia revoliucingų žinių apie miego fenomeną, atskleisdamas, kaip jis veikia kiekvieną mūsų fizinės ir psichinės gerovės aspektą. Aptardamas pažangiausius mokslo laimėjimus ir remdamasis asmenine kelis dešimtmečius trukusia mokslinių tyrimų praktika autorius parodo, kaip galime deramai išnaudoti miegą gerindami savo pažintinius gebėjimus, susikurdami geresnę nuotaiką, sureguliuodami hormonus, užbėgdami už akių vėžiui, Alzheimerio ligai ar diabetui, sulėtindami senėjimo poveikį ir pratęsdami gyvenimo trukmę. Taip pat knygoje pateikiami logiški žingsniai, leisiantys kasnakt vis kokybiškiau išsimiegoti.“

Asmeninis laikas

Knygos

„Srautas. Optimali išgyvenimo psichologija“ (Mihaly Csikszentmihalyi, 2021). „Garsieji psichologo Mihaly Csikszentmihalyi „optimalios patirties“ tyrimai atskleidė, kad daugiausia pasitenkinimo savo veikla mes pasiekiame būdami srauto (angl. *flow*) sąmonės būsenos. Būdami sraute, žmonės paprastai patiria malonumą, kūrybiškumą ir visišką įsitraukimą į savo veiklą. Knygoje „Srautas. Optimali išgyvenimo psichologija“ M. Csikszentmihalyi pristato, kaip pasiekti ir kontroliuoti šią būseną ir kaip, suvaldę informaciją, kuri patenka į mūsų sąmonę, galime atskleisti savo potencialą, atrasti tikrąją laimę ir pagerinti gyvenimo kokybę.“

„Atrask savo stichiją: pažink save ir atrask savo pašaukimą“ (Ken Robinson, Lou Aronica, 2018). „Daugelio mūsų galvoje knibždėte knibžda klausimų, susijusių su savo tikrojo kelio paieškomis. Jei turite neįgyvendintų svajonių, kankina savęs pažinimo klausimai ar nesijaučiate laimingi, ši jūsų rankose esanti knyga padės žengti pirmuosius žingsnius geresnio gyvenimo link. Knygos autorius Kenas Robinsonas kviečia į savo gebėjimus

pažvelgti naujomis akimis. Ši knyga – tai praktinis vadovas, kuriame gausu pratimų, padėsiančių pažinti save, suprasti ir įvertinti savo polinkius.“

„Savo stichijoje: atraskite savo įgimtus gabumus ir polinkius – atraskite savo stichiją“ (Ken Robinson, 2019). „Stichija – tai veikla, leidžianti pasireikšti įgimtiems gebėjimams ir aistringiems pomėgiams. Atradęs savo stichiją, žmogus patiria stiprų tapatybės jausmą, mato gyvenimo prasmę ir jaučiasi laimingas. Kenas Robinsonas su subtiliu humoru mėgina aiškintis, kokiomis sąlygomis mūsų gebėjimai klesti, o kokiomis nyksta. Jis tvirtina, kad amžius ir profesija nėra kliūtis ieškoti savo stichijos, ir tai įrodo įvairių žmonių – Paulo McCartney, Matto Groeningo, Richardo Bransono, Ariannos Huffington, Barto Connerio ir kitų – istorijomis.“

„Time Smart: How to Reclaim Your Time and Live a Happier Life“ (Ashley Whillans, 2020). Keturi iš penkių suaugusiųjų teigia jaučiantys, kad turi per daug veiklų, tačiau neturi joms pakankamai laiko. Šie, laiko neturintys žmonės kasdien patiria mažiau džiaugsmo. Jie mažiau juokiasi. Jie yra mažiau sveiki, mažiau produktyvūs ir labiau linkę išsiskirti. Vieno tyrimo metu atskleista, kad su laiku susijęs stresas turėjo stipresnį neigiamą poveikį laimei nei nedarbas. Kaip ištrūkti iš šių laiko spąstų, verčiančių taip jaustis ir neleidžiančių mėgautis gyvenimu? A. Whillans siūlomi metodai atlaisvins sekundes, minutes ir valandas, ilgainiui tapsiančias savaitėmis ir mėnesiais, kurias galėsite investuoti į pozityvius, malonius, sveikus užsiėmimus.

„Kasdien geresnis: įpročių valdymo menas“ (Gretchen Rubin, 2016). „Kiekvienas kruopščiai išugdytas įprotis – mūsų gyvenimo architektūrinis projektas – suteiks galimybę patiems sėkmingai keistis ir norima linkme pasukti savo karjerą ar asmeninę istoriją. Gali tekti paplušėti, kol įtvirtinsime įprotį, tačiau vėliau jis padės veikti negalvojant, sutaupyti jėgų, kurias galėsime nukreipti į laimingesnio, prasmingesnio gyvenimo kūrimą.“ Aukščiau minėta knyga „Atominiai įpročiai“ rekomenduojama keičiantiesiems įpročius, o G. Rubin norisi rekomenduoti tiems, kurie skaito patarimus, dalijamus žiniasklaidoje, žurnaluose ir vos perskaitę ar pabandę pritaikyti juos savo gyvenime, atranda, kad tai neveikia. Autorė išskiria keturis asmenybių tipus, kurių kiekvienai reikia kardinaliai skirtingo priėjimo, kad pokyčiai virstų įpročiais.

Kita

https://www.ted.com/, kurių šūkis „Ideas worth spreading“ (liet. idėjos, kurias verta skleisti) nuolat savo biblioteką pildo įdomiais pašnekovais ir temomis.

Emocinė sveikata

Knygos

„KŪNAS MENA VISKĄ: kaip išgydyti kūno, proto ir sielos traumas“ (Bessel Van der Kolk, 2020). „Vienas žymiausių pasaulyje traumų specialistų dr. Besselis van der Kolkas daugiau kaip tris dešimtmečius dirbo su traumų patyrusiais žmonėmis. Knygoje „Kūnas mena viską: kaip išgydyti kūno, proto ir sielos traumas“ jis pasitelkia naujausius mokslinius pasiekimus

ir parodo skaitytojams, kaip trauma tikrąja žodžio prasme pakeičia ir kūną, ir smegenis, pablogina traumuotų žmonių gebėjimą justi malonumą, domėtis įvairia veikla, kontroliuoti save ir pasitikėti. Autorius tyrinėja naujoviškus gydymo būdus – nuo nervinio grįžtamojo ryšio ir meditacijos iki sporto, dramos ir jogos, kurie atveria naujas pasveikimo galimybes, suaktyvindami natūralų smegenų neuroplastiškumą. Knyga „Kūnas mena viską: kaip išgydyti kūno, proto ir sielos traumas“, pagrįsta dr. B. van der Kolko ir kitų įžymių specialistų atliktais tyrimais, parodo didžiulę mūsų santykių, kurie ir žaloja, ir gydo, jėgą bei suteikia naują viltį atgimti kitokiam gyvenimui.“

„Įveiktas nerimas: pirmiausia pabaisą paverskime gražuole“ (Sarah Wilson, 2019). „S. Wilson skaitytojai atras užuojautą, humorą, bendrystę ir praktinių patarimų, kaip gyventi su savo Pabaisa.

- Susikurkite dėkingumo ritualą. Negalite vienu metu ir nerimauti, ir būti dėkingas.
- Kad nuslopintumėte nerimą, valgykite. Tikras maistas yra geriausias jūsų draugas.
- Tiesiog kvėpuokite. Atsiverkite gydančiai meditacijos galiai.
- Pasiklokite lovą. Kasdien. Paprasčiausia tvarka išorėje sukuria vidinę ramybę.
- Pasidomėkite kitais nerimautojais, kad pažintumėte save. Emily Dickinson, Charlesas Darwinas ir Martinas Lutheris Kingas irgi kovojo su nerimu.
- Sąmoningai nuspręskite niekur nedalyvauti. Pamirškite baimę, kad praleisite ką nors ypatingo, susirangykite ant sofos ir užsisakykite maisto į namus.

Praktiška, poetiška, išmintinga ir juokinga „Pirmiausia paverskime pabaisą gražuole“ knyga paskatins daugybę nerimo sutrikimą turinčių žmonių priimti šią diagnozę kaip savo esybės dalį ir pažvelgti į jo teikiamas galimybes gyventi turiningesnį, visavertiškesnį gyvenimą.“

„The Healthy Mind Toolkit“ (Alice Boyes, Phd., 2018). Apie paprastus būdus gyvenimą gyventi taip, kaip norime, ir juo mėgautis. Dr. Alice Boyes pateikia paprastus, praktiškus sprendimus, kurie padės identifikuoti save pačius sabotuojantį elgesį ir jį paveikti taip, kad, užuot save ribodami (-os), būtumėte laisvi gyventi taip, kaip norite. Sujungdama mokslinius tyrimus su kognityvinės elgesio terapijos metodais, autorė pažingsniui aptaria įvairias savęs ribojimo strategijas ir pateikia patarimų, kaip stiprinti teigiamus savo asmenybės bruožus, atrasti kūrybiškus sprendimus pakeisti ydingus elgesio modelius, praktikuoti rūpinimąsi savimi.

„Emotional First Aid“ (Guy Winch, Phd., 2013). Kiekviena (-as) turime emocinių žaizdų. Nesėkmė, kaltė, atmetimas, praradimai – visa tai yra gyvenimo dalis. Kaip galime sau padėti, susidūrę su sunkumais? Autorius siūlo pasiruošti emocijų pirmosios pagalbos vaistinėlę ir pristato įvairias strategijas ir praktikas, kurios gali padėti įveikti sunkumus ir neigiamas emocijas.

„Joyful“ (Ingrid Fetell Lee, 2018). Apie vidinio džiaugsmo paieškas, pastebint mažus dalykus, kurie turi didelį poveikį mūsų nuotaikai. Autorė pristato, kodėl vieni dalykai mums kelia nerimą, norą varžytis, o kiti – džiaugsmą, laimės jausmą, malonumą, priėmimą.

Kita

Interneto svetainė www.pagalbasau.lt. Tai nacionalinė psichikos sveikatos svetainė, kurioje vienoje vietoje galima rasti aktualią ir patikimą informaciją apie emocinę sveikatą bei prieinamą psichologinę pagalbą.

Krizių įveikimo centras – https://krizesiveikimas.lt/.

Lengvos mintys. Emocinės sveikatos centras, kuriame teikiamos psichologo konsultacijos.

Interneto svetainėje rasite daug informacijos apie emocinę sveikatą ir skaitinius šia tema – https://lengvosmintys.lt/naujienos/.

Apie mėgavimąsi trumpomis akimirkomis – https://ideas.ted.com/whats-a-delightful-way-to-get-more-time-out-of-the-day-savoring/.

Bendruomenė ir socialiniai ryšiai

Knygos

„Together: Why Social Connection Holds the Key to Better Health, Higher Performance, and Greater Happiness“ (Vivek H. Murthy, 2020). Apie teigiamą socialinių ryšių poveikį žmogaus gyvenimui ir patarimus, kaip kurti, sustiprinti ir išlaikyti savo socialinius ryšius.

„Year of Yes“ (Shonda Rhimes, 2016). Šiek tiek kitokio žanro knyga, kviečianti su autore pabūti vienus metus trukusiame eksperimente, kuriame ji gyvenimui ir iškilusioms progoms sako „taip“: kvietimams dalyvauti įvairiose veiklose, skaityti pranešimus, sakyti kalbas ir viskam, kam iki šiol niekada nesakydavo „taip“. Įkvepianti knyga atverti savo laiką ir dėmesį bendruomenei bei parodanti, kad iš to daugiausia naudos gauna pats „taip“ sakantis žmogus.

„The Art of Showing Up: How to Be There for Yourself and Your People“ (Rachel Wilkerson Miller, 2020). Draugauti su kitais žmonėmis ir šias draugystes išlaikyti visą gyvenimą yra sunku. Autorė rodo, kaip moderniais technologijų laikais skirti kokybišką dėmesį gyvam ryšiui su kitais žmonėmis ir puoselėti draugystes, nepamirštant pradėti nuo savęs ir draugystės su savimi.

Intelektualinė veikla

Knygos

„ŽMOGAUS RIBOS: kodėl universalai triumfuoja specializuotame pasaulyje“ (David Epstein). „Daugybė ekspertų tvirtina, kad bet kuris žmogus, panūdęs išlavinti įgūdį, išmokti groti instrumentu ar tapti tam tikros srities lyderiu, privalo anksti pradėti, smarkiai susitelkti ir sukaupti kaip įmanoma daugiau sąmoningos praktikos valandų. Jeigu paviršutiniškai domėsis ar atidėlios, niekada nepasivys žmonių, kurių startas buvo ankstyvas. Tačiau atidesnis žvilgsnis į tyrimus, nagrinėjančius pačius rezultatyviausius pasaulio žmones –

nuo profesionalių sportininkų iki Nobelio premijos laureatų, – parodo, kad ankstyva specializacija – tai ne taisyklė, o išimtis. Davidas Epsteinas ištyrė pasaulyje daugiausia sėkmės pasiekusius sportininkus, menininkus, muzikantus, išradėjus, prognozuotojus ir mokslininkus. Jis atrado, kad daugumoje sričių – ypač sudėtingose ir neprognozuojamose – geriau pasirengę laimėti yra būtent universalai, o ne specialistai. Universalai dažnai atranda savo kelią vėlai, nes žongliruoja daugeliu interesų, užuot susitelkę į vieną. Jie taip pat kūrybingesni, guvesni ir geba geriau susieti dalykus nei jų siauresnės specializacijos kolegos.“

...nes, kaip teigia D. Epsteinas, tiek darbiniai interesai, tiek asmeniniai pomėgiai keičiasi, nes ir mes keičiamės. Tai, kad mūsų asmenybė yra nepajudinama sulaukus 30, 40 ir jau tikrai 50 metų, – seniai paneigtas mitas. Tai, kas jūs esate dabar, tikrai dar nėra nei geriausia, nei galutinė versija to žmogaus, kuriuo galite tapti.

Kita

https://www.wikipedia.org/ – tiesiog įrašykite, kas jus domina.

www.youtube.com – tiesiog įrašykite, kas jus domina.

http://podcasts.lt/ – populiariausios lietuviškos tinklalaidės.

https://chartable.com/charts – populiariausios tinklalaidės pasaulyje.

https://hiddenbrain.org/ – asmeninė formulės sudarinėtojų rekomendacija.

https://www.ted.com/ šūkis – „Ideas worth spreading“ (liet. idėjos, kurias verta skleisti), nuolat savo biblioteką pildo įdomiais pašnekovais ir temomis.

https://www.goodreads.com/shelf/show/best-nonfiction – „Goodreads“ yra puiki atradimų vieta knygų gerbėjui (-ai). Ši konkreti nuoroda veda į negrožinės literatūros knygas.

26 negrožinės literatūros knygos, patekusios į „15 min“ 2021 metų knygų sąrašą (autorius – Audrius Ožalas): https://www.15min.lt/media-pasakojimai/26-negrozines-knygos-miestai-gamta-asmenybes-ir-kiti-zvilgsniai-i-idomu-pasauli-1468.

Dvasingumas ir religingumas

Knygos

„Religijos“ (DK, Pegaso kolekcija). „Ar yra tik vienas Dievas? Kodėl žmonės kenčia? Kas nutiks, kai mirsime? Milijardai žmonių visame pasaulyje ieško prasmės religijoje, o kokiomis idėjomis šie tikėjimai rėmėsi ir kaip jie plėtojosi?“ Lengva ir įdomi pažintis su pasaulio religijomis. Be to, kad tiesiog įdomu, kaip religija atsirado žmogaus gyvenime, einant per istoriją galima rasti idėjų, atspindinčių mūsų vidinį pasaulį, pasaulėžiūrą, ir pritaikyti jas savo gyvenime.

„10 % laimingesnis“ (Dan Harris, 2016). „Nacionalinės laidos metu patyręs panikos ataką, Danas Harrisas suprato, kad kažką gyvenime reikia keisti. Nors niekada nebuvo tikintis, jis įsitraukė į keistą nuotykį su nemalonėn patekusiu pamokslininku, paslaptingu savigalbos guru ir pulkeliu smegenis tyrinėjančių mokslininkų. Ilgainiui jis suprato, kad jo problemas sukėlė tai, ką visąlaik laikė savo stiprybe: niekada nenutylantis ir nepasisotinantis balsas galvoje, padėjęs jam veržtis į priekį itin konkurencingame žiniasklaidos versle, bet ir vertęs priimti be galo kvailus sprendimus, kurie ir sukėlė priepuolį tiesioginiame eteryje. Netikėtai D. Harrisas randa veiksmingą būdą balsui suvaldyti – tai, ką jis visuomet laikė neįmanomu ar beprasmiu užsiėmimu, – meditaciją. Tyrimai rodo, kad šios praktikos nauda neišmatuojama – nuo mažesnio kraujo spaudimo iki iš esmės perprogramuotų smegenų.“

D. Harrisas buvo meditacijos skeptikas, tad nutarė parašyti knygą apie tai. Jeigu ir jūs į meditaciją žiūrite „kreivai“, ši knyga bus pats tas. Rekomenduojama visiems pradedantiesiems.

„Miško maudynės“ (Shinrin-Yoku, 2016). „Autorius ne tik pasakoja apie gydantį mišką (ir apskritai gamtos – net ir miesto medžių ar kambarinių augalų) poveikį žmogui, bet ir pateikia praktinių patarimų, kaip būti gamtoje, kad poveikis sveikatai ir savijautai būtų didžiausias.“

„Mąstyk kaip vienuolis: gyvenk ramiau ir prasmingiau“ (Jay Shetty, 2021). „Kas geriau gali padėti surasti gyvenimo prasmę, jei ne vienuolis? Jay’aus patirtis ir išmintis neįkainojamos tiems, kas siekia geresnio gyvenimo ir trokšta išnaudoti visas savo galimybes.“ 26 tūkstančiai 5 žvaigždučių įvertinimų „Amazon“ knygyne daug ką pasako apie šią knygą ir jos autorių. Visų pirma, kad budizmo išmintį (taip pat ir meditaciją) galima pristatyti kiekvienam žmogui suprantama ir priimtina kalba.

„Džiaugsmo knyga. Kaip atrasti ilgalaikę laimę pasaulyje, kuris nuolat keičiasi“ (Dalai Lama, Desmond Tutu ir Douglas Abrams, 2017). Knygoje Dalai Lama ir arkivyskupas Desmondas Tutu dalijasi ne tik asmeninėmis pažiūromis ir potyriais, bet ir mokslininkų nuomone, kas yra neišsenkami džiaugsmo šaltiniai ir kaip juos atrasti nestabiliame šių dienų pasaulyje. Rimtus pokalbius lydi nesibaigiantis juokas ir jaudinantys prisiminimai apie meilę ir netektis. Aiškindamiesi, kas yra džiaugsmas, dvasiniai mokytojai išnagrinėjo daugybę sudėtingų, skaudžių ir painių temų bei pasidalijo nelengvai sukaupta išmintimi, kaip neišvengiamų kančių akivaizdoje gyventi džiaugsmingai ir kaip šį jausmą transformuoti iš trumpalaikio į nuolatinę būseną.

„Piligrimo pasakojimas: dvasinės pratybos“[18] (Ignacas Lojala, 2020). Dvasinės pratybos yra Jėzuitų įkūrėjo Ignaco Lojolos sukurtos dvasinės pratybos, apimančios sąžinės tyrinėjimą, meditaciją, kontempliaciją, maldą žodžiu ir mintimis bei kitokią dvasinę veiklą.

[18] Dvasinės pratybos – https://www.jezuitai.lt/dvasingumas/dvasines-pratybos?fbclid=IwAR1qvBfXsmUzZi0y8KaXTx5e-7braWercJRP2vgpE7pMtZvXVoKWTlFXoNeg.

Kita

Meditacijai skirtos platformos:

„Headspace“: https://www.headspace.com/

„Calm“: https://www.calm.com/

„10 % Happier“: https://www.tenpercent.com/

Apie dėkingumo praktiką – kas tai yra, kaip pradėti, kokia šios praktikos nauda: https://www.healthline.com/health/benefits-of-gratitude-practice#methods.

Buitis ir namai

„Tvarkingų namų stebuklas“ (Marie Kondo, 2016). Knyga apie tvarkymąsi, kaip išrūšiuoti ir atrinkti daiktus, kurie teikia džiaugsmą. Susitvarkę namų erdvę pagal KonMari patarimus pajusite, kaip jūsų gyvenime atsirado daugiau erdvės asmeniniam tobulėjimui, pomėgiams, kad jaučiatės laimingesni ir lengvesni. Namų erdvės tvarka, pasak autorės, susijusi ir su santykiais su artimaisiais, praeitimi, o labiausiai, žinoma, su pačiu savimi.

„Happier at Home: Kiss More, Jump More, Abandon Self-Control, and My Other Experiments in Everyday Life“ (Gretchen Rubin, 2013). Autorė keletą mėnesių susitelkia į įvairius eksperimentus, kad savo namus paverstų vieta, kurioje visiems jų gyventojams būtų gera, saugu, malonu ir patogu. Knygoje aptariamos tokios temos kaip šeima, santuoka, vaikų auginimas, laiko planavimas, daiktų tvarkymas. Kiekvieną mėnesį pasirenkama nauja tema su konkrečiomis rezoliucijomis ir idėjomis, įtraukiant į eksperimentus ir visus namiškius.

„Fair Play: A Game-Changing Solution for When You Have Too Much to Do“ (Eve Rodsky, 2021). Knyga, kurią autorė pradėjo kaip asmeninį projektą apie lygiavertę partnerystę auginant vaikus. Pavargusi būti „pagrindine“ vaikų augintoja, atsakinga už visus savo įtempto namų ūkio aspektus, Eve Rodsky suskaičiavo visą neapmokamą, nematomą darbą, kurį atliko savo šeimai, o tada išsiuntė šį sąrašą savo vyrui, prašydama viską pakeisti. Jo atsakymas buvo... priblokiantis. Rodsky suprato, kad vien nustatyti nelygiavertį pasidalijimą namų fronte neužtenka: reikia prisidėti prie visuotinio pokyčio. Knygoje autorė pateikia savo sukurtą sistemą, kaip ne tik sutaupyti laiko sau, bet ir sumažinti nerimą ir įtampą tarp partnerių dėl nesibaigiančių darbų namuose, pasidalyti juos po lygiai ir gyventi vienas kitą papildančioje partnerystėje. Knygoje detaliai aptariamos visos su šeimos gyvenimu susijusios užduotys ir pasiūlomas patrauklus būdas, kaip galite tai sąžiningai pasidalyti tarpusavyje.

„The Home Stretch“ (Sally Howard, 2020). Apie nelygiavertį namų ruošos darbų pasidalijimą tarp vyrų ir moterų. Šiek tiek istorinės, mokslinės analizės, kartu su praktinėmis įžvalgomis derinant žurnalistinį darbą su akademiniu žanru. Daug vertingų įžvalgų permąstymui, kodėl nelygybė tarp moterų ir vyrų namuose tebeegzistuoja ir kaip reikėtų judėti geresnio pasidalijimo link.

Kita

Apie namų ruošos darbų pasidalijimą tarp partnerių: **„How to split the chores with your partner — minus the drama and fighting“.** Jennifer Petriglieri PhD: https://ideas.ted.com/how-to-split-the-chores-with-your-partner-minus-the-drama-and-fighting/.

Iššvaistytas laikas

„Kaip dirbti mažiau, pasiekti daugiau ir susikaupti, kai visi blaško“ (Cal Newport, 2018). „Dauguma mūsų neatitrūkstame nuo darbinio ar asmeninio elektroninio pašto ar nuolat žvilgčiojame, kas naujo socialiniuose tinkluose. Tai jau kurį laiką yra tapę kasdieniu mūsų įpročiu. Calas Newportas, Džordžtauno universiteto profesorius, supurto tokio mūsų kasdienio pasaulio, kuriame dauguma visada esame pasiekiami elektroniniu paštu ar telefonu, pamatus. Šioje knygoje jis dalijasi savo asmenine patirtimi ir kitų žinomų žmonių istorijomis, kaip nusistatyti tikslus ir įgusti dirbti susitelkus, kryptingai, kaip racionaliai planuoti savo laiką, veiksmus ir veiklą norint sparčiai pasiekti geriausių rezultatų. Prasmingo darbo sąlyga – darbinė sutelktis.“

„**Kada. Mokslinės paslaptys, kaip pasirinkti tinkamą laiką“** (Daniel H. Pink, 2018). „Gyvenime susiduriame su galybe situacijų, kai turime apsispręsti, kada geriausia imtis vienų ar kitų veiksmų: dvejojame, kada tinkamiausias metas keisti profesiją, nutraukti santuoką, pranešti blogas naujienas ar pradėti naują veiklą. Daugelį sprendimų „kada“ priimame vadovaudamiesi intuicija ir esame įsitikinę, kad tinkamai parinkti laiką – menas. Knygoje KADA vadybos ir motyvavimo ekspertas, keleto bestselerių autorius Danielis H. Pinkas atskleidžia, kad, priešingai nei daugelis manome, tinkamiausio laiko parinkimas – tai mokslas. Išanalizavęs šimtus ekonomikos, chronobiologijos, socialinės psichologijos studijų ir tyrimų, D. H. Pinkas priartėja prie paslaptingojo mokslo apie laiko parinkimą esmės. Knygoje sutelktos įžvalgos nurodo aiškią kryptį, kaip dirbti našiau ir gyventi kokybiškiau, o praktiniai pratimai skatina įgytas žinias taikyti kasdieniame gyvenime.“

„The Art of Stillness: Adventures in Going Nowhere“ (Pico Iyer, 2014). Pico Iyeris atskleidžia, kodėl tiek daug žmonių – nuo Marcelio Prousto iki Mahatmos Gandhi, gyvenimo pilnatvę atrado ramybėje. Galiausiai, panašu, kad šiame nuolatinio veiksmo ir pasiekiamumo „24/7 online“ amžiuje likti vienoje vietoje galbūt yra įdomesnė perspektyva ir didesnė būtinybė nei bet kada anksčiau.“

Jeigu ši knyga anglų kalba jums nepasiekiama, pradėkite nuo lietuviškai išverstų „365 dao: įžvalgos kasdienai“ ar „Dalai Lama. Išmintis kiekvienai dienai“ ir panašių, kurių kiekviena būtų vienas išminties puslapis vienai metų dienai. Pabandykite pasimėgauti kiekvienu puslapiu, net jeigu visą knygą būtų galima perskaityti per kelias valandas. Leiskite kiekvienam puslapiui užpildyti keliolika minučių jūsų galvoje ir leiskite pieštukui pripildyti tuščias puslapio vietas minčių, kurios jus per tą laiką aplankė.

3.

Šiuolaikiniai tėčiai

Projektą „Šiuolaikiniai tėčiai“ pradėjome norėdami parodyti, kad (ir) tėčiai moka ir gali pasirūpinti savo vaikais: juos nuprausti, pavalgydinti, užmigdyti, paguosti, kai liūdna, sudominti naujais dalykais, parodyti pasaulį, paaiškinti dalykus, leistis kartu į nuotykius, ugdyti jų gebėjimus ir visa kita, ko tik jų mažylėms ir mažyliams reikia. „Šiuolaikiniai tėčiai“ – tai projektas apie tėvystės patirtis, įsitraukus į vaikų auginimą, ugdymą ir priežiūrą nuo pat jų mažumės, jiems paaugus, sulaukus paauglystės ir išleidžiant į platųjį pasaulį. Tai – erdvė, kurioje tėčiai pasakoja apie didžiausius savo džiaugsmus, laimės akimirkas, svajones, įveiktus iššūkius, baimes, patirtus nuotykius, išmoktas pamokas ir patarimus kitiems tėčiams.

Projektą inicijavo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kartu su socialinės reklamos agentūra „Nomoshiti“.

Visos tėčių istorijos prieinamos https://daugiaubalanso.lt/istorijos/, taip pat „Facebook“ https://www.facebook.com/daugiaubalanso ir „Instagram“ https://www.instagram.com/siuolaikiniaiteciai.

Jei norite pasidalyti savo tėvystės patirtimi, parašykite teciai@daugiaubalanso.lt.

Adas, Gabrielė ir Dominyka

„Būna, kartais pagaunu save žiūrintį į tą mažą miegantį veiduką arba į kitą susikaupusią asmenybę stropiai iškištu liežuviuku, bandančią nupiešti dar vieną meno kūrinį, ir galvoju – kaip taip gali būti, kad tokiame mažame žmoguje telpa tiek daug meilės. Žmogutis, kuris, atrodo, dar sunkiai sugeba suregzti rišlų sakinį, o meilė tokio dydžio, kad sunku net apibūdinti tą jausmą. Realiai, vos ne vienintelis būdas tai sužinoti – tapti tėčiu. Iki tol gali skaityti visas pasaulio knygas apie tėvystę arba bandyti bergždžiai suprasti, kodėl tie tavo draugai taip nukvailėjo susilaukę vaikų. Viskas veltui. Svetimi vaikai arba pasakojimai apie vaikus yra tik skurdi teorija, kuri nublanksta, kai į tavo gyvenimą ateina tie maži ateiviai. Ir tada banaliai bandai suprasti, ką veikdavai, kai jų neturėjai. Žinoma, vaikai nėra pūkuoti rožiniai vienaragiai, į kuriuos žiūri per atstumą ir tik mėgaujiesi tuo maloniu jausmu. Tėvystė reikalauja gausybės kompromisų ir patogaus egoistiško gyvenimo atsisakymo. Bet tu visada žinai, kad sukūrei žmogų ir niekas neuždraus būti „overprotective dad“. Nors, teisybės dėlei, turiu paminėti, kad susilaukus antrojo vaiko tas saugojimo instinktas kiek nuslopsta ir jau gerokai ramiau gali stebėti, kaip tavo atžala voliojasi restorane ant grindų ir retkarčiais bando paragauti žaislinės mašinėlės rato skonio.“

Tomas ir Vincentas

„Mano galva, vaiko atėjimas patį vyrą „atveda“ į tikrą suaugusiųjų pasaulį. Jei iki to laiko gali sau leisti kvailioti, būti vėjavaikiu, nerimtai žiūrėti į pareigas ir atsakomybę, tai gimus vaikui viskas pasikeičia. Vyras tampa tikru vyru – atsakingu ne tik už save, bet ir už vaiką, už šeimą. Dar vienas momentas, kurį patyriau savo kailiu, – vaiko atėjimas padarė mane kur kas emocionalesnį. Atsirado poreikis apkabinti, priglausti, pabučiuoti, vieną kitą laimės ašarą išridenti, nors iki to laiko save laikiau šaltesne asmenybe. Beje, tuos pokyčius pastebi ir labai pozityviai vertina mano žmona.“

Simonas ir Bernardas

„Miegančio vaiko paglostymas. Tai yra nuostabus jausmas tėvui ir net tuo tarpu kietai miegančiam vaikui. Su vaiku labiausiai stengiuosi būti atviras ir nemeluoti. Pasitikėjimu grįstas bendravimas pats vertingiausias. Kartais neįtikėtinai atrodo prioritetų pasikeitimas gimus vaikui. Visa kita tampa taip nereikšminga! Niekas neaišku, bet kartu ir viskas aišku. Tikslas – pažink asmenybę. Tavo visų laikų mėgstamiausias užsiėmimas (pasirodo). Nepraleiskite tos minutės – kai vaikas „atranda rankas“. Panašiai atrodytų suaugęs – pamatęs, kad gali šaudyti iš piršto lazeriu.“

Innocent, Elena ir Anelė

„Kurti artimą ryšį su savo dukrelėmis nuo pat mažens man yra labai svarbu, todėl kartu praleidžiame daug laiko. Ypač mėgstame leistis į žygius gamtoje, iškylauti. Kadangi gyvename Lietuvoje, o lietuvių kalba nėra mano gimtoji kalba, buvau ir jų kalbos mokytojas. Kartu skaitome knygutes, žaidžiame, žiūrime filmus prancūzų kalba. Taigi turime savo „slaptą“ kalbą. :) Išmokyti mergaites savo kalbos buvo svarbu ir dėl to, kad jos galėtų laisvai bendrauti su mano šeimos nariais, draugais ir giminaičiais. Buvimas tėčiu man yra didžiulė atsakomybė ir kartu džiaugsmas stebėti jas augančias. Suprantu, kad joms augant vis mažiau galėsiu jas apsaugoti ir vis daugiau pasirinkimų jos turės padaryti pačios, todėl stengiuosi padėti joms augti stiprioms bei pasitikinčioms savimi.“

Armas ir Rusnė

„Ta akimirka, kai Rusnė gimė, pakeitė mane ir mano gyvenimą. Manau, kad kiekvienas vyras turėtų dalyvauti savo vaiko gimime, o ryšys su vaiku pradedamas kurti dar jam negimus ir vėliau toliau kuriamas kiekvieną mielą dieną. Man patinka būti tėčiu, nors tai yra labai atsakinga pareiga, kupina sudėtingų momentų, kurie daro mane stipresnį, moko kantrybės, planuoti laiką ir vertinti kiekvieną valandą. Kartu su Rusne iš naujo mokausi stebėti pasaulį, kartu su ja žvelgti į viską atviromis, pilnomis susidomėjimo akimis. Buvau kažkaip primiršęs šitą jausmą. Su Rusne kasdien mokausi naujų dalykų ir dar praėjo tik vieni metai tokių pamokų. Viso to nebūtų, jei ne žmona Saulė, su kuria man niekas nebaisu ir labai gera kartu išgyventi visą šitą besitęsiantį nuotykį. Ačiū, Saule, kad esi ir pakenti mane su mano nesąmonėmis.“

Ąžuolas, Joris ir Markas

„Gimus pirmam sūnui, Joriui, gana greitai susitapatinau su tėčio vaidmeniu, kartu pajutau, kad žengiau platų žingsnį asmenybinės brandos kelionėje: nebesijaučiau atsakingas tik už save, paviršutiniška dienos darbotvarkė įgavo daugiau prasmės, kantrybės lygis padvigubėjo. Atėjus į pasaulį Markui, kantrybės lygis augo toliau. Stebėdamas, kaip auga ir bendrauja abu vaikai, mintyse išgyvenu savo vaikystę. Joris jau pirmokas – aš tokį save gerai pamenu: pirmos dienos mokykloje, naujų dalykų virpuliukas, rutina ir savaitgalio laukimas, kažkokie savi interesai ir pomėgiai, kurie mano tėvams atrodė keistoki. Dabar svarbiausia mano užduotis – užauginti mylimus ir mylinčius sūnus. Drąsius, smalsius, teisingus. Esu patyręs patyčių, suprantu, ką reiškia būti atstumtam ar užgauliojamam. Stengiuosi įskiepyti savo vaikams ne tik storą odą kitų nuomonei ar elgtis taip, kaip norėtum, kad elgtųsi su tavimi, bet ir matant neteisybę imtis veiksmų, rūpintis ne tik savimi, bet ir kitais. Tikiuosi, mums pasiseks.“

Vilius ir Gilė

„Tėvystė – rimtas žingsnis. Į jį reikia žiūrėti atsakingai: vaikas reikalauja 100 proc. atsidavimo. Tai – ne darbas biure, kur gali pasiimti pertraukėlę. Tėvu būni 24/7 ir tai viską pakeičia: nebepriklausai tik sau, tampi atsakingas už kitą: mažą, bejėgį, nuo tavęs priklausantį žmogutį. Jei nenori tapti tėvu-įrankiu, skirtu pinigams gauti arba disciplinai palaikyti, turi būti visiškai įsitraukęs. Tik tuomet iš tiesų suvoki, ką reiškia auginti vaiką. Žiūrint iš šono, viskas atrodo labai paprasta: atsikėlei, pasirūpinai... bet kai šį „paprastumą“ patiri savo kailiu, pradedi labiau vertinti ir kitų pastangas, pagalbą. Kai lieki su vaiku vienas, pradžioje būna sunku, baisu, kad nesusitvarkysi. Tačiau buvimas kartu stiprina ryšį, daro ji kokybiškai kitokį: vaikas pradeda į tave reaguoti, žiūrėti kitaip, nori būti, kažką kartu daryti. Kai vaikas ateina ne pas mamą, o pas tėtį, štai tai būna visiškas pasididžiavimas. Mama tuo metu nebūna labai patenkinta, bet tėčiui jausmas ypač malonus.“

SMITH
e-TWOW

Mantas, Jokūbas ir Gabrielius

„Mano buvimas su vaikais dažnai skiriasi nuo jų laiko su mama. Auginame du berniukus, tad mano žmonai netenka praktikuoti vadinamųjų „mergaitiškų“ pramogų – jie kaip ir aš nemėgsta apsipirkti, puoštis, kai einame į svečius, ir pan. Mūsų pramogos dažniausiai būna aktyvus laikas kartu. Kadangi pats labai mėgstu sportą, ir kartu veikiame ką nors aktyvaus, pavyzdžiui, važinėjame dviračiais, paspirtukais, einame pasivaikščioti. Būna, išvažiuojame į keliones dviračiais: po 30, 40 ir daugiau kilometrų. Žmona mus išleidžia ramia sąžine nuveikti ir kažką labai berniukiško (pati nesiprašydama į kompaniją 🙂), pavyzdžiui, pasivažinėti kartingais, nuvykti į šaudyklą. Tai mano, tėčio, laikas. Bandome vaikų auginimą pasiskirstyti po lygiai, bet žmonai dažnai tenka daugiau kasdienio laiko ir rūpesčio. Tad, kai tik galiu, stengiuosi kompensuoti laiką su vaikais pakviesdamas juos nuveikti ką nors smagaus kartu. Didžiausias nuotykis, kurį pamenu, buvo mūsų trijų beveik mėnesio trukmės kelionė į Kroatiją. Automobiliu važiavome per Lenkiją, Čekiją, iki pat Kroatijos, kur dvi savaites gyvenome palapinėje. Pamenu, žmona skambino ir klausė, ką veikiam. Sakau, dirbu kompiuteriu, o vaikai maudosi jūroje. 🙂. Jai gal kiek ir buvo neramu, bet aš žinojau, kad mano pasitikėjimas jais labai didelis ir daugelį dalykų jie tikrai gali pasidaryti patys. Ši kelionė kartu buvo ir iššūkis man – susidurti su visais klausimais vienam, susitvarkyti su rimtais pokalbiais, geromis ir blogomis emocijomis ir pan. Įdomiausia, kad po to, kai grįžome ir papasakojome apie savo kelionę, sulaukėme labai daug draugų reakcijų. Mūsų kompanijoje gana daug draugų, kurie turi tik sūnus, tad pastebėjau, kad ir jie pradėjo pasiimti savo berniukus į tėviškas išvykas, žygius ar kitur.

Stengiantis derinti tėvystę su darbais būna visko. Kartais tenka ir darbų namo parsinešti, ir iš darbo vėliau išeiti. Pastebėjau, kad dažnai kokybiško ir tik jiems dedikuoto laiko skyrimas vaikams (net jei tai yra pusvalandis ar valanda) yra kur kas efektyvesnis nei ilgesnis laikas buvimo kartu, pavyzdžiui, žiūrint televizorių ar nuolat tikrinant telefoną. Kai tik galiu, stengiuosi vaikus išsivežti į sodybą atlikti ūkio darbus. Ten būname kartu, dirbame darbus gamtoje, mokomės meistrauti. Norisi perleisti tas žinias, ką pats iš savo dieduko išmokau. Kad mokėtų ir lentą nupjauti, ir kitą ūkio darbą nudirbti.“

Bartas, Bernadeta ir Danielius

„Tėvystė man susijusi su džiaugsmu ir pašaukimu. Džiaugsmo gaunu tiek, kiek aš galiu duoti to džiaugsmo savo vaikams. Kaip Tėtis esu atsakingas už vaiko sveiką vystymąsi, jo sveikatą, bet labiausiai esu atsakingas už tai, kad vaikas užaugtų laimingas. Svarbiausias receptas? Kuo daugiau laiko praleisti kartu su vaiku: žaisti, mokytis, mylėti ir supykti, atsiprašyti, atleisti ir iš naujo mylėti. Auginame su žmona ne tik savo vaikų, bet taip pat esame globėjai. Laikinai mūsų šeimoje augo 4 vaikai. Nors ir nelengvas kelias būti globėju, tai kelias, kuris man suteikia daug džiaugsmo. Be galo gera matyti, kaip vaikai, nors ir labai sužaloti, ateina į mūsų šeimą, saugioje aplinkoje greitai atsigauna, atsistoja ant kojų. Tėvystė yra nuostabi!!!“

Audrius ir Elijus

„Vaiko gimimas – pati stipriausia ir žodžiais sunkiai apibūdinama teigiama emocija. Sūnaus gimimas apvertė pasaulį ir perdėliojo visus prioritetus – supranti, kad ne darbas svarbiausia, kad atsakomybės ir pareigos jausmas 24/7 tampa nauja norma ir realybe. Bemieges naktis kompensuoja vaiko krykštavimai dienomis, nerimą dėl vaiko – jo tarškėjimai ir nuoširdus juokas. Ir tu supranti, kad tas pasaulio apsivertimas yra į šviesiąją, naujų patirčių ir teigiamų emocijų pusę. Pradedi keistis, nors pats to gal nė nepastebi, privalai galvoti ne tik apie save ir savo laisvalaikį, bet ir mažojo piliečio norus, kurti bei piešti ateitį, svajoti, bei begalę kitų mielų dalykų, apie kuriuos anksčiau nė nesusimąstydavai... Tai tiesiog „veža“ ir supranti, kad tai „veš“ ir toliau!“

Laurynas ir Kazimieras

„Taigi esu tėtis pirmą kartą. Sūnus buvo planuotas, bet netikėtas. Iš tos pusės, kad nesitikėjome, jog planas pavyks taip greitai. Su ta žinia atėjo ir daugybė jėgų ir energijos kuo greičiau įsirengti naujus namus. Kaip greitai ir netikėtai Kazimieras atsirado, lygiai taip greitai ir netikėtai mums iškilo grėsmė jo netekti dar negimusio. Su tuo momentu baigėsi visas laikas, skirtas namams įsirengti. Mama saugojo Kazimierą gulėjimo režimu, o aš – rūpindamasis, kad mamai nieko netrūktų.

Kaip mums abiem nuo pat draugystės pradžios buvo svarbi lygiavertė partnerystė, taip pat nuo pat pradžių mums buvo labai svarbu, kad mūsų vaikas turėtų aktyviai jo gyvenime dalyvaujančius abu tėvus. Dar prieš Kazimierui gimstant buvome apsisprendę, kad aš eisiu vaiko priežiūros atostogų. Kazimiero mama turi privačią architektūrinę praktiką, ir iš vienos pusės, ji gali dėliotis savo laiką, kaip nori, iš kitos, jos darbo specifika tokia, kad ilga pertrauka reikštų klientų ieškojimą ir visko pradėjimą vėl nuo nulio.

Diena, kai labiausiai didžiavausi savimi kaip tėčiu visgi buvo mūsų pirmoji naktis ir po to maždaug 5-6 kitos. Pirmąją savaitę jis kuo puikiausiai miegodavo dieną, o naktį tiesiog norėdavo bendrauti. Žiūrėdavo į mane savo didelėmis akimis, o aš jam pasakodavau bet ką – išvardindavau visas žinomas miegančių gyvūnų rūšis, kol galų gale paryčiais abu nueidavome miegoti.

Gimdymas mano žmonai nesibaigė labai gerai – mes savaitę gulėjome ligoninėje dėl jos sveikatos po gimdymo ir aš rūpinausi jais abiem, nes žmona net negalėjo atsistoti. Nemaloniai nustebino tai, kad nors visi žinojo apie mano žmonos būklę, vis tiek galvodavo, kad sūnumi tikriausiai rūpinasi ji, o aš net nežinau jo rūbų dydžio ar kaip pakeisti sauskelnes. Galbūt mes esame labai žemiški, tačiau vaiko auginimas didelių netikėtumų nesukėlė. Daugiau „kultūrinio šoko“ buvo susipažįstant su šių dienų vaikų auginimo kultūra. Iš esmės mamai yra keliami nenormaliai stereotipiniai reikalavimai, o tėčio gebėjimai yra nuvertinami iki „geriau palikti močiutei negu vyrui, nes jis vis tiek nemokės pasirūpinti vaiku“. Iš kitos pusės, jei pirmasis pusmetis mamai būna pažymėtas nauju pasisveikinimu „kaipgimdeiaržindai“, tėtis sulaukia daugybės sveikinimo šūksnių ir aplodismentų vien už pasisukiojimą šalia vaiko ar pasirodymą kur nors su juo. Nuostabus dalykas, lygiavertiškai auginant vaiką, yra galėjimas abiem iš arti matyti, kaip jis auga ir abiem dalintis ir suprasti dalykus, kuriuos pastebime. O asmeniškai, kadangi esu programuotojas ir šiek tiek domiuosi „artificial intelligence“, yra labai įdomu stebėti, kaip vystosi žmogaus gebėjimai, kaip Kokio nors veiksmo kartojimas jį ištobulina. Ar pastebėjote, kad vaikas, išmokęs naują dalyką, kurį laiką jį be perstojo kartoja?“

Rinas ir Lukas

„Gimus Lukui, gavau naują mokytoją, mokytoją empatijos, minčių skaitymo, kantrybės, kūrybiškumo, net dainavimo... Sąrašas ilgas ir pildosi su kiekviena diena. Kitaip tariant, sunkus ir juodas darbas. Jei gerai dirbu ir mokausi, gaunu atlygį – pirmą šypseną, pilnas sauskelnes (iš tiesų, pamenu, pirmas kartas buvo tikrai juokingas, aš net nuotrauką dariau iš to džiaugsmo). Norėjau džiaugtis tuo su visais. Tik paskui supratau, kad stogas nuvažiavo visai.

Pirmas naktis klausaisi kiekvieno jo įkvėpimo ir iškvėpimo, na, jei tiek dėmesio skirtum suaugusiam žmogui, aš neabejoju, kad skaitytum jo mintis. Iš tiesų labai džiaugiuosi, kad turiu galimybę būti kartu kiekvieną dieną, kiekvieną minutę. Nesinori praleisti nė akimirkos, nes jos nerealios, kasdien vis kitokios. Dabar jis jau juokiasi, stovi ant rankos, bando jau eiti, plaukiojame vonioje. Suprantu, kad tai skamba paprastai, normaliai, bet man tai stebuklai. Iš pradžių fotografuodavome kiekvieną jo žingsnį, paskui filmuodavome, dar įrašinėdavome jo leidžiamus garsus naktį. Kalbant atvirai, buvome visai išprotėję. Dabar, ačiū Dievui, jau ramesni esame.

O šiaip tai labiausiai bijau nesugadinti vaiko, nesugadinti savo taisyklėmis, auklėjimu, požiūriu. Jie gimsta šventi, norėtųsi kad tokie ir liktų.“

Tomas, Rapolas, Motiejus

„Sužinojau apie būsimą tėvystę telefonu, nes buvau išvykęs į krepšinio stovyklą. Prieš pasakydama Daiva paprašė, kad persėsčiau iš vežimėlio į lovą, nes tada, kai sužinosiu, išgriūsiu iš vežimėlio. 🙂 Kai gimė „Plėšikai“ (dvynukai Rapolas ir Motiejus), netilpau savyje, norėjosi rėkti, dalytis šia žinia su šeima, draugais. Tas ypatingasis jausmas vis dar tęsiasi, kažkoks kosmosas. 🙂 Su šiuo gyvenimo įvykiu viskas keičiasi ir labai greitai, pradedant kasdieninė rutina, baigiant įpročių, savęs pažinimu. Poreikiai ir norai, atsiradus vaikams, keičiasi radikaliai, pasirodo, man ne taip ir daug reikia, o „Plėšikams“ norisi suteikti kuo daugiau galimybių.

Aš dažnai jais didžiuojuosi, aišku, labiau įstringa, kai nepažįstami pagiria, – kad draugiški, mandagūs. Kai buvo mažesni, kokių 4–5 metukų, jie užaugę norėjo tapti „kareiviškais gydytojais“ ir pagydyti mane ir kitus, kuriems skauda.

Būnant tėčiu man sunkiausia yra mano „situacija“ judant vežimėliu. Dėl infrastruktūros ir vežimėlio pravažumo negaliu realizuoti savo svajonių ir tėčio pareigų. Ne mažiau sunkus nuolatinis darbas su savimi, stengiantis būti geresniu tėčiu kiekvieną dieną.

Vaidas, Linas, Lukas ir Leonas

„Pati stipriausia akimirka gyvenime buvo tada, kai gimė pirmasis sūnus ir paėmiau jį į rankas. Net nežinau, kaip apibūdinti tą jausmą, tikriausiai „stipru“ yra labai tinkamas žodis. Tą akimirką viskas pasikeičia. Turbūt daug kas sako, kad gimus vaikui gyvenimas labai pasikeičia. Ir taip iš tiesų yra. Tik tai sakydami nepabrėžia, kad gyvenimas iš esmės pasikeičia į gerą, nes, be visų naujai atsiradusių reikalų, atsiranda be galo daug labai smagių akimirkų. O pasididžiavimas savimi kaip tėčiu ir kyla iš tų smagių akimirkų. Pagavau save, kad dažnai būna, jog nebe pats noriu nučiuožti nuo kalno su snieglente, bet išmokyti savo sūnus slidinėti. Tas darymas ir mokymasis kartu suteikia ne ką mažiau „kaifo“. Ir kai mokaisi, mokaisi dienų dienas, atvažiuoji savaitgaliais, bėgioji nuo kalno iš paskos vis prilaikydamas ir pakeldamas nugriuvus, po kurio laiko, kai jis pats nučiuožia savarankiškai nuo kalno ir matai, kad vaiko akys dega, o jis sako: „Tėti, noriu dar!“, tada ir apima tas didelis, didelis pasididžiavimo jausmas!

Kitiems tėčiams palinkėčiau praleisti daugiau laiko su vaikais. Tai yra tiesiog smagu – smagu kutentis, smagu niurkytis, žaisti slėpynių. Be galo smagu būnant su vaikais ir pačiam truputį suvaikėti.“

Justinas, Dorotėja ir Justinas

„Kai gyvenime atsiranda vaikas, viskas apsiverčia aukštyn kojomis tikrąja ta žodžio prasme. O kai atsiranda kitas – viskas stoja į vėžes, nes juk nuo meilės niekur nepabėgsi. Du vaikai ir meilės dvigubai daugiau. Man pasisekė, nes auginu itin nuostabius vaikus, bet turbūt taip sako milijardai kitų tėvų. Ir nieko negali kaltinti, nes tai 100 procentų tiesa. Vaikai pakeičia tėvus. Aš dabar kitoks ir labai džiaugiuosi tuo. Džiaugiuosi galimybe tobulėti kaip tėtis, nes man ne vis vien, kaip auga mano vaikai. Pradžioje gyveni euforijoje vien nuo minties, kad į pasaulį atvedei mažą žmogų. Paskui pradedi galvoti, kaip tapti pavyzdžiu jam, kaip dalyvauti jo gyvenime nuolatos, kad jis jaustųsi saugus ir mylimas. Juk svarbu duoti ranką, kai žengiami pirmieji žingsniai, prieš miegą paskaityti, kad sapnai būtų jaukesni, ir apgaubti nuostabių istorijų, juk svarbu mokyti ir mokytis su jais, nes tik taip kuriamas ryšys. Ryšys, kurį tikiuosi išlaikyti visą gyvenimą, nes dabar neįsivaizduoju jo be savo „druskos ir pipirų“. Pačioje pradžioje jiems esi tik tu – mama ir tėtis – visas pasaulis ir tai reikia suvokti ir įsileisti šią mintį. Nepatikėsite, o gal ir patikėsite, nes jie irgi tampa viskuo mums, vos tik paimame juos pirmą kartą į savo glėbį. Matyti, kaip jie auga ir tobulėja, – didžiausia laimė. Gyvename nuostabiu laiku, kai darbai ir gyvenimo ritmas sulėtėjo, nes tuomet daugiau laiko atitenka mūsų mažiausiems, ar jie tai įvertins? Tikiuosi, kad taip. O kitu atveju, neišgyvensiu, nes padariau viską, kad būčiau su jais ir dėl jų.“

Arūnas ir dvynukai Kasparas ir Oskaras

„Kasparo ir Oskaro atėjimas į šį pasaulį buvo labai lauktas – jam ruošiausi. Tačiau dabar galiu pasakyti, kad tam nepasiruoši. 🙂 Tai nuostabiausias dalykas, nutikęs mano gyvenime. Jie mano gyvenimą apvertė aukštyn kojomis, apsuko 180 laipsnių. Ir tam tikrai nepasiruoši – tai tiesiog reikia priimti ir tuo mėgautis! 🙂
Iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, kad tai tik maitinimas, migdymas, sauskelnių keitimas x 2, tačiau būti tėčiu – tai dinamiškiausias ir kiekvieną dieną vis naujų emocijų ir įspūdžių suteikiantis užsiėmimas! Kiekviena diena dovanoja kažką naujo, dar nepatirto! Tai didžiausia motyvacija, priverčianti kas rytą keltis su šypsena ir neskaičiuoti, kiek valandų šiąnakt miegojai.🙂 Pirmosios šypsenos, pirmieji apkabinimai, pirmieji žingsniai – esu be galo laimingas ir mėgaujuosi kiekviena diena, kiekviena akimirka, praleista su Kasparu ir Oskaru. Esu pats laimingiausias Tėtis x 2!!!“

Saulius, Elzė ir Gustė

„Su vaikais geriausias metas yra.... dabar, šią akimirką! Leisti laigyti po balas, kol iš botų ims bėgti vanduo ir dukra pati pasakys, kad gal jau užteks. Skaityti knygas, nors ji moka pasakas mintinai, ir pataiso, jei praleidžiu kokį žodį. Kartu maišyti pusryčių blynams tešlą, o prieš miegą leisti išsirinkti ir išgirsti vieną iš mano paties tikrų vaikystės istorijų. Ar tu irgi buvai mažas, ką tada žaisdavai, ar bijojai tamsos? Mes, suaugę tėvai, linkę sureikšminti kasdienę rutiną, valgį, aprangą, „galima ir negalima“ dalykus. Taip, šie dalykai svarbūs, bet ne patys svarbiausi. Vaikams reikia buvimo kartu – paprasto, nesudėtingo, atviro, šilto. Buvimo, kai vaikas tiesiog be priežasties pasako, kad myli, ir patiki savo pasaulio paslaptis. Su Guste šią vasarą prieš užmigdami žaisdavome uodo žaidimą. Uodas aš, dukra – „super girl“. Gulėdavau šalia žiūrėdamas į jau miegančią heroję ir dar ilgai krizendavau – kiek šiltų emocijų ir įsitraukimo gali sukelti neva netyčia užklydusio uodo zyzimas ir dukros pastangos jį išvyti. Maži kasdieniai žaidimai. Kurie palieka didelį pėdsaką.“

Aidas ir Meda

„Prisimenu, kaip vaikystėje su tėčiu kartu keliaudavome sportuoti, žvejoti. Visos tos maudynės ežere būdavo pats geriausias laikas, todėl dabar norisi tą patį duoti ir savo vaikui. Norisi praleisti kuo daugiau laiko kartu, perduoti visas žinias, kurių galbūt pritrūko mano vaikystėje. Visada stengiuosi įsitraukti į visus jos žaidimus. Niekada nesijaučiau suaugusiu, todėl visi tie vaikiški žaidimai, užsiėmimai kartais įtraukia dar labiau nei pačią dukrytę.

Prieš gimstant dukrytei vis pagalvodavau, kokie iššūkiai manęs laukia, ar sugebėsiu, ar mokėsiu? Dabar galiu drąsiai pasakyti, kad tėvystės iššūkiu nepavadinčiau – tai gyvenimiškos situacijos, kurios visada turi vienokį ar kitokį sprendimo būdą. O sprendimus priimi vedamas instinkto, kuris užgimsta tampant tėčiu.

Man vaiko auginimas yra didžiausias džiaugsmas. Neturėjau nei didelių sunkumų, nei iššūkių. Aišku, to priežastis yra ir mama, kuri dar labiau myli vaiką. Mes su žmona tai vadiname „team work“.“

Ignas ir Uršulė

„Kai sužinojau, kad turėsiu vaiką, iš pradžių nesupratau, kas laukia ir koks nuostabus jausmas aplankys, kai jau pagaliau pasimatysiu ir paimsiu ant rankų tą mažą nuostabią mažylę. Ir tas jausmas toks, kad būtent to ir trūko mano gyvenime, tik nežinojau, kol jame neatsirado ji. Kiekviena diena dabar – įspūdinga savaip, nes kiekvieną dieną patiriame kartu vis kitokių nuotykių ir randasi vis naujų pasikalbėjimų, nors ir nežinia, kokia kalba čia abu šnekame. Kiekvienas rytas prasideda iššūkiais, tokiais kaip: ką gi ji šiandien ryte valgys, kur dingo viena jos kojinė, ar pavyks ją aprengti į lauką iš pirmo karto ir kiek pietų miego išmiegos. O kol miegos, ar spėsiu apsitvarkyti, paruošti pietus šeimai ir gal net sužaisti vieną kitą partiją „playstation“. Kiekvienas vakaras – tyriausia ramybė, kai pamatau ją taip saldžiai miegančią. Kiekviena nauja diena – serotonino bomba ir naujas spyris man, kad reikia stengtis. Ir kiekviena diena – tai linksmieji kalneliai, pilni džiaugsmo ir ašarų, kurios neretai irgi būna iš džiaugsmo. Mano dienos dabar sukasi aplink ją, nes ji – mano kasdienės visatos saulė.“

Gedvidas ir Akmėja

„Prisimenu, kad sužinojimas apie tėvystę buvo visai ne „holivudiškas“ ar su dramatišku patosu. Sėdėjau langų parduotuvėje priešais vadybininką ir pasirašinėjau sąskaitą faktūrą, kai suskambo telefonas. Antroji pusė, supanikavusi, su baime balse pranešė gerąją naujieną. 🙂 Vienoje rankoje telefonas, kitoje – tušinukas, priešais ilgesingai į tušinuką žiūrintis vadybininkas, o ausyse „mes laukiamės“. 🙂 Po keleto akimirkų lėkiau namo raminti būsimos mamos, o mano snukutis plyšo iš laimės...

Filosofiniu požiūriu tėvystės jausmas yra savanaudiškas jausmas... Vaikus į pasaulį pasikviečia patys tėvai ir mėgaujasi ta besąlygiška meile ir besąlygiška priklausomybe nuo jų... Vidiniu požiūriu tėvystė yra labai pilnas ir visapusiškai visavertis jausmas – jame telpa labai daug – laimė, baimė, ilgesys, džiaugsmas, atsakomybė, užsiknisimas, meilė, pasididžiavimas ir t. t. Prieš gimstant vaikui nieko panašaus neteko jausti. Retrospektyviai žiūrint – praeitis atrodo tuštoka. 🤰

Gimus kūdikiui, iššūkiai užpuolė iš karto, nors man, kaip tėčiui, auginant gražią dukrą tikrieji iššūkiai dar laukia. 🙂 Vienas įsimintiniausių dalykų buvo mūsų mažosios pilvuko problemos... Po bemiegių naktų, ištisų valandų ašarų imdavomės išvalyti pilvuko turinį tam tikrais ne itin maloniais metodais, o kai pavykdavo – du jauni tėveliai su apkakotais veidais būdavo patys laimingiausi žmonės Lietuvoje... Manau, kas turėjo panašių bėdų, dabar šypsosi...

Didžiuotis savimi kaip tėčiu tikrai nelengva – visada žiūri į save gana kritiškai šiuo požiūriu ir vis tą kartelę norisi pakelti aukščiau, nors visada didžiuojuosi savimi, kai pavyksta savo dukrelę užstoti prieš kokius kitus mažus nenaudėlius. 🙂 Juk yra toks posakis „kai vyras augina sūnų – jisai auklėja savo sūnų, kai vyras augina dukrą – jisai auklėja visa rajoną“.

FirstBIKE

Justinas, Liepa Elžbieta ir Justinas Kazimieras

„Su žmona labai laukėme tiek pirmagimės dukters, tiek ir prieš mėnesį gimusio sūnaus. Galimybė turėti vaikų yra didžiulė dovana, privilegija, labai tai vertiname iki pat dabar.

Iš arti stebėjau, kiek iššūkių reikėjo pereiti Rūtelei tiek besilaukiant, tiek gimdant. Todėl jaučiu didžiausią pagarbą kiekvienai mamai.

Augindami mažutėlius labiausiai norime, kad jie išaugtų veržliais, kūrybingais, darbščiais žmonėmis, netaptų „pasyviais sofos riteriais“. Tai mus skatina ieškoti geriausių būdų, kaip vaikus galėtume lavinti.

Natūralu, kad vaikų atsiradimas namuose stipriai pakeitė kasdieną. Iki gimstant vaikams esi laisvas ryte, vakare ar savaitgalį daryti ką panorėjęs, lengva būti punktualiam ir pasimatyti su artimaisiais ar bičiuliais sutartu laiku, o atsiradus vaikams tai pasikeičia. Vaikams reikia mūsų rūpesčio paprasčiausiais dalykais – maistu ir švara, taip pat dėmesio – jiems patinka žaisti drauge, patirti naujus dalykus. Su žmona nebuvome vakarėlių liūtai, tad šie pasikeitimai mūsų nė kiek nenuliūdino. Priešingai – nors rūpesčių iškyla kiek daugiau, nei tikėtasi, džiaugsmas, kurį patiriame būdami drauge ar prisimindami jau išgyventas bendras akimirkas, viršija turėtus lūkesčius.

Su žmona esame įsivardiję, kad abiejų aktyvus dalyvavimas profesiniame gyvenime yra svarbus. Tai svarbu dėl savirealizacijos poreikių – smagu palikti namų erdvę ir prisidėti prie profesinių dalykų. Taip pat ir iš išskaičiavimo – jei kurio gyvenimas netikėtai baigtųsi, antrasis, būdamas aktyvus savo profesijoje, galėtų pasirūpinti likusia šeima. Tad stengiamės dalytis atsakomybėmis, kad ir žmona galėtų turėti profesinį gyvenimą, kiek to neriboja natūralios aplinkybės (neturiu galimybės žindyti arba kartais vaikai tiesiog labiau nori būti su mama nei manimi).

Taip pat ir vaikams svarbu turėti skirtingas abiejų tėvų patirtis. Mūsų vyresnėlei dukrai tuojau treji. Matome, kaip ji skirtingai į mus reaguoja. Mama moka gražiai piešti arba muzikuoti (kuo pats negaliu pasigirti). Tačiau aš turiu daugiau jėgų dukrą pakelti, pašokdinti arba leidžiu jai drąsiau važiuoti balansiniu dviračiu, pats bėgdamas greta. Atitinkamai ir Liepa, matydama mūsų skirtumus, į juos sureaguoja.

Vyresnėlei sulaukus vienų žmona sugrįžo į darbus, dukrai prižiūrėti radome auklę. Namuose esame sutarę, kad darbo dienomis iki 19–20 val. Rūtelė pabendrauja su vaikais, vėliau prisijungiu aš. Rytais su dukra dažniausiai keliauju į vaikų darželį.“

4. Kas gali padėti derinti darbą ir asmeninį gyvenimą geriau? Būdai ir priemonės

Darbo kodeksas numato daugybę darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių, kuriomis gali pasinaudoti tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuje dirbantys asmenys.[19] Toliau trumpai aptarsime jas.

Lankstus darbo grafikas

Lankstus darbo grafikas yra tokia darbo laiko režimo tvarka, kai darbuotoja (-as) privalo darbovietėje būti konkrečiomis fiksuotomis darbo dienos (pamainos) valandomis, o kitas tos dienos (pamainos) valandas gali dirbti prieš ar po šių valandų, nusimatydama (-as) lankstų darbo pradžios ir (arba) pabaigos laiką.

Darbdavys (-ė) tokį darbo laiko režimą gali nustatyti vienam (-ai), keliems (-ioms) darbuotojams (-oms) (darbuotojų grupei) arba visiems darbuotojams darbovietėje. Toks grafikas gali būti taikomas visoms ar tik kelioms darbo savaitės dienoms.

Lankstus darbo grafikas susideda iš fiksuotų ir nefiksuotų valandų:

- fiksuotas darbo dienos (pamainos) valandas, kuriomis darbuotoja (-as) privalo dirbti darbovietėje, nustato darbdavys. Keisti šį darbo laiką galima įspėjus darbuotoją ne vėliau kaip prieš dvi darbuotojo (-os) darbo dienas;
- nefiksuotos darbo dienos (pamainos) valandos dirbamos darbuotojo (-os) pasirinkimu prieš ir (arba) po fiksuotų valandų, t. y. darbo dienos (pamainos) pradžioje ir (arba) pabaigoje. Nefiksuotas valandas nustato pats (-i) darbuotojas (-a).

Pavyzdys. Darbdavys nustatė fiksuotas darbo dienos valandas, kurios yra nuo 10.00 iki 15.00 val., šiomis valandomis darbuotoja (-as) privalo būti darbovietėje. Lankstus darbo pradžios laikas gali prasidėti, pavyzdžiui, nuo 6.00 iki 10.00, pabaigos laikas – nuo 15.00 iki 19.00 val. Konkretų lankstų darbo pradžios ir (arba) pabaigos laiką turi nusistatyti pats (-i) darbuotojas (-a).

Šaltinis –

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 113, 116 straipsniai.

[19] Išsamiau apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones skaitykite https://daugiaubalanso.lt/darbuotojui/.

Individualus darbo grafikas

Darbuotoja (-as) ir darbdavys (-ė) gali susitarti dėl individualus darbo laiko režimo, nustatydami asmeninį darbo grafiką konkrečiam (-iai) darbuotojui (-ai).

Nustatant individualų darbo grafiką, svarbu užtikrinti, kad darbo laiko norma* būtų įvykdyta per darbo dieną (pamainą), savaitę, mėnesį ar kitą apskaitinį laikotarpį, kuris negali viršyti trijų paeiliui einančių mėnesių.

Pavyzdys. Darbuotojui nustatoma 4 dienų darbo savaitė nuo antradienio iki penktadienio po 10 val. per dieną.

Individualus darbo grafikas skiriasi nuo lankstaus darbo grafiko tuo, kad, nustačius individualų darbo grafiką, dirbama pagal fiksuotą grafike numatytą laiką. O lankstaus darbo grafiko atveju darbuotojui (-ai) suteikiama teisė nefiksuotą darbo dienos (pamainos) pradžią ir (arba) pabaigą keisti savo nuožiūra.

Jei darbuotojo (-os) prašymas dirbti individualiu darbo laiko režimu grindžiamas siekiu derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, darbdavys (-ė) gali atsisakyti tenkinti darbuotojo prašymą tik dėl svarbių, objektyvių priežasčių.

*Darbuotojo darbo laiko norma yra 40 valandų per savaitę, nebent darbo teisės normos darbuotojui nustato sutrumpintą darbo laiko normą arba šalys susitaria dėl ne viso darbo laiko.

Šaltinis –

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 113 straipsnis.

Nuotolinis darbas

Nuotolinis darbas yra viena iš lankstaus darbo organizavimo formų, taikoma tais atvejais, kai fiziškas darbuotojo (-os) buvimas darbo vietoje nėra būtinas, o savo funkcijas jis ar ji gali atlikti nuotoliniu būdu, ne darbovietėje. Nuotolinis darbas gali būti taikomas ir tada, kai nuotoliniu būdu gali būti atlikta dalis funkcijų, dirbant dalį darbo laiko. Nors pandemijos laikotarpiu nuotolinis darbas daug kam tapo įprastine darbo forma, verta nepamiršti, kad tokio darbo galimybė yra įtvirtinta ir Darbo kodekse.

Lietuvoje dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojo (-os) prašymu arba šalių susitarimu.

Jeigu dirbdama (-as) nuotoliniu būdu darbuotoja (-as) patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbuotoja (-as) ir darbdavys (-ė) nustato susitarimu.

Svarbu žinoti, kad darbuotojo (-os) atsisakymas dirbti nuotoliniu būdu, kai darbdavys (-ė) tai pasiūlo, negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo sutartį ar pakeisti darbo sąlygas. Tačiau, valstybėje paskelbus ekstremaliąją padėtį ar karantiną, šiuo atžvilgiu pradeda galioti kitoks

reglamentavimas.

Šaltinis –

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 49, 52 straipsniai.

Darbostogos (angl. *workation*)

Darbostogos – tai galimybė darbuotojams (-oms) dirbti nuotoliniu būdu iš bet kurios pasaulio vietos, leidžianti derinti poilsį su darbu. Darbuotoja (-as) turėtų iš anksto suderinti su darbdave (-iu) darbostogų datą, trukmę ir vietą.

Darbas ne visą darbo laiką

Lietuvoje įstatymai numato galimybę darbuotojui (-ai) ir darbdavei (-iui) susitarti dėl ne viso darbo laiko, sumažinant dirbamų valandų skaičių norima dalimi. Ne visas darbo laikas gali būti nustatomas lanksčiai: sumažinant darbo valandų skaičių per dieną, per darbo savaitę ar darbo mėnesį arba darant ir viena, ir kita. Darbas ne visą darbo laiką gali būti nustatytas terminuotai arba neterminuotai.

Darbuotoja (-as), sutarusi (-ęs) dirbti ne visą darbo laiką, ne dažniau kaip kartą per šešis mėnesius (jeigu nesusitarta kitaip) turi teisę prašyti pakeisti ne viso darbo laiko sąlygą. Darbdavys (-ė) turi apsvarstyti šį prašymą ir pranešti darbuotojui (-ai) savo motyvuotą sprendimą per dešimt darbo dienų.

Laikinas darbas ne visą darbo laiką

Darbuotoja (-as), dėl šeiminių, asmeninių ar kitokių priežasčių norintis laikinai dirbti ne visą darbo laiką (ne ilgiau kaip vienų metų laikotarpiui), turi teisę pateikti prašymą darbdaviui (-ei). Darbuotojo (-os) prašymas laikinai dirbti ne visą darbo laiką (t. y. sutrumpinant darbo dieną iki 4 val. per dieną arba sumažinant darbo dienų skaičių iki 3 darbo dienų per darbo savaitę) tenkinamas, jei*:

- darbo santykiai su darbdaviu (-e) trunka ne trumpiau kaip trejus metus;
- ne visą darbo laiką bus dirbama ne ilgiau kaip vienus metus;
- prašymas pateiktas ne mažiau kaip prieš 30 dienų iki ne viso darbo laiko įsigaliojimo.

Darbdavys (-ė) gali atsisakyti tenkinti darbuotojo (-os) prašymą tik dėl svarbių priežasčių. Pakartotinai prašyti nustatyti ne visą darbo laiką darbuotoja (-as) turi teisę tik išdirbusi (-ęs) visą darbo laiką tokį patį laikotarpį, kurį jis dirbo ne visą darbo laiką.

*Minėti ribojimai dėl ne viso darbo laiko trukmės ir jo nustatymo negalioja, kai darbdavys (-ė) sutinka su kitokiomis darbuotojo (-os) pasiūlytomis ne viso darbo laiko sąlygomis arba jeigu:

- darbuotoja (-as) pagrindžia savo prašymą sveikatos priežiūros įstaigos išvada dėl darbuotojo (-os) sveikatos būklės, neįgalumo, būtinybės slaugyti šeimos narį (-ę);
- to pareikalauja nėščia, neseniai pagimdžiusi ar krūtimi maitinanti darbuotoja;
- to pareikalauja darbuotoja (-as), auginanti (-is) vaiką iki trejų metų;
- to pareikalauja darbuotoja (-as), viena (-as) auginanti (-is) vaiką iki 14 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų.

Šie asmenys grįžti dirbti viso darbo laiko sąlygomis gali raštu įspėję darbdavį (-ę) prieš dvi savaites, išskyrus atvejus, kai darbdavys (-ė) sutinka nesilaikyti šio termino.

Darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems (-ioms) darbuotojams (-oms) nesukelia ribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, tobulinant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojų darbo teisių, palyginti su darbuotojais (-omis), kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Už darbą ne viso darbo laiko sąlygomis mokama proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui, palyginti su darbu, dirbamu viso darbo laiko sąlygomis.

Šaltinis –

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 40 straipsnis.

Papildomi laisvadieniai dėl šeiminių ir asmeninių priežasčių

Darbuotojui (-ai) gali būti suteiktos papildomos apmokamos ar neapmokamos atostogų dienos, skirtos pasirūpinti šeiminiais ar asmeniniais įsipareigojimais ir taip palengvinti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą.

Tėvadieniai ir mamadieniai

Lietuvoje šeiminių įsipareigojimų turintys tėvai, auginantys 2 ir daugiau vaikų iki 12 metų ar vieną vaiką su negalia iki 18 metų, gali pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis, kurios vadinamos mamadieniais arba tėvadieniais. Jos priklauso abiem tėvams kiekvieną mėnesį.

1 papildoma poilsio diena per mėnesį – kiekvienam iš tėvų, auginančių 2 vaikus iki 12 metų arba vieną vaiką su negalia iki 18 metų. 2 papildomos poilsio dienos per mėnesį – kiekvienam iš tėvų, auginančių 3 ir daugiau vaikų iki 12 metų. Poilsio dienos suteikiamos mokant darbuotojui (-ai) jo vidutinį darbo užmokestį.

Šis papildomas poilsio laikas gali būti panaudojamas lanksčiai. Pavyzdžiui, jeigu darbuotojui (-ai) priklauso 1 papildoma poilsio diena, ji (jis) gali prašyti sutrumpinti darbo laiką 2 valandomis per savaitę.

Laisvas pusdienis pirmąją mokslo metų dieną

Dirbantiems tėvams, kurie neturi teisės pasinaudoti tėvadieniais ar mamadieniais, suteikiamas papildomas laisvas pusdienis pirmąją mokslo metų dieną. Šia teise gali pasinaudoti tėvai, kurie turi 1 ar daugiau vaikų iki 14 metų, besimokančių pagal priešmokyklinio, pradinio ar bendrojo ugdymo programą. Šis laikas yra apmokamas mokant vidutinį darbuotojo (-os) darbo užmokestį.

Atostogos tėvams, vieniems auginantiems vaikus ir vaikus su negalia

Papildomos kasmetinės atostogos Lietuvoje suteikiamos vienišiems tėvams, kurie vieni augina vaiką iki 14 metų ar vaiką su negalia iki 18 metų. Jiems (joms) priklauso daugiau kasmetinių atostogų – 25 darbo dienos, jei dirbama penkias dienas per savaitę, ir 30 darbo dienų, jei dirbama šešias dienas per savaitę. Teisę į šias atostogas turi ir darbuotojai (-os) iki 18 metų.

Mokymosi atostogos

Mokymosi atostogos gali būti suteikiamos tada, kai darbuotoja (-as) mokosi pagal formaliojo švietimo programas ir (arba) neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas.

- Darbuotojams (-oms), kurie (-ios) mokosi pagal formaliojo švietimo programas (pavyzdžiui, studijuoja universitete, mokosi profesinėje mokykloje), pristačiusiems (-ioms) darbdaviui (-ei) tai patvirtinančią pažymą, gali būti suteikiamos mokymosi atostogos šioms veikloms:
- eiliniams egzaminams pasirengti ir laikyti – po 3 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui;
- įskaitoms pasirengti ir laikyti – po 2 kalendorines dienas kiekvienai įskaitai;
- laboratoriniams darbams atlikti ir konsultuotis – tiek dienų, kiek nustatyta mokymo planuose ir tvarkaraščiuose;
- diplominiam (bakalauro, magistro) darbui, daktaro disertacijai ar meno projektui baigti ir ginti – 30 kalendorinių dienų;
- valstybiniams (baigiamiesiems) egzaminams pasirengti ir laikyti – po 6 kalendorines dienas kiekvienam egzaminui.

Darbuotojams (-oms), kurie (-ios) dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose (pavyzdžiui, kompiuterinio raštingumo, kalbų mokymosi kursuose, įvairiuose seminaruose ir pan.), suteikiamos iki 5 darbo dienų per metus mokymosi atostogos dalyvauti neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose. Tokios atostogos suteikiamos informavus darbdavį (-ę) ne vėliau kaip prieš 20 darbo dienų. Jos gali būti suteiktos iš karto arba dalimis.

Kūrybinės atostogos

Darbuotojui (-ai) gali būti suteikiamos kūrybinės iki 12 mėnesių trukmės atostogos meno kūriniui, mokslo darbui sukurti. Darbo užmokesčio mokėjimą šiuo klausimu nustato darbo teisės normos ir šalių susitarimai.

Nemokamos atostogos dėl asmeninių, šeiminių priežasčių

Lietuvoje darbdavys (-ė) privalo tenkinti darbuotojo (-os) prašymą suteikti ne trumpesnės, negu prašo darbuotojas (-a), trukmės nemokamas atostogas, jeigu jį pateikia:

- darbuotoja (-as), auginanti (-is) vaiką iki 14 metų, – iki 14 kalendorinių dienų;
- darbuotoja (-as) su negalia, taip pat darbuotoja (-as), auginanti (-is) vaiką su negalia iki 18 metų ar slauganti (-is) asmenį su negalia, kuriam nustatytas nuolatinės slaugos būtinumas, – iki 30 kalendorinių dienų;
- vaiko motinos nėštumo ir gimdymo atostogų metu ir atostogų vaikui prižiūrėti metu tėvas jo pageidavimu (motina – tėvo atostogų vaikui prižiūrėti metu); bendra šių atostogų trukmė negali viršyti trijų mėnesių;
- darbuotoja (-as), slauganti (-is) sergantį šeimos narį (-ę) ar kartu su darbuotoja (-u) gyvenantį asmenį, arba darbuotoja (-as), pateikusi (-ęs) sveikatos priežiūros įstaigos išvadą apie jos (-o) sveikatos būklę, – laikui, kurį rekomenduoja sveikatos priežiūros įstaiga;
- darbuotoja (-as) santuokai sudaryti, – iki 3 kalendorinių dienų;
- darbuotoja (-as) dalyvauti mirusio (-ios) šeimos nario (-ės) laidotuvėse, – iki 5 kalendorinių dienų;
- darbuotoja (-as) kolektyvinėje sutartyje nustatytais atvejais ir tvarka, – joje nustatytos trukmės;
- darbdavio (-ės) iniciatyva šios atostogos gali būti apmokamos;
- darbo dienos (pamainos) metu darbuotojo (-os) prašymu ir darbdavio (-ės) sutikimu suteikiamas nemokamas laisvas laikas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti.

Šaltinis –

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 135, 136, 137, 138 straipsniai.

II dalis.

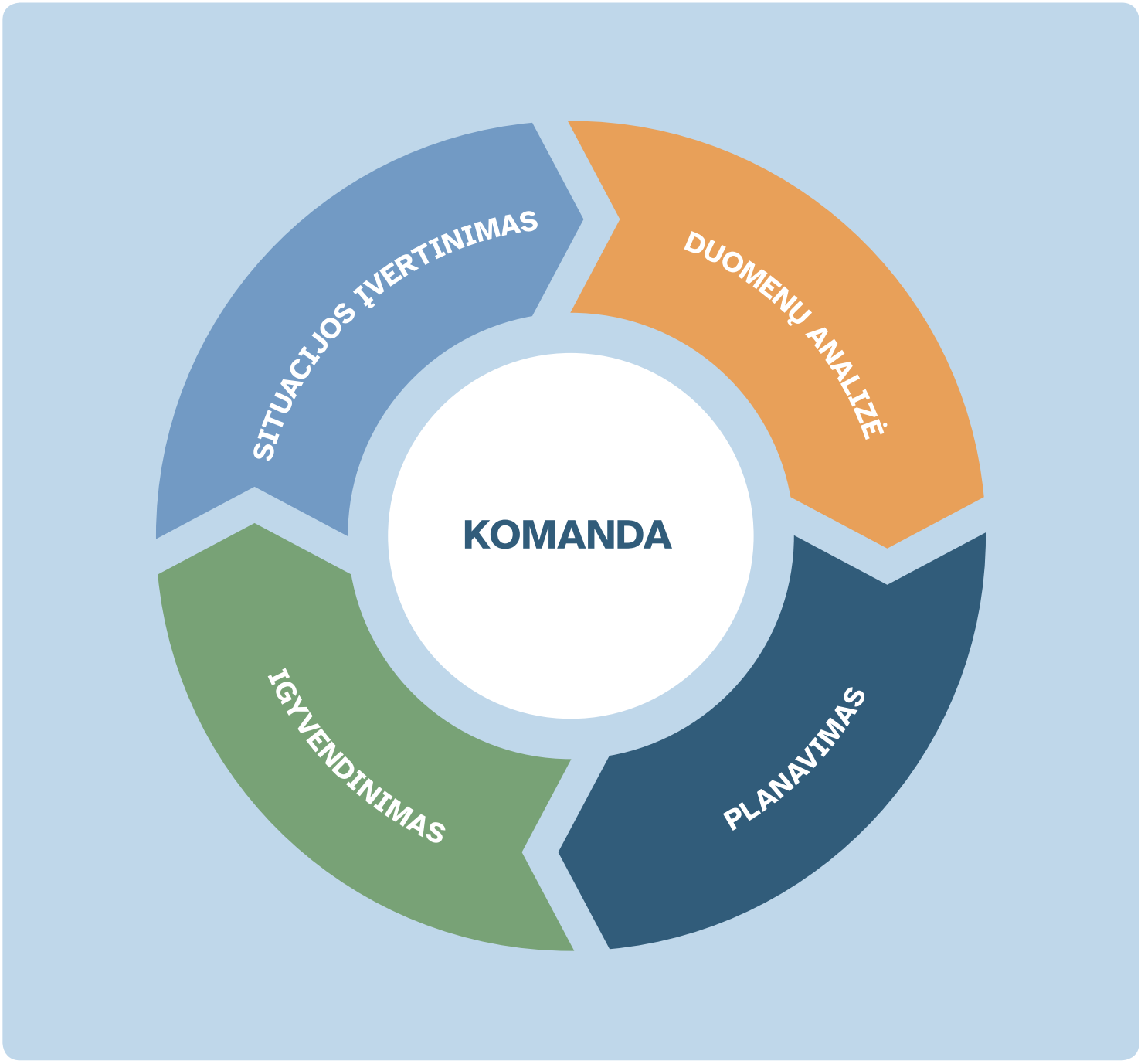
Į pagalbą darbdaviams

Autorė:

Ieva Laugalytė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ekspertė

1. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas: pokyčių užtikrinimo etapai

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui palankios aplinkos kūrimas organizacijoje yra ilgalaikis procesas, reikalaujantis organizacijos įsipareigojimo sistemingai veikti darbuotojų profesinių ir asmeninių įsipareigojimų balanso užtikrinimo srityje. Žemiau pateikiami etapai, padėsiantys užtikrinti, kad siekiami pokyčiai vyktų sistemiškai, sklandžiai ir tikslingai.



Komandos subūrimas. Bet koks pokytis prasideda nuo iniciatyvių ir motyvuotų žmonių, todėl, siekiant keisti vidinę organizacijos kultūrą asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimais, svarbu suburti iniciatyvią, kryptingai veikti pasiruošusią, kūrybišką komandą. Suburta komanda turi būti atsakinga už pokyčių įgyvendinimo žingsnius, darbų koordinavimą, visų procesų valdymą ir koordinavimą, informacijos sklaidą kitiems organizacijos darbuotojams. Rekomenduojama į komandą įtraukti darbuotojus (-as) iš įvairių organizacijos padalinių, kurie (-ios) darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo temą galėtų perkelti į skirtingus organizacijos procesus ir su tuo susijusius sprendimus. Taip pat svarbu nepamiršti, kad asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimai yra kompleksiški, nevienodai paliečiantys skirtingas darbuotojų grupes, tad geriausių rezultatų pasiekiama, kai dirbant užtikrinama skirtingų patirčių ir požiūrių įvairovė. Kurti visoms (-iems) darbuotojoms (-ams) draugišką balanso politiką bei identifikuoti ir atsižvelgti į visų darbuotojų poreikius yra lengviau, jeigu į bendrą kūrybinį procesą įsitraukia įvairaus amžiaus, skirtingų lyčių, skirtingų šeiminių sudėčių žmonės. Jeigu tai padaryti yra sudėtinga, vertingų įžvalgų iš įvairių organizacijos darbuotojų galima susirinkti organizuojant „fokus“ grupes ar kitokio pobūdžio apklausas.

Situacijos įvertinimas. Pirmas suburtos komandas darbas, siekiant sukurti efektyvią ir darbuotojų poreikius atitinkančią asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo politiką organizacijoje, yra esamos situacijos įvertinimas. Jį sudaro keturi žingsniai:

1. atliekama organizacijos darbuotojams (-oms) prieinamų **asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonių inventorizacija,** t. y. susižymimos visos tiek įstatymų numatytos, tiek organizacijos iniciatyva siūlomos priemonės, kuriomis gali naudotis organizacijos darbuotojai (-os).

2. Remiantis priemonių inventorizacija bei kitais su darbo specifika susijusiais veiksniais, kurie gali turėti įtakos darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui (pavyzdžiui, viršvalandžiai, komandiruotės ir pan.), renkami administraciniai duomenys. Tam, kad būtų galima identifikuoti, kurios darbuotojų grupės dažniau / rečiau naudojasi įvairiomis priemonėmis, duomenys turėtų būti išskaidyti į demografinius pjūvius, pavyzdžiui, lytis, šeiminė sudėtis, amžius, darbo pobūdis (jeigu tai aktualu organizacijai) ir t. t. Rekomenduojama įtraukti papildomų pjūvių, jeigu matote, kad tai gali būti aktualu atsižvelgus į organizacijos darbo specifiką. Kruopščiai surinkti duomenys yra itin svarbi situacijos vertinimo dalis, nes padeda išsiaiškinti, ar ir kaip darbuotojos (-ai) naudojasi joms (jiems) prieinamomis priemonėmis, ar ir kaip skirtingai balanso klausimai lyra susiję su skirtingomis darbuotojų grupėmis.

3. Nors administraciniai duomenys leidžia pamatyti bendras tendencijas apie asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo kultūrą organizacijoje, neatskleidžia esamos situacijos priežasčių ir kitų subtilių niuansų. Tai padaryti padeda „fokus“ grupės. Atsižvelgiant į administracinių duomenų analizės metu išryškėjusias problemines sritis, rekomenduojama organizuoti „fokus“ grupes su darbuotojais (-omis), kurių metu dalyvių įžvalgos padėtų išsiaiškinti, kodėl darbuotojai (-os) renkasi tam tikrus elgesio modelius bei kokie veiksniai turi didžiausią įtaką asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo kokybei.

4. „Fokus“ grupė (-ės) padeda geriau suprasti po administraciniais duomenimis slypinčias tendencijas, o darbuotojų nuomonės apklausa – kokios su lyčių vaidmenimis susijusios nuostatos daro įtaką organizacijos kultūrai ir kaip darbuotojai (-os) vertina savo galimybes derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Darbuotojų nuomonės apklausa yra svarbi situacijos vertinimo dalis, išryškinanti sritis, kuriose reikalingos pastangos darbuotojų sąmoningumui kelti.

Duomenų analizė. Susistemintų darbuotojų nuomonės apklausos, „fokus“ grupės (-ių) ir administracinių duomenų analizė leidžia kompleksiškai pažvelgti į asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo iššūkius bei planuoti tikslines priemones organizacijos darbuotojams (-oms). Analizuojant duomenis rekomenduojama:

- neapsiriboti bendro pobūdžio duomenimis. Jeigu tik įmanoma, išskirstykite duomenis pagal konkrečius, atliekamai analizei svarbius požymius, pavyzdžiui, lytį, amžių, šeiminę sudėtį, darbines funkcijas ir kt. Skirtingoms grupėms priklausančių darbuotojų patirtys gali gerokai skirtis.
- Ieškoti 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 veiksmingiau diegti veiksmingą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką organizacijoje.
- Patikėti duomenų analizės užduotį asmeniui, kuris turi bazinių žinių lyčių lygybės srityje. Žiūros lauką visada padeda praplėsti užsienio valstybėse ir Lietuvoje atliekami tyrimai. Analizei atlikti taip pat galima pakviesti išorės ekspertus.
- Prisiminti, kad 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 atskleisti, kad šis požiūris nėra įsitvirtinęs praktikoje (vyrai neima vaiko priežiūros ar tėvystės atostogų), todėl gali tekti ieškoti jų elgesį keičiančių sprendimų.
- Atliekamą analizę pasitelkti kaip įžvalgų laboratoriją, padedančią generuoti idėjas apie galimas, veiksmų plane nugulsiančias priemones.

Planavimas. Išanalizavus duomenis ir supratus, su kokiais iššūkiais susiduria organizacijos darbuotojos (-ai) ar jų grupės siekiant balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, galima pradėti planuoti tikslines priemones, kurios turėtų įeiti į organizacijos veiksmų planą. Veiksmų planas turėtų iškelti organizacijos tikslus balanso srityje, numatyti konkrečias priemones ir veiksmus, kuriais ketinama užtikrinti tikslų įgyvendinimą, apibrėžti veiksmų pasiskirstymą laike ir numatyti konkrečius siektinus rezultatus (rodiklius), kurie padėtų įvertinti, kaip organizacijai sekasi siekti veiksmų plane išsikeltų tikslų. Rengiant veiksmų planą svarbu atsižvelgti į situacijos vertinimo metu išryškėjusias tendencijas, nes tik taip pavyks suplanuoti priemones, kurios būtų tikslingos, efektyvios ir atitinkančios darbuotojų poreikius. Taip pat svarbu numatyti konkrečius darbuotojus (-as), kurie (-ios) būtų atsakingi (-os) už priemonių įgyvendinimą, veiksmų koordinavimą, priežiūrą. Parengus

veiksmų planą, svarbu su juo supažindinti ir organizacijos vadovus (-es), nes jų pritarimas reikalingas tiek praktikoje įgyvendinant nusimatytas priemones, tiek ir primenant darbuotojams (-oms), jog organizacija skiria prioritetą darbuotojų asmeninio gyvenimo ir darbo balansui.

Įgyvendinimas. Šiame etape organizacija jau įgyvendina numatytas priemones pagal veiksmų plane išsikeltus prioritetus. Svarbu pabrėžti, kad didesnio balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo užtikrinimas darbuotojams (-oms) nėra baigtinis procesas, o įgyvendinus plane numatytas priemones, darbas nesibaigia. Turi būti grįžtama į pirmąjį etapą, įsivertinant, ar numatytos priemonės turėjo norimą poveikį, ar pasiekė išsikeltus tikslus. Taip pat turėtų būti identifikuojami probleminiai taškai ir klausimai, keliami nauji prioritetai ir planuojamos naujos priemonės. Situacijos vertinimas turi būti atliekamas periodiškai.

2. Rekomendacijos ir patarimai darbdaviams

2.1. Holistinė prieiga: priemonės, darbo kultūra ir komunikacija

Skirtingos darbuotojų grupės susiduria su skirtingais iššūkiais, siekdamos balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Nors daugėja tėčių, kurie lygiavertiškai su mamomis įsitraukia į vaikų auginimą ir šeimos reikalus, moterys vis dar dominuoja atlikdamos pagrindinę šeimos priežiūros funkciją, o tai dažnai būtent joms sudaro kliūtis darbe kilti karjeros laiptais. Tai žinodami, darbdaviai (-ės) gali joms (kaip ir aktyviems šeimos priežiūroje dalyvaujantiems vyrams) padėti, keisdami darbo kultūrą ir darydami ją draugiškesnę gyvenimui už darbo.

Taip pat nereikėtų pamiršti, kad asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo poreikių turi ir kolegės (-os), neturinčios (-tys) vaikų ar šeiminių įsipareigojimų. Į jų asmeninio gyvenimo poreikius taip pat reikėtų atsižvelgti formuojant organizacijos kultūrą ir politiką.

Realių rezultatų darbo ir asmeninio gyvenimo derinime organizacija gali pasiekti tik nuosekliai siekdama jų visais lygmenimis: įtraukdama įvairias darbuotojų grupes į politikos formavimą, atsižvelgdama į jų poreikius ir nuolat primindama apie prieinamas priemones, formuodama bendrąją politiką, siūlydama priemonių paketus, kurdama asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui draugišką įmonės kultūrą, įgalindama vadoves (-us) rodyti darbuotojams (-oms) pavyzdį ir skleisti žinią apie balanso svarbą.

2.2. Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės

Darbo kodekse numatytos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės jau buvo aptartos šio leidinio I dalies 3 skyriuje. Toliau pristatomos papildomos asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonės, kurias darbdavys (-ė) savo iniciatyva gali siūlyti organizacijoje dirbančioms (-iems) darbuotojoms (-ams), ir į ką reikėtų atsižvelgti suteikiant darbuotojams (-oms) Darbo kodekse numatytas priemones. Šis sąrašas nėra baigtinis, tad organizacijos, atsižvelgdamos į savo darbuotojų poreikius, gali turėti papildomų priemonių, padedančių darbuotojoms (-ams) sėkmingiau siekti balanso tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Šis sąrašas turėtų padėti vertinant situaciją kaip atspirties taškas, apžvelgiant, kokios priemonės organizacijoje yra prieinamos, ir kaip potencialių idėjų šaltinis rengiant veiksmų planą.

Nuotolinis darbas

Nors nuotolinis darbas kaip darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonė Darbo kodekse numatyta seniai, visuotinai taikoma dideliam darbuotojų ratui tapo po 2020 metų karantino paskelbimo dėl koronaviruso pandemijos. Valstybinė darbo inspekcija parengė išsamias rekomendacijas darbdaviams,[20] kaip organizuoti nuotolinį darbą, užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą bei numatyti visus rizikos veiksnius. Toliau pateikiame kelis esminius su tuo susijusius aspektus, kuriuos darbdaviai (-ės) turėtų žinoti.

Nuotolinio darbo atveju darbuotojo dirbtas laikas apskaičiuojamas darbdavio nustatyta tvarka. Savo darbo laiką darbuotojas skirsto savo nuožiūra, nepažeisdamas maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotoja (-as) turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio (-ės) nustatyta tvarka.

Nuotolinis darbas nesukelia darbo stažo apskaičiavimo, skyrimo į aukštesnes pareigas, kvalifikacijos tobulinimo ribojimų, neriboja ir nevaržo kitų darbuotojo darbo teisių. Darbdavio (-ės) nustatyta nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo (-os) asmens duomenų apsaugos ir jo (jos) teisės į privatų gyvenimą.

Darbdavys (-ė) privalo sudaryti sąlygas nuotolinį darbą dirbantiems (-ioms) darbuotojams (-oms) bendrauti ir bendradarbiauti su kitais darbdavio darbovietėje dirbančiais darbuotojais (-omis) ir darbuotojų atstovais (-ėmis), gauti iš darbdavio (-ės) informaciją.

[20] Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo. Prieiga per internetą http://www.vdi.lt/AtmUploads/Nuotolinisdarbas.pdf.

Darbdaviai (-ės) privalo užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą ir jiems (joms) dirbant nuotoliniu būdu.

Darbo saugos užtikrinimas dirbant nuotoliniu būdu

Nuotolinio darbo saugos aspektai aprašyti LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme:

- nuotolinį darbą dirbantieji privalo turėti tokias pačias saugos ir sveikatos sąlygas kaip ir kiti (-os) (t. y. dirbantys (-ios) darbo vietoje) darbuotojai (-os);
- priimdama (-as) sprendimą dėl nuotolinio darbo darbdavė (-ys), esant poreikiui, darbuotojui (-ai) suteikia darbo ir asmenines apsaugos priemones;
- darbdavys (-ė) privalo apmokyti darbuotoją, kaip saugiai naudotis suteiktomis darbo priemonėmis, o darbuotoja (-as) privalo rūpintis savo ir kitų – aplinkinių – sauga ir sveikata, tinkamu suteiktų darbo priemonių naudojimu;
- įstatyme apibrėžta, kad darbuotojų sauga ir sveikata – tai visos prevencinės priemonės, skirtos apsaugoti darbuotojus (-as) nuo profesinės rizikos ir / arba siekiant, kad ji būtų kiek įmanoma sumažinta.
- Be to, Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijos dėl nuotolinio darbo taip pat nurodo, kad:
- darbdavio (-ės) pareigai sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas išimčių dėl nuotolinio darbo įstatymai nenumato, todėl profesinę riziką darbdavys (-ė) turi vertinti visais atvejais. Kitaip tariant, reikalavimai, kurie taikomi fizinėje darbo vietoje, turi būti taikomi ir dirbant nuotoliniu būdu;
- jeigu dirbti nuotoliniu būdu skiriama darbuotojų prašymu, tuomet ir pats (-i) darbuotojas (-a) turi užtikrinti, kad jo (jos) pasirinkta nuotolinio darbo vieta yra tinkama bei saugi atlikti darbą. Tad atsakomybė užtikrinti saugias darbo sąlygas tenka ne tik darbdaviui (-ei), bet ir darbuotojui (-ai);
- darbdavys (-ė) gali neskirti dirbti nuotoliniu būdu, jei numatoma darbo vieta neatitinka teisės aktų reikalavimų arba dėl jos gali susidaryti didesnės kompensavimo išlaidos, ypač jeigu būtų dirbama iš užsienio valstybės.
- Organizuojant nuotolinį darbą taip pat rekomenduojama atsižvelgti į toliau pateiktus rizikos veiksnius:
- psichosocialinė rizika. Dirbant nuotoliniu būdu dėl buvimo vienoje erdvėje gali kilti įvairių su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu susijusių iššūkių. Ypač moterims, nes jos dažniau nei vyrai yra labiau įsitraukusios į vaikų ir namų priežiūrą. Šie iššūkiai taip pat gali skirtis dėl skirtingų darbuotojų asmeninių savybių, šeiminės padėties, amžiaus, požiūrio ir pan. Organizacijoms patartina atlikti psichosocialinės profesinės rizikos veiksnių vertinimą: darbdaviui (-ei) siūloma aiškiai išdėstyti ir aptarti pareigas, lūkesčius ir darbų atlikimo terminus; o darbuotojams (-oms) – kontroliuoti atliekamo darbo krūvį,

laikytis darbo ir poilsio režimo, daryti reguliarias pertraukas, laikytis susitarimų su kitais kolegomis (-ėmis) ir pan.;

- ergonominė rizika. Nuotolinio darbo vieta turėtų atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus (kaip ir biure): pavyzdžiui, darbo stalas, kėdė ir kitos priemonės yra tinkamos darbui, yra tinkamas apšvietimas, atskira erdvė, kurioje galima susikaupti, ir pan.;
- fiziniai rizikos veiksniai. Nuotolinio darbo vieta turi būti saugi (priešgaisrinė sauga, elektros sauga), turėtų būti pagalvota apie nelaimingų atsitikimų prevenciją ir pan.;
- fizikiniai rizikos veiksniai. Nuotolinio darbo vieta turi būti patogi darbui: netriukšminga, tinkamai apšviesta, užtikrinta tinkama temperatūra ir šiluminis komfortas. Pavyzdžiui, nesant tinkamo apšvietimo, darbuotoja (-as) gali kreiptis į atsakingą asmenį dėl papildomo apšvietimo įrenginių įsigijimo darbdavio (-ės) lėšomis ir pan.

Šaltiniai:

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 49, 52 straipsniai.

Valstybinės darbo inspekcijos Metodinės rekomendacijos dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo galimybių, privalumų ir diegimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo.

Karjeros konsultavimas

Už personalą atsakingas organizacijos padalinys ar asmuo gali teikti karjeros konsultavimo paslaugas organizacijos darbuotojams (-oms) prieš ir po karjeros pertraukos, kuri gali įvykti dėl vaikų ar kitų asmenų priežiūros, sveikatos problemų, mokymosi ar profesinio tobulėjimo tikslų. Karjeros konsultacijų metu darbuotojui (-ai) padedama pasirengti sklandžiai atsitraukti ir vėl sugrįžti į darbo vietą, aptariami lūkesčiai ir planai.

Karjeros konsultacijos metu prieš ar po karjeros pertraukos gali būti sukuriamas planas, kuriame darbuotoja (-as) ir organizacija sutaria dėl:

- lankstesnio darbo organizavimo formų, sugrįžus į darbą (pavyzdžiui, lankstus darbo grafikas, individualus darbo laiko režimas, nuotolinis darbas);
- profesinių įgūdžių išlaikymo bei kvalifikacijos kėlimo ir atnaujinimo karjeros pertraukos metu, jai besibaigiant arba po jos;
- darbuotojo (-os) poreikio savanoriškai įsitraukti į organizacijos veiklą, socializacijos renginius, periodiškus darbinius susitikimus esant karjeros pertraukoje;
- darbuotojo (-os) poreikio likti įtrauktam (-ai) į organizacijos informacines sistemas (pavyzdžiui, dokumentų valdymo sistema) ir komunikacijos kanalus (pavyzdžiui, naujienlaiškiai, intranetas);
- galimų darbuotojo (-os) karjeros perspektyvų ir lūkesčių šioje organizacijoje po grįžimo iš karjeros pertraukos;

- organizacijos pasirengimo atliepti po karjeros pertraukos atsiradusius naujus darbuotojo (-os) poreikius derinti darbą ir asmeninį gyvenimą (pavyzdžiui, poreikio dirbti darbovietėje, pritaikytoje asmenims su negalia ar sveikatos sutrikimais, asmenims, auginantiems ar globojantiems mažamečius vaikus, ir pan.).

Priemonės esantiems (-ioms) vaiko priežiūros atostogose

Organizacija, norinti paskatinti greitesnį ar sklandesnį darbuotojo (-os) sugrįžimą į darbą po vaiko priežiūros atostogų, gali taikyti tikslines priemones dar darbuotojui (-ai) esant minėtose atostogose. Dėl ilgos karjeros pertraukos, kuri dažniausiai būna susijusi su vaiko priežiūros atostogomis, darbuotoja (-as) gali prarasti darbinius įgūdžius, profesinius kontaktus, motyvaciją dirbti toje pačioje darbovietėje, gali jaustis pernelyg atitrūkęs nuo įmonės veiklos, darbo pobūdžio, kolektyvo.

Dėl šių priežasčių darbdavė (-ys) gali susidurti su didesne darbuotojų kaita, didesnį po vaiko priežiūros atostogų negrįžtančių darbuotojų skaičių, ilgesniu ir sudėtingesniu sugrįžusių darbuotojų adaptacijos procesu. Tad darbdaviui (-ei) rekomenduojama turėti ir darbuotojams (-oms) siūlyti priemones, skirtas esantiems (-ioms) vaiko priežiūros atostogose. Kiekvienu atveju jos turėtų būti taikomos tik su darbuotojo (-os) pritarimu.

Šios priemonės gali būti[21]:

- kvalifikacijos tobulinimo seminarai, mokymai, kursai (nuotoliniai ar tiesioginiai);
- prieiga prie savarankiško mokymosi platformų;
- profesinės žiniasklaidos kanalų, interneto svetainių prenumerata;
- naujienlaiškiai;
- kvietimai į periodinius kolektyvo darbo susitikimus;
- kvietimai į organizacijos ar kolektyvo socializacijos renginius;
- KIT (ang. *Keeping in Touch*) dienos (laikotarpiai, kai darbuotoja (-as) trumpam sugrįžta į darbą ir prisijungia prie kolektyvo);
- atlyginimo lygio palaikymas / didinimas vaiko priežiūros atostogose esantiems darbuotojams (-oms);
- galimybė išlaikyti naudų (angl. *benefits*) paketą ir pan.

Vaikų darželiai ir užimtumas

Reaguodamos į nepakankamą vaiko priežiūros paslaugų pasiūlą ir prieinamumą, kai

[21] Fair Work Ombudsman. “Best Practice Guide: Parental Leave“, 2013. Prieiga per internetą https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/711/parental-leave-best-practice-guide.pdf.

kurios organizacijos savo patalpose įrengia darbuotojų vaikams skirtą kambarį su arba be prižiūrinčiojo asmens. Taip pat gali būti įsteigtas ir organizacijos darbuotojų vaikų darželis. Vaikams skirtos patalpos turėtų būti pritaikytos skirtingiems jų poreikiams – pasirengimui pamokoms, laisvalaikio praleidimui, lavinimuisi ir pan.

Nesant kambario arba darželio organizacijos viduje, darbuotojų patiriamos išlaidos vaikų priežiūrai (darželis, auklė ar auklius) gali būti darbdavio (-ės) kompensuojamos, nustatant kompensacijos laikotarpį ir (arba) dydį (procentą), jei kompensuojama iš dalies.

Organizacija taip pat gali organizuoti neformalų darbuotojų vaikų užimtumą jų laisvalaikio metu arba padengti (dalį arba visas) darbuotojų patirtas išlaidas. Neformalaus ugdymo veiklomis darbuotojų vaikams gali būti:

- vaikų stovyklos;
- būreliai;
- sporto treniruotės;
- kultūriniai renginiai;
- ekskursijos ir pan.

Tokios priemonės padeda darbuotojams (-oms), turintiems (-oms) vaikų, sklandžiau derinti šeiminius ir darbo įsipareigojimus.

Naudos laisvalaikiui

Organizacija gali suteikti darbuotojoms (-ams) papildomų naudų šeimos ir asmeniniam laisvalaikiui praleisti, pavyzdžiui, suteikdama galimybę naudotis:

- sporto klubu;
- baseinu;
- sporto pamokomis;
- meno pamokomis;
- kultūriniais renginiais ir pan.

Naudos sveikatinimui

Organizacija gali suteikti darbuotojams (-oms) papildomų naudų gerai darbuotojų sveikatai palaikyti, pavyzdžiui, suteikdama galimybę pasinaudoti:

- privačiu sveikatos draudimu;
- profilaktiniu sveikatos patikrinimu darbovietėje;

- skiepais;
- kineziterapijos, masažo, SPA paslaugomis;
- sporto klubu, baseinu;
- sveikatinimo paketu (vitaminais, maisto papildais);
- papildomomis laisvomis dienomis, skirtomis naudotis sveikatinimo paslaugomis.

Darbostogos (angl. *workation*)

Darbostogos – tai galimybė darbuotojoms (-ams) dirbti nuotoliniu būdu iš bet kurios pasaulio vietos, leidžianti derinti poilsį su darbu. Darbuotojai (-ui) turėtų iš anksto suderinti su darbdave (-iu) darbostogų datą, trukmę ir vietą.

Tai puiki motyvacinė priemonė, leidžianti darbuotojams (-oms) pabėgti nuo rutinos.

Garantijos darbe ir finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugai ir globai.

Organizacija gali finansiškai prisidėti prie darbuotojų artimųjų slaugos ar globos išlaidų keliais būdais:

- išmokėdama tikslines išmokas darbuotojui (-ai) kaip priemoką prie darbo užmokesčio;
- padengdama darbuotojo (-os) patirtas ir įrodytas slaugos ar globos išlaidas;
- tiesiogiai finansuodama slaugos ir globos paslaugas.

Finansinė parama gali būti apibrėžto termino ir dydžio, t. y. nustatant finansinės paramos laikotarpį ir apmokėjimo dalį (procentą), jei finansuojama iš dalies. Šios sąlygos turi būti taikomos visiems (-oms) darbuotojams (-oms) vienodai.

Darbuotoja (-as), norėdama (-as) derinti darbą su artimųjų slauga ir globa, gali susitarti su darbdaviu (-e) dėl lankstaus darbo grafiko, individualaus darbo laiko režimo, nuotolinio darbo, darbo ne visą darbo laiką, nemokamų atostogų. Padėti darbuotojui (-ai) vykdyti jo šeiminius įsipareigojimus darbdavį (-ę) įpareigoja Darbo kodeksas (žr. 28 straipsnį).

2.3. Darbo kultūros formavimas ir komunikacija

Tai, kad organizacija turi patvirtinusi darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones, nebūtinai reiškia, kad jomis yra faktiškai naudojamasi. Darbuotojai (-os) gali vengti naudotis priemonėmis, jei žino, kad organizacinė kultūra, darbo aplinka nėra palanki tiems (toms), kas aktyviai derina darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimus. Darbdavio (-ės) vaidmuo yra esminis, kuriant organizacinę kultūrą, kuri būtų palanki asmeninį gyvenimą ir darbą derinantiems žmonėms.

Darbuotojų ir vadovų (-ių) sąmoningumo kėlimas

Darbuotojų nuomonės apklausos ir „fokus“ grupės gali atskleisti, kad darbuotojai (-os) nežino apie galimybes pasinaudoti organizacijoje egzistuojančiomis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo priemonėmis, nėra linkę (-usios) jomis naudotis, bijodami, kad taip sulauks kitų kolegų (-ių) ar vadovų (-ių) nepalankumo, kad tai turės įtakos jų karjeros galimybėms, arba nenorėdami, kad kolegos (-ės) suabejotų jų motyvacija, vengia išreikšti savo poreikius, susijusius su šeima ir asmeniniu gyvenimu. Siekdama (-as) tai pakeisti, darbdavys (-ė) gali įvairiais būdais skatinti darbuotojų sąmoningumą:

- rengdama (-as) informavimo kampanijas apie organizacijoje egzistuojančias darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones;
- vykdydama (-as) sąmoningumo kampanijas apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo svarbą;
- numatydama (-as) temines komunikacijos savaites, skirtas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo iššūkiams aptarti;
- organizuodama (-as) darbuotojų diskusijas ar neformalius pasitarimus dėl kolektyvo poreikių;
- vykdydama (-as) darbuotojų apklausas ar „fokus“ grupes dėl to, kaip jiems (joms) pavyksta suderinti šeimos, asmeninio gyvenimo ir darbo įsipareigojimus.
- Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad sąmoningumas reikalingas visos organizacijos lygmeniu, todėl rekomenduojama:
- rengti sąmoningumo kėlimo mokymus vadovams (-ėms), kurie (-ios) priima sprendimus dėl darbuotojų darbo lankstumo, derinimo priemonių, viršvalandžių, darbų krūvio ir pan.;
- balanso temą periodiškai įtraukti į personalo specialistų (-ių) mokymus, kad jie (jos) būtų pasirengę (-usios) suteikti darbuotojams (-oms) reikiamą informaciją apie jiems (joms) prieinamas galimybes;
- vidaus dokumentuose aiškiai įtvirtinti nediskriminavimo nuostatas asmenų, kurie naudojasi darbo ir šeimos derinimo priemonėmis, atžvilgiu, taip oficialiai formuojant darbuotojams (-oms) palankią normą organizacijos lygmeniu.

Taisyklių nustatymas

Darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti bei draugiškai aplinkai kurti rekomenduojama organizacijoje nusistatyti aiškias vidines taisykles, kurios padėtų darbuotojoms (-ams) išlaikyti skirtį tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. Svarbu, kad su taisyklėmis būtų susipažinę (-usios) ir jomis vadovautųsi visi (-os) organizacijos darbuotojai (-os), taip pat ir vadovai (-ės). Taisyklės gali būti įvairios, priklausomai nuo kiekvienos organizacijos darbo pobūdžio ir specifikos. Žemiau pateikiama keletas pasiūlymų, ką būtų tikslinga įtraukti:

- kolegoms (-ėms) neskambinama ne darbo metu (nebent išskirtiniais atvejais);
- kolegoms (-ėms) laiškai siunčiami tik darbo valandomis (dėl vienokių ar kitokių priežasčių dirbant prieš / po darbo valandų, nustatomas automatinis laiško išsiuntimas darbo valandomis);
- nerašoma / neskambinama kolegoms (-ėms) jų atostogų / nedarbingumo metu;
- organizacijoje aiškiai komunikuojama, kad nėra tikimasi, jog darbuotojos (-ai) bus pasiekiamos (-i) atostogų ar nedarbingumo metu;
- komunikacijai tarp kolegių (-ų) naudojama profesinė bendravimo platforma ir taip išvengiama galimo rašymo / skambinimo ne darbo valandomis;
- sutariama, kad asmeniniuose kompiuteriuose / telefonuose darbuotojai (-os) neturi įsidiegę (-usios) darbo metu naudojamos komunikacijos platformos bei nesitikrina elektroninio pašto;
- stengiamasi neorganizuoti svarbių susitikimų darbo dienos pradžioje arba pabaigoje, kad vaikų turintys (-ios) darbuotojai (-os) galėtų nuvežti vaikus į mokyklą arba juos pasiimti. Vengiama organizuoti socialinius renginius ar svarbius susitikimus po darbo;
- gerbiamas darbuotojų asmeninis gyvenimas ir poilsio laikas, nedeleguojamos užduotys, kurias reikia atlikti ne darbo metu, arba dėl to susitariama iš anksto bei numatoma, kaip darbuotojui (-ai) bus už tai atlyginta.

Vadovų (-ių) pavyzdys

Vadovių (-ų) pavyzdys, įsitraukimas ir atsakomybės prisiėmimas yra labai svarbūs veiksniai tiek siekiant užtikrinti, kad asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą lengvinančios priemonės organizacijoje būtų įgyvendinamos ir naudojamos, tiek formuojant darbo kultūrą, kurioje būtų palankiai žiūrima į darbuotojų šeiminius rūpesčius ir asmeninio gyvenimo poreikius.

Ką jūs kaip vadovė (-as) galite padaryti?

- Rodykite pavyzdį, kuriuo norėtumėte, kad sektų darbuotojai (-os). Jeigu atostogų ar ne darbo metu atsakinėjate į elektroninius laiškus, skambučius ir / ar dalyvaujate susitikimuose, iš biuro nuolat išeinate po darbo valandų ar retai naudojate laisvas dienas, siunčiate aiškią žinutę darbuotojams (-oms), kad toks darbo modelis organizacijoje yra priimtinas ir kad to paties yra tikimasi ir iš jų. Svarbu suprasti, kad vadovės (-o) elgesys yra pastebimas ir formuoja aiškius lūkesčius kitoms (-iems) organizacijos darbuotojoms (-ams).
- Padrąsinkite ir palaikykite darbuotojus (-as), kurie (-ios) atvirai komunikuoja apie savo poreikius, susijusius su šeima ir asmeniniu gyvenimu. Įkvėpti darbuotojus (-as) atviriau kalbėti apie asmeninį gyvenimą galite savo pavyzdžiu – pasidalykite iššūkiais, su kuriais susiduriate savo gyvenime, derindami asmeninį gyvenimą ir darbą. Įtvirtinkite naują normą, kad atvirai kalbėti apie asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą yra priimtina.

- Niekada viešai nekritikuokite ir negėdinkite darbuotojų, kurie dėl šeiminių ir asmeninių įsipareigojimų turi anksčiau išeiti iš susitikimo ar darbo. Parodykite supratingumą ir palaikymą jų poreikiams.
- Niekada nepriimkite sprendimo neleisti darbuotojo (-os) į komandiruotę ar renginį po darbo valandų vien tuo pagrindu, kad darbuotojas (-a) turi vaikų. Visiems (-oms) darbuotojams (-oms) sudarykite vienodas sąlygas dalyvauti komandiruotėse ir svarbiuose renginiuose ir tik darbuotojui (-ai) informavus, kad dėl šeiminių ar kitų asmeninių priežasčių ji (jis) negalinti (-is) dalyvauti, ieškokite kito žmogaus.
- Sudarykite sąlygas darbuotojams (-oms) pas jus ateiti dėl asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo klausimų.
- Organizuokite rutininius susitikimus su darbuotojais (-omis) (pavyzdžiui, kartą per mėnesį), kurių metu išsiaiškintumėte darbuotojų poreikius dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo, kilusius iššūkius, kokios paramos ir pagalbos reikia darbe, kad suderinimas būtų sklandesnis. Išsiaiškinus darbuotojų poreikius, susitikimai gali būti ir retesni. Jų organizavimas būtinas ir dėl vadovų (-ių) įsitraukimo, ir prieinamumo šiems klausimams spręsti didinimo komandos akyse. Tikėtina, kad visų iššūkių išspręsti negalėsite, tačiau parodytas dėmesys ir pastangos gali palengvinti darbuotojų naštą asmeniniame gyvenime bei išlaisvinti juos nuo papildomo nerimo, įtampos ir streso.
- Nuolatos peržiūrėkite darbuotojų darbo krūvį įsitikindami (-os), kad išsikeltus tikslus ir numatytas užduotis yra įmanoma atlikti darbo metu. Kalbėkitės su darbuotojomis (-ais) siekdami išsiaiškinti, kiek laiko užima įvairių užduočių atlikimas. Kartais iš pažiūros paprastos užduotys gali užimti daug daugiau laiko, nei atrodo. Esant poreikiui, perskirstykite darbus tarp komandos narių ir / ar prioretizuokite užduotis, kurios turi būti atliktos pirmos.

3. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinis sąrašas

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

Organizacija

☐ **Nuotolinis darbas**

Komentarai:

☐ **Lankstus darbo grafikas**

Komentarai:

☐ **Vaiko priežiūros atostogos**

Komentarai:

☐ **Nėštumo ir gimdymo atostogos**

Komentarai:

☐ **Tėvystės atostogos**

Komentarai:

☐ **Darbas ne visą darbo dieną**

Komentarai:

☐ **Mamadieniai ir tėvadieniai**

Komentarai:

☐ **Konsultavimas prieš ir po karjeros pertraukos**

Komentarai:

☐ **Papildomi apmokami laisvadieniai dėl šeiminių, asmeninių priežasčių**

Komentarai:

☐ **Papildomos finansinės paskatos darbuotojų artimųjų slaugos ir globos išlaidoms padengti**

Komentarai:

☐ **Darbuotojų vaikų kambarys, darželis, auklė (-ius), ar kompensacija už juos**

Komentarai:

☐ **Priemonės esantiems vaiko priežiūros atostogose**

Komentarai:

☐ **Darbuotojų vaikų neformalaus ugdymo priemonių organizavimas ir (arba) finansavimas**

Komentarai:

☐ **Darbuotojų sąmoningumo kėlimo ar informavimo renginiai, užsiėmimai, kampanijos, šia ar gimininga tema**

Komentarai:

☐ **Periodinės darbuotojų apklausos apie jų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo poreikius ir iššūkius**

Komentarai:

☐ **Naudos (angl. benefits) šeimos laisvalaikiui**

Komentarai:

☐ **Bet kokios su asmeniniu gyvenimu ir šeimos sritimi susijusios (vienkartinės) premijos, išmokos ir priemokos ar kitos naudos (angl. benefits)**

Komentarai:

☐ **Kitos nepaminėtos priemonės**

Komentarai:

Įvertinimas:

Vertino:

4.

Geroji praktika: „Swedbank“ atvejis

Autorės:

Kristina Vabolytė, vyresnioji personalo konsultantė „Swedbank“ ir
Margarita Jaunkauskaitė, Lygių galimybių plėtros centro ekspertė

Pateiktas gerosios praktikos atvejis remiasi patirtimi, sukaupta bendradarbiaujant su „Swedbank“, AB. Aprašyti veiksmai buvo įgyvendinami 2020–2022 metais.[22]

Veiksmai, kuriuos atlikome diegdami tvarius darbo ir asmeninio gyvenimo balansą padedančios siekti įmonės politikos mechanizmus, pavaizduoti žemiau pateiktoje schemoje.

[22] Įgyvendinant projektą „Visi apie tai kalba: darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas virsta realybe“. Projektą įgyvendino Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kartu su Lygių galimybių plėtros centru ir socialinės reklamos agentūra „Nomoshiti“. Lyčių lygybės, lygių galimybių, komunikacijos ir kūrybos srities ekspertai konsultavo ir dirbo kartu su organizacijos komanda viso proceso metu. Projektas iš dalies finansuotas Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programos (2014–2020) lėšomis. Daugiau informacijos www.daugiaubalanso.lt.

Pasirengimas

Prieš pradedant darbus

Kokybiškos, darbuotojų poreikius atliepiančios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos įmonėje formavimas yra kruopštus, atsakingas ir kūrybiškumo reikalaujantis darbas. Tad prieš pradėdami darbus subūrėme idėjų ir sprendimų priėmimo galią turinčią žmonių komandą. Suformavome darbo grupę, į kurią pakvietėme prisijungti kolegas iš skirtingų Personalo tarnybos skyrių, Komunikacijos ir tvarumo, „Swedbank“ akademijos Lietuvoje padalinių. Įžvalgų ir (arba) pasiūlymų būna daugiau, jeigu į bendrą kūrybinį procesą įsitraukia skirtingo amžiaus kolegos. Lyčių aspektu subalansuotos komandos taip pat suteikia pridėtinės vertės. Į šiuos aspektus atsižvelgėme ir, organizuodami apklausas bei formuodami „fokus“ grupes, siekėme įtraukti skirtingų amžiaus grupių, lyčių, sričių darbuotojus.

Gerosios praktikos apžvalga ir analizė

Prieš svarstant, kaip užtikrinti, kad įmonėje siūlomas priemonių paketas duotų kaip galima daugiau naudos darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo balansui, pradžioje išsiaiškinome, kokios priemonės yra taikomos kitose, tiek Lietuvos, tiek užsienio valstybių įmonėse.

Atlikę informacijos analizę pamatėme, kad galimų priemonių sąrašas ilgas (žiūrėkite Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių kontrolinį sąrašą, pateiktą II dalies 3 skyriuje). Didesnė dalis jų įmonėje jau yra siūlomos. Tai mums padėjo aiškiau suprasti, kokiame išeities taške esame, ir išsikelti klausimą, kuria linkme norime ir (arba) galime judėti. Žengėme kitą žingsnį: identifikavome visas – tiek valstybės įstatymais reglamentuotas, tiek įmonės iniciatyva siūlomas – priemones ir parengėme lenteles administraciniams duomenims rinkti.

Administracinių duomenų rinkimas

Siūlydama priemones įmonė tikisi, kad šios bus efektyvios ir padės siekti darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, o pastarasis – darbo sąlygų ir rezultatų kokybės. Vadinasi, nepakanka turėti prieš akis priemonių sąrašą. Svarbu žinoti, kuriomis iš jų, kokia apimtimi ir kokie būtent darbuotojai naudojasi.

Ieškodami atsakymų į klausimus, formavome ir administracinių duomenų rinkimo lentelę. Jų analizei pirmą kartą numatėme 30 rodiklių. Juos sudarė visos įmonėje siūlomos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės (pavyzdžiui, asmenys, išėję vaiko priežiūros atostogų, pasinaudoję sveikatinimo dienomis, tėvadieniais, mamadieniais, laisvadieniais tuoktuvių, studijų baigimo proga ir kt.) ir su darbo specifika susiję aspektai (pavyzdžiui, darbas pagal lankstų darbo grafiką, komandiruotės, konsultacijos karjeros centre ir kt.) – visa tai, kas, mūsų nuomone, galėtų turėti įtakos darbo ir asmeninio gyvenimo balansui. Šiuos duomenis vertinome šešiais pjūviais: darbuotojo (-os) lytis, amžius, šeiminė padėtis (tai yra turintys (-ios) 0–6 metų, 7–12 metų, vyresnių nei 13 metų amžiaus vaikų ir visai jų

neturintys (-ios) darbuotojai (-os)), darbo pobūdis (dirbantys (-ios) su klientais ir visi (-os) kiti (-os)), darbo dienos trukmė (dirba visą ar ne visą darbo dieną) ir miestas, kuriame darbuotojas (-a) dirba (Vilnius, Kaunas, Klaipėda ir kiti). Išskirdami šiuos pjūvius, norėjome išsiaiškinti, koks veiksnys kokį poveikį daro darbuotojų norui ir (arba) galimybėms naudotis įmonėje siūlomomis priemonėmis. Papildomai pasidomėjome, kiek aktyviai darbuotojai (-os) naudojasi vidinės komunikacijos kanalais, ieškodami (-os) informacijos šia tema.

Po metų, pakartotinai rinkdami administracinius duomenis, ir rodiklių, ir pjūvių skaičių sumažinome. Apsiribojome tais, kurie analizuojant informaciją pirmą kartą atskleidė didžiausius atotrūkius. Taigi sumažėjo rodiklių skaičius ir liko trys pagrindiniai pjūviai: lytis, šeiminė padėtis (tai yra vaikų turėjimas ir jų amžius) bei atliekamo darbo pobūdis. Pirminė analizė atskleidė, kad būtent šie veiksniai darė stipriausią įtaką tam, kokiomis asmeninio ir profesinio gyvenimo balansą užtikrinančiomis priemonėmis ir ar apskritai darbuotojai (-os) pasinaudojo (lentelės pavyzdį rasite 1 priede). Pavyzdžiui, pastebėjome, kad moterys dažniau nei vyrai ima nedarbingumo pažymėjimus dėl šeimos nario priežiūros, o vyrai šiek tiek daugiau nei moterys naudojasi tėvadieniais, vaikų neturintys (-ios) darbuotojai (-os) sveikatinimosi dienomis naudojasi tris su puse karto dažniau nei turintieji (-iosios) 0–6 metų amžiaus vaikų.

Darbuotojų amžius, miestas, kuriame darbuotojas (-a) dirba, ir darbo laiko trukmė mūsų atveju nebuvo reikšmingi veiksniai. Bet tai nereiškia, kad įmonėms, turinčioms kitokių savitumų, jie nebus svarbūs. Administracinius duomenis reikėtų rinkti periodiškai (kartą per metus), nes šios informacijos analizė (tai pristatysime toliau) padeda suprasti organizacinei kultūrai ir (arba) darbuotojų elgsenai būdingas tendencijas, kurios daro įtaką priemonių taikymo veiksmingumui, o kartu ir teigiamos darbinės aplinkos formavimui.

„Fokus“ grupės: žvilgsnis gilyn

Administracinių duomenų analizė parodo bendrą įmonės vaizdą, tačiau neleidžia pamatyti subtilesnių detalių. Šioms spragoms užpildyti pasitelkėme fokusuotų grupių diskusijas, kurių metodika padeda užčiuopti subjektyvią darbuotojų motyvaciją rinktis vienokius ar kitokius elgesio modelius.

Šio aprašo 2 priede pateikiame „fokus“ grupės klausimų sąrašą. Tai – pavyzdys. Kiekvienu konkrečiu atveju klausimai turėtų būti parenkami atsižvelgus į administracinių duomenų rezultatus: mes „fokus“ grupę pasitelkėme kaip galimybę išsamiau aptarti „probleminius taškus“, kuriuos išryškino administraciniai duomenys (pavyzdžiui, paaiškėjus, kad vyrai aktyviau naudojasi tėvadieniais nei moterys mamadieniais), ir suprasti už abstrakčių skaičių slypinčias priežastis.

Rinkdami fokusuotos grupės diskusijos dalyvius, siekėme atspindėti įmonei būdingą darbuotojų įvairovę: kvietėme pašnekovus (-es), kurie (-ios) reprezentuotų skirtingus požymius – lytis, amžius, šeiminė padėtis, atliekamo darbo pobūdis ir kt. – ir jų kombinacijas („fokus“ grupės dalyvių atrankos lentelės pavyzdys pateikiamas 3 priede).

Mes organizavome vieną „fokus“ grupę. Esant poreikiui, galima turėti ir kelias „fokus“ grupes. Organizuojant jas svarbu apgalvoti, kokie veiksniai potencialiai gali mažinti dalyvių atvirumą, ir atsižvelgti į juos, siekiant užtikrinti prielaidas kuo atviresnei diskusijai. Mūsų organizuotą grupę vedė įmonėje nedirbantys asmenys – moteris ir vyras, rinkome grupę tik iš specialistų (-ių), taip užtikrindami, kad toje pačioje diskusijoje nedalyvaus vadovai (-ės) ir jiems pavaldūs darbuotojai (-os), diskusijoje nedalyvavo ir Personalo tarnybos atstovai (-ės) – taip dalyviams (-ėms) buvo užtikrintas visiškas konfidencialumas.

Planuojant „fokus“ grupę, galima pasiruošti ir atsarginį variantą tam atvejui, jei diskusijos dalyviai (-ės) būtų susikaustę (-iusios) ir nelinkę (-usios) atvirai dalytis įžvalgomis. Mūsų atsarginis variantas buvo siūlyti anonimines grįžtamojo ryšio anketas, kuriose darbuotojai (-os) po „fokus“ grupės anonimiškai galėtų pasakyti tai, ko nedrįso per susitikimą. Tačiau dalyviai (-ės) savo nuomonėmis dalijosi aktyviai ir atvirai, tad atsarginio varianto neprireikė.

Darbuotojų apklausa

„Fokus“ grupė (-ės) padeda suprasti tendencijas, slypinčias po administracinių duomenų gausa, o darbuotojų nuomonės apklausa – dar reprezentatyviau įvertinti turimas darbuotojų nuostatas, jų įtaką organizacijos kultūrai, kaip darbuotojai (-os) vertina savo galimybes derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, ar (kiek) nusistovėjusi darbinė rutina yra palanki tam.

Kalbant apie darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, nereikėtų sureikšminti siūlomų priemonių įtakos: priemonių veiksmingumas bus nedidelis, jei neturėsime balansą palaikančios kultūros ir gyvuojančių praktikų. Šios aplinkybės nereikėtų ignoruoti, nes tikimybę, kad bus padarytas veiksmas, lemia keli pagrindiniai veiksniai: asmeninis potencialaus veiksmo vertinimas (aš manau, kad taip elgtis gerai), asmens įsivaizdavimas, kaip šį veiksmą įvertins kiti (aš manau, kad man svarbūs žmonės į šį mano elgesį reaguos teigiamai), ir asmens tikėjimas, kad tai padaryti įmanoma (aš galvoju, kad sugebėsiu tai atlikti).

Taigi mes skyrėme laiko įsigilinti į darbuotojų nuostatas. Norėdami turėti tvirtesnius duomenų analizės atspirties taškus, kai kuriuos klausimus integravome iš nacionalinės apklausos, kuri 2020 metais buvo atlikta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos užsakymu.[23] Pastebėtus skirtumus norėjome pasitelkti dėl supratimo, kokius iššūkius galime patys spręsti tobulindami organizacinę kultūrą, o kurie reikalauja globalesnių, visuomenės lygmens pokyčių. Darbuotojų apklausos klausimyno pavyzdį rasite 4 priede.

[23] Asmeninio gyvenimo ir darbo derinimas. Lietuvos gyventojų reprezentatyvi apklausa, „Vilmorus“, 2020 m. Prieiga per internetą – https://lygybe.lt/data/public/uploads/2020/11/balance-tyrimo-ataskaita-2020.pdf.

Situacijos analizė

Duomenų apdorojimas

Apdorota ir apibendrinta informacija (administraciniai duomenys, darbuotojų apklausos rezultatai ir „fokus“ grupės įžvalgos) atskleidė situacijos kompleksiškumą. Pavyzdžiui, parodė, kad egzistuojantys visuomenėje lūkesčių moterims ir vyrams skirtumai daro įtaką darbuotojų sprendimui naudotis vienomis ar kitomis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis. Atskleidė ir tai, kad tam tikrų padalinių atliekamų funkcijų pobūdis gali lemti skirtingas galimybes pasinaudoti tam tikromis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis (pavyzdžiui, tiesioginį klientų aptarnavimo darbą dirbantys (-ios) darbuotojai (-os) dėl darbo specifikos tik išskirtiniais atvejais gali rinktis nuotolinį darbą), kad darbuotojų nuostatos ir realios praktikos ne visuomet sutampa, galiausiai, ne visi (-os) darbuotojai (-os) turi visą ir išsamią informaciją apie įmonės siūlomas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones.

Darbuotojų įvairovė yra svarbus kolektyvines patirtis praturtinantis ir įmonės sėkmę lemiantis veiksnys. O kartu – iššūkis siekiant formuoti įtraukią organizacijos kultūrą. Išanalizuoti administraciniai, apklausos ir „fokus“ grupės duomenys tik patvirtino: mūsų gyvenimai yra labai kompleksiški ir individualūs, todėl nėra vieno darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo „recepto“ visiems. O tai reiškia, kad darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką įmonėje svarbu suprasti ne kaip objektą (aiškiai reglamentuotą, nekintantį dokumentą), o kaip projektą – gyvą, dinamišką procesą. Tad mes, užuot ieškoję darbui ir asmeniniam gyvenimui subalansuotų visiems vienodų sprendimų, supratome, kad svarbu užtikrinti, jog kiekviena (-as) darbuotoja (-as) turėtų galimybę išsirinkti ir naudotis tomis priemonėmis, kurios labiausiai tinka esamu gyvenimo laikotarpiu, esamomis darbuotojo (-os) gyvenimo aplinkybėmis. Apgalvotas priemonių paketas ir kryptingai formuojama darbo kultūra palengvina šių sprendimų priėmimą.

Kaip žinoti, koks turėtų būti šio paketo turinys? Kaip į jį įtraukti būtent tai, ko reikia? Ieškodami atsakymo siūlome atkreipti dėmesį į kelis dalykus:

- neapsiribokite bendro pobūdžio duomenimis. Jei tik įmanoma, išskirstykite juos pagal konkrečius, atliekamai analizei svarbius požymius, pavyzdžiui, lytį, amžių, šeiminę sudėtį, darbines 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 veiksmingiau derinti 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 atskleidžia,

kad šis požiūris nėra įsitvirtinęs praktikoje (vyrai neima vaiko priežiūros ar tėvystės atostogų), todėl teks ieškoti jų elgesį keičiančių sprendimų;

- atliekant analizę, svarbu atsižvelgti į platesnį lyčių sistemą (nuostatas, lūkesčius, vaidmenis, nelygybės, galios dinamiką) formuojantį kontekstą. Platesnį lauką visada padeda pamatyti užsienio valstybėse ir Lietuvoje atliekami tyrimai. Turint galimybę, rekomenduotina pasitelkti išorės ekspertus;
- atliekamą analizę pasitelkite kaip įžvalgų laboratoriją, padedančią generuoti idėjas apie galimas, veiksmų plane nugulsiančias priemones.

Dalykitės įžvalgomis

Vienas iš kertinių principų, kurio siekėme laikytis nuo pat projekto pradžios, – komunikavimas ir įtraukimas. Informacija apie projektą, jo eigą, įžvalgas ir planuojamus veiksmus dalijomės su įmonės vadovybe, Personalo tarybos komanda, įmonėje veikiančia Darbo taryba, padalinių vadovais (-ėmis), visais (-omis) darbuotojais (-omis).

Šis žingsnis buvo svarbus keliais aspektais. Visų pirma, svarbu suteikti grįžtamąjį ryšį apklausose dalyvavusiems (-ioms) darbuotojams (-oms). Įžvalgų paviešinimas tapo savotiška padėka tiems (toms), kas skyrė laiko atsakyti į klausimus ir prisidėjo prie tvarių sprendimų paieškos. Grįžtamasis ryšys padėjo sustiprinti jausmą, kad svarbi kiekvieno (-os) darbuotojo (-os) nuomonė, įsiklausymas į ją padeda formuoti ir palaikyti norimą organizacinę kultūrą.

Antra, pristatymus lydėjusios diskusijos padėjo labiau suprasti galimas atsakymų priežastis ir patobulino pirmines analizės įžvalgas.

Galiausiai, tyrimų medžiaga visuomet suteikia puikią progą komunikuoti ir formuoti nuostatas. Šiuo atveju dar kartą išsakyti įmonės kultūrai svarbius dalykus: siekį diegti darbo aplinką, kurioje yra erdvės kiekvieno darbuotojo asmeninio gyvenimo poreikiams ir su tuo susijusioms vertybinėms nuostatoms. Taigi rengėme informaciją darbuotojams, skelbėme pranešimus įmonės intranete.

Didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso link: veiksmų plano kryptys

Tam tikros darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės yra įtvirtintos LR darbo kodekse, tad jas įgyvendinti įpareigoja įstatymas. Tačiau, siekdami įgyvendinti mūsų žmonių filosofiją, tesėti mūsų kaip darbdavio duotą pažadą ieškoti lanksčių sprendimų, padėsiančių darbuotojams (-oms) suderinti profesinius ir asmeninius poreikius, kėlėme sau užduotį sukurti šiai įmonei aktualų ir kartu konkretų, įgyvendinamą veiksmų planą. Kurdami jį išsikėlėme tikslus:

- mažinti vaiko priežiūros atostogų poveikį darbuotojų karjeros galimybėms;
- formuoti ir palaikyti organizacinę kultūrą, skatinančią ir užtikrinančią galimybes turėti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą;
- sukurti vieną ir funkcionuojančią viršvalandžių politiką;
- paskatinti darbuotojų naudojimąsi karjeros konsultavimo paslauga kaip įrankiu, padedančiu suplanuoti karjeros pertrauką ir ją „suvaldyti“;
- paskatinti palankų vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą;
- didinti darbuotojų sąmoningumą ir informuotumą apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą.

Kiekvienam tikslui pasiekti išsikėlėme konkrečius uždavinius (iš viso – 30), numatėme jų įgyvendinimo tvarkaraštį ir norimus pasiekti rodiklius (pavyzdys pateikiamas 5 priede).

Veiksmų plano kūrimas

Pagrindinė mūsų kuriamo veiksmų plano struktūra rėmėsi administracinių duomenų, darbuotojų apklausos ir „fokus“ grupės įžvalgomis. Siekiant ją konkretizuoti ir užpildyti turiniu, buvo surengti keli susitikimai. Pirmojo metu, pasitelkę „minčių lietaus“ metodą, darbo grupės dalyviai (-ės) siūlė pačias įvairiausias idėjas, kurios padėtų įgyvendinti vieną ar kitą tikslą. Antrojo susitikimo metu galutinai suformulavome uždavinius ir sudėliojome jų įgyvendinimo tvarkaraštį.

Ieškodami būdų tvariam rezultatui pasiekti, taikėme holistinį požiūrį, kuris apima makro (įmonės kultūra), mezo (vadovaujančias pareigas einančių darbuotojų nuostatos ir praktikos) ir mikro (įmonės darbuotojų informuotumas ir proaktyvus domėjimasis įmonėje siūlomomis galimybėmis) lygmenis, ir kartu į atskiras tikslo grupes orientuotus veiksmus. Tad atlikome papildomas analizes. Pavyzdžiui, peržiūrėjome įmonėje turimus mokymus ir įvertinome, kokiu turiniu galėtume juos papildyti (plačiau apie tai skyrelyje „Rezultatai“). Norėdami geriau suprasti, kokios priemonės galėtų palengvinti iššūkius, su kuriais susiduria klientus (-es) tiesiogiai aptarnaujantys (-ios) darbuotojai (-os), arba darbuotojų, turinčių vaikų iki 2 metų amžiaus, nuostatas, poreikius ir lūkesčius bei identifikuoti sąlygas, lengvinančias ir skatinančias jų grįžimą iš vaiko priežiūros atostogų, atlikome papildomus interviu ir apklausas.

Ypatingą dėmesį veiksmų plane skyrėme vidinei komunikacijai, siekdami užtikrinti, kad darbuotojai (-os) turi pakankamai informacijos apie įmonėje taikomas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones bei karjeros galimybes, kad ši informacija darbuotojus (-as) pasiektų reikiamu metu, „nepaskendusi“ tarp kitų žinučių. Diskutavome, kokiais kanalais geriausia šias žinutes skleisti ir kaip užtikrinti jų pateikimo sistemiškumą.

Kurdami veiksmų planą supratome, kad vidinė komunikacija yra svarbi ne tik informuojant,

bet ir formuojant žmonių nuostatas, organizacijos kultūrą: kuo dažniau girdime aptariant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimus įmonėje, tuo svarbesni jie mums atrodo ir skatina permąstyti savo elgseną, ją keisti.

Išsikeltus tikslus ir jiems įgyvendinti suplanuotas veiklas pristatėme aukščiausios grandies vadovams (valdybai). Jų pritarimas ir darbo grupės pasiūlytų iniciatyvų palaikymas buvo svarbus užtikrinant, kad darbo ir asmeninio gyvenimo balanso siekis yra svarbi ir norima organizacijos kultūros dalis.

Veiksmų plano rengimo ir įgyvendinimo grupėje dalyvavo personalo valdymo, vidinės komunikacijos, karjeros valdymo, darbo santykių administravimo, psichikos sveikatos sričių darbuotojai (-os) ir išoriniai ekspertai (-ės). Darbo procese jos sudėtis šiek tiek keitėsi, bet pagrindiniai koordinuojantys asmenys išliko tie patys. Iš viso komandą sudarė apie 12–15 žmonių. Komanda turėdavo periodinius susitikimus, kurių metu pasidalydavo tuo, kas nuveikta, pasikalibruodavo tolesnius veiksmus, pasidalydavo įžvalgomis.

Veiksmų plano įgyvendinimo rezultatai

Pateikiame sąrašą priemonių, kurias pavyko įgyvendinti per metus. Nemaža jų dalis – tęstinės, todėl veiksmų plano įgyvendinimo rezultatai veikiau žymi proceso pradžią nei pabaigos tašką.

Toliau pateikiami mūsų darbo įmonėje rezultatai, siekiant užtikrinti geresnes darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes.

1. Parengėme ir atnaujinome įvairius vidinę tvarką reglamentuojančius dokumentus:

- organizacijos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo principus ir gaires;
- informaciją / atmintinę apie esamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones: lankstų darbo laiką; mamadienius, tėvadienius, sveikatinimo dienas ir kitas įmonėje siūlomas naudas bei jų naudojimosi principus; vaiko priežiūros atostogose esantiems (-ioms) darbuotojams (-oms) skirtų kontaktinių dienų (angl. *keeping in touch*) principus.

2. Nepaisant to, kad dėl vienų ar kitų priežasčių atsiranda poreikis dirbti viršvalandžius, organizacijoje „viršvalandžių kultūros“ neskatiname. Siekdami sukurti vieną ir funkcionuojančią viršvalandžių politiką, kuri leistų patiems (-ioms) darbuotojams (-oms) aktyviai dalyvauti jų įforminimo procese, mažintų tiesioginių vadovų (-ių) administracinio darbo krūvį ir leistų įmonės mastu stebėti tendencijas, padedančias ieškoti šių viršvalandžių priežasties, mes:

- parengėme organizacijos viršvalandžių taisykles, kuriose aprašyti darbų planavimo, viršvalandžių apskaitos, atlyginimo ir kt. aspektai;

- sukūrėme funkcionalią sistemą, leidžiančią patiems (-ioms) darbuotojams (-oms) susivesti informaciją apie viršvalandžius;
- sukūrėme įrankius, kurie padeda planuoti darbus, įvertinti darbo krūvius, numatyti viršvalandžius, taip pat – apie juos diskutuoti komandose;
- organizacijos viršvalandžių politiką iškomunikavome vadovams (-ėms) ir darbuotojams (-oms).

3. Kurdami ir įgyvendindami veiksmų planą supratome padalinių vadovų (-ių) vaidmens svarbą. Tad savo veiksmų dėmesio skyrėme ir darbui su vadovais (-ėmis):

- atnaujinome mokymų vadovams (-ėms) turinį ir papildėme jį temomis apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, galimybes, teikiamas organizacijoje;
- papildėme vadovams (-ėms) skirtų mokymų turinį aspektais, pabrėžiančiais vadovo (-ės) vaidmenį komandoje siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo balanso (pavyzdžiui, diegiant lankstumo priemones, užtikrinant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes, aiškiau apsibrėžiant vadovo ir darbuotojo (-os) atsakomybių spektrą);
- ugdėme vadovų (-ių) kompetencijas psichikos sveikatos užtikrinimo srityje, suteikdami žinių, kaip atpažinti darbuotojus (-as), turinčius (-ias) emocinių sunkumų, patiriančius (-ias) perdegimo tikimybę, ir pan.;
- vadovus (-es) pakvietėme į diskusiją su sociologe M. Pivoriūte apie greitąjį laiką, taip pat kvietėme juos į savirefleksijos ir diskusijų grupes, kuriose jie turėjo galimybę geriau pažinti save, įvertinti savo turimą balansą, atrasti balanso trūkumo priežastis savo gyvenime, įgyti įgūdžių, kaip šia tema kalbėtis su komandos darbuotojais (-omis).

4. Siekdami paskatinti darbuotojų naudojimąsi karjeros konsultavimo paslauga kaip įrankiu, padedančiu suplanuoti karjeros pertrauką ir ją „suvaldyti“, mes:

- surinkome darbuotojų komandą, kurie (-ios) buvo pasinaudoję (-usios) karjeros konsultavimu, ir drauge generavome idėjas, kaip galima pristatyti karjeros konsultavimo paslaugą darbuotojams (-oms) ir paskatinti juos (jas) šia paslauga naudotis;
- parengėme komunikacijos planą su konkrečiomis priemonėmis, numatančiomis periodiškumą, kuriuo darbuotojams (-oms) bus primenama apie karjeros konsultavimo galimybes;
- komunikacijai pasirinkome suasmenintą formą – įkvepiančias, tikras skirtingas funkcijas atliekančių ir atsakomybes turinčių darbuotojų iš įvairių organizacijos padalinių istorijas (6 priede pateikiamas pavyzdys).

5. Atlikdami įvairių duomenų analizę pastebėjome, kad tiesiogiai su klientais komunikuojančių – vadinamųjų „frontline“ darbuotojų – darbo pobūdis turi savitumų,

lemiančių galimybę pasinaudoti vienomis ar kitomis įmonėje siūlomomis darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonėmis. Ši aplinkybė tapo iššūkiu, kurį priėmėme siekdami, kad organizacijoje formuojama į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą orientuota kultūra taptų kiekvieno (-os) darbuotojo (-os) realybe. Ieškodami sprendimų:

- atlikome interviu su „frontline“ darbuotojais (-omis) mėgindami išsiaiškinti, su kokiais darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo barjerais susiduria būtent šių padalinių kolegos (-ės);
- peržiūrėjome esamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemones per „frontline“ darbuotojų prizmę ir įvertinome jų reikalingumą;
- sutarėme dėl tolesnių darbo šioje srityje krypčių.

6. Suprasdami, kad daugiausia darbuotojų turimas darbo ir asmeninio gyvenimo balansas priklauso ir nuo pačių darbuotojų bei jų nuostatų, dėmesio skyrėme ir komunikacijai šia tema, ir darbuotojų sąmoningumo didinimo veikloms:

- atnaujinome papildomų naudų suteikimo taisykles, kuriose aprašomos ir esamos darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo priemonės, informacija parengta „draugišku“ formatu ir pristatyta darbuotojams (-oms);
- pradėjome siųsti tikslingus priminimus, primenančius darbuotojams (-oms), kad jiems (joms) gali būti aktualu pasinaudoti viena ar kita mūsų siūloma priemone ir kaip tai padaryti;
- kvietėme darbuotojus (-as) dalyvauti iššūkyje „Diena be susitikimų“ ir pasidalyti savo patirtimi, kaip praėjo tokia diena;
- tikėdami, kad kolegų (-ių) pavyzdžiai įkvepia, visus (-as) darbuotojus (-as) kvietėme pasidalyti savo asmeninėmis istorijomis apie tai, kaip jie (jos) savo gyvenime atrado daugiau balanso, ir darbuotojų istorijas pristatėme organizacijos viduje;
- kartu su išoriniais partneriais pristatėme „darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo formulę“ – įrankį, leidžiantį pasimatuoti ir įsivertinti, ar įvairioms gyvenimo sritims pavyksta skirti tiek laiko, kiek norėtųsi.[24]

[24] Darbo ir asmeninio gyvenimo formulė – https://daugiaubalanso.lt/formule/.

Į ką svarbu atkreipti dėmesį?

Tikimės, kad mūsų įžvalgos padės ir kitoms organizacijoms formuoti tvarią darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką įmonėje. O šioji prisidės prie darbuotojų psichikos sveikatos, emocinės gerovės, taip pat lyčių lygybės nuostatų įtvirtinimo ne tik organizacijos, bet ir visos visuomenės lygiu. Svarbiausios įžvalgos ir patarimai, į ką reikėtų atkreipti dėmesį planuojant pokyčius:

- aukščiausių vadovų (-ių) palaikymas. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių visuma yra platesnės organizacinės kultūros dalis. Nuoseklus jos plėtojimas nėra įmanomas be aukščiausio lygmens vadovų (-ių) pritarimo, nes gali pareikalauti ne tik smulkių, bet ir sisteminių pokyčių;
- bendruomenės pritarimas. Net ir pačios pažangiausios idėjos pasmerkiamos žlugti, jei

nesulaukia bendruomenės, kuriai siūlomos, palaikymo. Tad kuriant darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui skirtus veiksmų planus svarbu išgirsti darbuotojų nuomonę ir įtraukti jų atstovus (-es) į idėjų generavimo procesus;

- inventorizavimas. Vykstant nuolatiniams pokyčiams, keičiasi ir poreikiai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo. Tad svarbu sistemingai vertinti darbuotojų pasitenkinimą turimu darbo ir asmeninio gyvenimo balansu ir reaguoti į jo pokyčius, siekiant užtikrinti, kad suprantame pokyčių priežastis, o įmonėje siūlomų priemonių paketas yra aktualus;
- vidinė komunikacija. Vidinę komunikaciją svarbu pasitelkti ir kaip informavimo, ir kaip įmonės kultūros formavimo įrankį;
- dėmesys įvairovei. Žmonių įvairovė yra svarbi mūsų visuomenės dalis. Įvairovės priėmimas turi būti pagrįstas konkrečiais veiksmais, suvokiant, kad teigiamas jos patyrimas yra įmanomas tik tuomet, kai skirtumai netampa dingstimi diskriminuoti arba ignoruoti;
- nuostata nėra tapatu veiksmui. Manantieji ir kalbantieji apie tai, kad rūkymas žalingas sveikatai, nebūtinai meta rūkyti. Ši taisyklė galioja ir kitokio pobūdžio veiksmams. Tad svarbu įsitikinti, kad deklaruojamos nuostatos įsikūnija veiksmuose, norima organizacinė kultūra ir deklaruojamos vertybės gyvuoja ir realiose praktikose bei patirtyse: jeigu įmonėje daug kalbama apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, o vadovai (-ės) rodo pavyzdį pasilikdami biure po darbo valandų, sunku tikėtis darbuotojų elgesio pokyčių ir pasitikėjimo deklaruojama politika;
- holistinis požiūris. Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso tvarumą padeda užtikrinti holistinis požiūris, kai jo nuosekliai siekiama visais lygmenimis: įmonė formuoja bendrąją politiką, siūlo priemonių paketus; padalinių vadovai (-ės) atlieka svarbų praktinio šios politikos įgyvendinimo mediatorių, vertybių skleidėjų vaidmenį; darbuotojai (-os) prisiima atsakomybę ir aktyviai domisi informacija apie jiems teikiamas naudas ir pasinaudoja jomis siekdami (-os) darbo ir asmeninio gyvenimo balanso;
- darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politika yra procesas. 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.

50 ar daugiau darbuotojų turinti įmonė, vadovaudamasi LR darbo kodekso normomis, privalo turėti lygių galimybių politiką ir numatyti konkrečias priemones jai įgyvendinti (Darbo kodeksas, 26 straipsnis). Veiksmų, kuriais siekiama didesnio darbo ir asmeninio gyvenimo balanso, planas galėtų tapti integralia platesnės apimties dokumento dalimi.

*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.

Priedai

1 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 ar tėvadieniais								
Asmenys, ėmę nedarbingumo pažymėjimą dėl ligonio slaugymo								
Asmenys, pasinaudoję papildomomis atostogomis egzaminams, įskaitoms laikyti, aukštesniosios ar aukštosios mokyklos baigimo proga								
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 ar dalį savo darbo laiko nuotoliniu būdu								
Patenkintų prašymų (suteiktų leidimų) dirbti lanksčiu darbo grafiku skaičius per metus								
Asmenys, šiuo metu dirbantys nekintančią darbo dienos ir darbo dienų per savaitę trukmę								
Asmenys, šiuo metu dirbantys nevisą darbo laiką (nevisu etatu)								
Asmenys, kuriems buvo apmokėti viršvalandžiai								
Asmenys, pasinaudoję karjeros konsultavimo paslauga per metus								

2 priedas. „Fokus“ grupės klausimyno pavyzdys

Komunikacija

Kiek gerai jaučiatės 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

Kiek 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 galimybės pasinaudoti šeimos ir darbo derinimo priemonėmis priklauso nuo tiesioginio vadovo sprendimo?
Kiek yra aiškios darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sąlygas apibrėžiančios taisyklės ir organizacijos požiūris į šiuos dalykus? Kiek pastaruoju metu jautėte dėmesio šiai temai iš vadovų pusės? 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 atsakinga organizacija, kiek vadovai ir kiek darbuotojai? Kokie turėtų būti jų visų vaidmenys, užtikrinant balansą? Kurioje vietoje, kurioje „grandyje“ yra daugiausia kliūčių, sunkumų, trikdžių?

3 priedas. „Fokus“ grupės dalyvių atrankos lentelės pavyzdys

Vardas	Moteris	Vyras	Iki 35 m.	36-45 m.	46+ m.	Turi vaikų 0-6 m.	Turi vaikų 7-12 m.	Turi vaikų 13-18 m.	Be vaikų	Klientų aptarnavimas	Visa kita	Dirba visą darbo laiką	Dirba nevisą darbo laiką
1		x				x							
2	x					x	x						
3		x				x	x						
4												x	
5			x	x	x								x
6	x								x				
7	x				x								
8		x							x				
9										x	x		
10													

Pirminė lentelė.

Vardas	Lytis		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 atliepia. Idealiu atveju lentelėje turėtų nelikti nė vieno tuščio stulpelio, o lyčių požiūriu jie turėtų būti maksimaliai subalansuoti.

4 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 patenkinta (-as). Tikrai gali būti geriau.
5) Blogai. Kasdien turiu įveikti daug iššūkių.
6) Nežinau.

2. Prašome atsakyti, sutinkate ar nesutinkate su žemiau 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 biuletenį					
Poreikis derinti darbą ir asmeninį gyvenimą yra aktualus tik nedidelei daliai darbuotojų					
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 (atšaukti 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					

1. Priimdama (-as) 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.

2. 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.

3. Pasirinkite tinkamiausius atsakymus:

– Sėkmingai moterų karjerai mano darbovietėje gali 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 gali trukdyti:

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

4. Jūsų lytis:

- ☐ 1. Moteris
- ☐ 2. Vyras

5. Ar turite nepilnamečių vaikų?

- ☐ 1. Taip
- ☐ 2. Ne

6. Ar prižiūrite vyresnius, sergančius arba negalią turinčius šeimos narius?

- ☐ 1. Taip
- ☐ 2. Ne

5 priedas. Įmonės darbo ir asmeninio gyvenimo balanso skatinimo veiksmų plano pavyzdys

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	**Vardenis Pavardenis**						Pritarimas teiginiui "Išėjimas vaiko priežiūros atostogų neigiamai paveiktų mano karjerą"	
1.1. Išanalizuoti darbuotojų, turinčių vaikų iki 2 m., nuostatas, poreikius ir lūkesčius; nustatyti sąlygas, galimai lengvinančias / skatinančias grįžimą iš vaiko priežiūros atostogų	Personalo tarnybos						45%	35%
1.2. Parengti vaiko priežiūros atostogose esantiems darbuotojams skirtų "Keeping in touch" principų ir veiklų aprašymą	Personalo tarnybos						Vaiko priežiūros atostogų išėjusių vyrų dalis nuo visų vaikų susilaukusių vyrų	
1.3. Komunikuoti ir informuoti darbuotojus apie taikomas priemones, susijusias su vaiko priežiūros atostogomis.	Komunikacijos ir tvarumo tarnyba						2.2%	Pozityvi tendencija (augimas)
1.4. ...							Dalis darbuotojų, formalizavusių darbą pagal lankstų grafiką	
2 tikslas. Formuoti ir palaikyti organizacinę kultūrą, skatinančią ir užtikrinančią galimybes turėti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą	**Vardenė Pavardenė**							
2.1. Parengti organizacijos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo principus ir gaires	Vardenis Pavardenis Vardenė Pavardenė						3%	Pozityvi tendencija (augimas)
2.2. Parengti komunikacijos darbuotojams ir vadovams apie principus ir gaires planą ir konkrečias patrauklias priemones	Komunikacijos ir tvarumo tarnyba						Darbuotojų, pasinaudojusių mamadieniais / tėvadieniais dalis	
2.3. ...							41% vyrų, 31% moterų	Pozityvi tendencija (augimas), moterų augimas spartesnis
2.4. ...								
3 tikslas.	**Vardenis Pavardenis**							
3.1. ...								
3.2. ...								

6 priedas. Karjeros istorijos

„Swedbank“ žmonės | Mykolo istorija: nuo stažuotės iki programinės įrangos inžinieriaus

Mūsų organizacijos stiprybė esame mes, „Swedbank“ žmonės. Patyrę ir dar tik pradedantys karjeros kelią įmonės naujokai ar jau solidų stažą čia turintys kolegos – linksmi, rimti. Įvairūs!
Norime iš arčiau papasakoti skirtingų kolegų patirtis, pasidalyti jų karjeros istorijomis, pasidžiaugti stažo jubiliejumi, tad nuo šiol intraneto rubrikoje „Swedbank“ žmonės“ atrasime naujų istorijų apie kolegas ir galėsime dar geriau vieni kitus pažinti. Pirmasis svečiuose – kolega Mykolas Gečas ir jo karjeros istorija.

Studijų metais Mykolas Gečas, ieškodamas jam artimos vietos stažuotei, prisijungė prie „Swedbank“ IT Pagalbos komandos. Kaip jis pats sako: „Tuomet net nedėjau daug vilčių, kad būsiu pakviestas ar kad mano kandidatūra bus peržvelgta. Tačiau viskas susiklostė taip, kad ne tik pradėjau stažuotę, bet ir po kelių mėnesių tapau specialistu toje pačioje komandoje.“ Galiausiai Mykolas, panoręs iššūkių, nusprendė augti įmonės viduje ir dabar eina programinės įrangos inžinieriaus pareigas „Baltic Payments“ skyriuje.

Augimas „Swedbank“

„Dirbdamas IT Pagalbos komandoje turėjau galimybę pažinti ir padėti įvairias pareigas einantiems kolegoms. Vienas iš jų užsiminė, kad, jeigu kada reikėtų konsultacijos ar pagalbos išsiaiškinant karjeros perspektyvas banko viduje – jis man mielai padės. Pasiūlymo nepamiršau ir vos pajutęs, kad atėjo laikas pokyčiams, susisiekiau su juo. Šis kolega – „Swedbank“ karjeros konsultantas, man padėjęs išsiaiškinti, kuria kryptimi turėčiau judėti. Kartu mes išgryninome mano stiprybes ir potencialą, o tuomet, peržvelgę visus darbo pasiūlymus, kartu atsirinkome, kur galėčiau geriausiai realizuoti save įgijęs papildomų žinių. Prireikė tik noro augti bei šiek tiek laiko, kad galėčiau džiaugtis pozicija tarptautinėje komandoje.“

Galbūt ir tu svarstai apie karjeros pokyčius? Tuomet turi puikią progą malonioms permainoms.

Pasinaudok karjeros konsultacijos galimybe, visa informacija:
https://social.swedbank.net/lt/karjera-2/Pages/Karjeros-konsultacijos.aspx

„Swedbank“ žmonės | Gertrūdos istorija: „Kai jauti palaikymą, gali daugiau nei manai“

2021-07-21 15:30

Mūsų organizacijos stiprybė esame mes, „Swedbank“ žmonės. Patyrę ir dar tik pradedantys karjeros kelią įmonės naujokai ar jau solidų stažą čia turintys kolegos – linksmi, rimti. Įvairūs! Norime iš arčiau papasakoti skirtingų kolegų patirtis, pasidalyti jų karjeros istorijomis, pasidžiaugti stažo jubiliejumi, tad intraneto rubrikoje „Swedbank“ žmonės atrasime naujų istorijų apie kolegas ir galėsime dar geriau vieni kitus pažinti. Antroji mūsų pašnekovė – kolegė Gertrūda Urbonaitė ir jos karjeros istorija „Swedbank“.

Vos baigusi mokslus Gertrūda prisijungė prie „Swedbank“ administratorių komandos. Ilgai brandinusi norą dirbti didelėje organizacijoje, pirmosiomis dienomis jautėsi taip, lyg būtų išpildžiusi savo svajonę. Susipažinusi su darbo specifika, Gertrūda panoro daugiau ir ieškojo galimybių, kaip nekeičiant mylimų kolegų, pakeisti savo profesiją.

„Nors ir patogiai jaučiausi administratorės kėdėje, laikui bėgant jaučiau vis daugiau smalsumo naujoms patirtims ir žinioms. Jaučiau, kaip auga noras tobulėti. Vis dažniau pasvajodavau, kad norėčiau save išbandyti naujoje pozicijoje. Vienintelė kliūtis mano galvoje buvo nežinojimas, nuo ko pradėti. „Swedbank“ siūloma karjeros konsultacija buvo mano atsakymas! Užteko vos kelių pokalbių, stipraus palaikymo ir aiškios savianalizės, kad suprasčiau, kuria linkme noriu judėti ir kad galiu pasiekti tai, ko noriu!

Kartu su karjeros konsultantais aiškinomės, kas mane domina, kokie yra mano įgūdžiai, kokių žinių man trūksta ir kokios yra mano stiprybės. Kiekvieną savybę atradau nagrinėdama savo darbo patirtį ir konkrečias istorijas, o tai, ką pavyko išsigryninti, leido ateiti į darbo pokalbį daug aiškiau pažįstant save.“

Jei pokyčių norą jauti ir tu, kviečiame atrasti vidines karjeros galimybes „Swedbank“. Visą informaciją apie karjeros konsultacijas rasi čia.

Praėjusią savaitę dalijomės Mykolo karjeros istorija. Jeigu praleidai, ją rasi čia.

Rask laiko.

Susiskaičiuok savo darbo ir asmeninio gyvenimo formulę.

www.daugiaubalanso.lt/formule

Daugiau
balanso