

# ŠEIMOS IR KARJEROS DERINIMAS: PRAKTIKOS IR REKOMENDACIJOS



BOŽENA PETIKONIS-ŠABANIENĖ



# Turinys

Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų darbovietėse aktualumas .....	3
Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų pritaikymas darbo vietose .....	4
„Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų gairės“ su rekomendacijomis darbdaviams Lietuvoje .....	6
„Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų gairių“ struktūra .....	6
1. Inicijavos, susijusios su šeiminių gyvenimo etapais .....	7
1.1. Vaiko priežiūros atostogų kategorijos iniciatyvos .....	7
1.2. Ikimokyklinio amžiaus vaikų kategorijos iniciatyvos .....	11
1.3. Mokyklinio amžiaus vaikų kategorijos iniciatyvos .....	13
1.4. Inicijavos, susijusios su suaugusiųjų priežiūra .....	15
1.5. Inicijavos netekties atveju .....	15
2. Bendrosios darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos .....	17

# Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų darbovietėse aktualumas

COVID-19 pandemija atskleidė, kad vienas svarbiausių darbuotojų motyvacijos ir įsitraukimo veiksnių yra gerovė darbo vietoje. 61 % darbuotojų pasitiki savo darbdaviu ir mano, kad jų gerovė būtų pasirūpinta (Mercer, 2020). Remiantis daugelio apklausų duomenimis, vienas iš svarbiausių gerovės aspektų yra pusiausvyra tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo, t. y. 45 % darbuotojų pusiausvyrą tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo laiko svarbiausiu karjeros siekiu, o jų sėkmę darbe lemia jaučiamas malonumas ir laimė; 35 % paliktų savo darbo vietą dėl geresnių galimybių suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą (ManpowerGroup, 2015), tuo tarpu darbuotojams, kurie taip pat atlieka ir globėjo pareigas, pusiausvyra tarp darbo ir asmeninio gyvenimo prilygsta pusiausvyrai tarp darbo ir šeimos.

Dėl COVID-19 pandemijos paskelbti karantinai ir vis dažniau pasitaikantis nuotolinio / hibridinio darbo modelis neigiamai paveikė darbuotojus, turinčius šeiminių įsipareigojimų nepilnamečių vaikų ar sergančių šeimos narių atžvilgiu. Ataskaita „Moterys darbo vietoje“, kurią pateikė konsultacinė firma „McKinsey & Co.“, atskleidžia, kad 2021 m. kas trečia moteris svarstė galimybę mesti darbą ir keisti savo karjeros kryptį („McKinsey & Company“, 2021). Tai nerimą kelianti žinutė darbdaviams, kurie ir taip susiduria su didžiuliu darbuotojų trūkumu. Siekiant išlaikyti moteris darbo vietose, svarbu joms suteikti galimybę palaikyti pusiausvyrą tarp profesinio gyvenimo ir šeimos.

2022 m. Lietuvoje atlikta į vaiko priežiūros atostogas išėjusių ir neseniai iš jų grįžusių darbuotojų apklausa atskleidė, kad 53 % apklaustųjų neplanuoja grįžti į tą pačią darbo vietą arba grįžę planuoja iškart ieškoti naujo darbo (Mikalajūnienė ir kt., 2022).

Sąvoka „šeima“ šiose gairėse vartojama apibūdinant darbuotojo socialinę padėtį ir globėjo pareigas tiek nepilnamečių, tiek artimų giminaičių, pavyzdžiui, tėvų ar uošvių, kuriems reikalinga kasdienė priežiūra, atžvilgiu. Kai kalbame apie šeiminius įsipareigojimus, svarbu atsižvelgti ne tik į tėvų vaidmenį, bet ir į globėjų pareigas, kadangi Lietuvos, kaip ir visos Europos, visuomenė yra senstanti visuomenė ir daugelis darbuotojų susiduria su situacijomis, kai reikia rūpintis ne tik nepilnamečiais vaikais, bet ir vyresniais tėvais. Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2021 m. šimtui vaikų (0-14 metų amžiaus) teko 132 pagyvenusių (65 metų ir vyresnio amžiaus) žmonių, o 2010 - tik 116 (Oficialios statistikos portalas, 2021). Šis rodiklis kasmet vis didėja ir daro tiesioginę įtaką visuomenės nariams bei jų karjerai.

Geriausių darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų nustatymas bei supažindinimas su jomis leis darbdaviams ir įmonėms pasiekti svarbius strateginius tikslus: didinti darbuotojų įsitraukimą ir mažinti jų kaitą. Tai gali padėti darbdaviams Lietuvoje įveikti iššūkius, kylančius siekiant pritraukti reikiamus darbuotojus į laisvas darbo vietas. 2021 metais 50,5 % įmonių pranešė negalėsiančios užpildyti turimų laisvų darbo vietų (Lietuvos užimtumo tarnyba, 2022).

# Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų pritaikymas darbo vietose

Svarbu paminėti, kad per pastaruosius 5 metus, kasmet jaučiant vis didesniam talentų trūkumui (2016 metais 40 % darbdavių visame pasaulyje nurodė, kad jiems buvo sunku pritraukti darbui reikalingų talentų, o 2021 m. šis skaičius siekė 69 %), darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos tapo vienu svarbiausių aspektų ne tik gerinant darbuotojų įsitraukimą ar įmonės rezultatus, bet ir stiprinant darbdavio įvaizdį naujų darbuotojų paieškos procese (ManpowerGroup, 2021). Daugelis autorių 1990-aisiais ir 2000-aisiais „gerą darbdavį“ vertino pagal tai, ar įmonėje buvo įgyvendinamos darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos (Kelly, Kossek ir kt. 2008). Neseniai Lietuvoje atliktas tyrimas parodė, kad beveik kas antras (44,8 %) pilietis svarstytų galimybę keisti darbą, jei negalėtų derinti profesinio gyvenimo ir šeiminių ar asmeninio gyvenimo įsipareigojimų. Tarp apklaustųjų moterų šis skaičius yra dar didesnis – 53 % (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2021).

Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų naudą pripažįsta ir darbdaviai Lietuvoje: 68 % darbdavių mano, kad pusiausvyros tarp profesinio gyvenimo ir šeimos palaikymas padeda kurti teigiamą darbdavio įvaizdį, 62 % nurodo, kad tai padeda išlaikyti darbuotojus, 59 % teigia, kad tokios iniciatyvos padeda pritraukti naujus darbuotojus, 54 % mano, kad tai puiki priemonė, skatinanti darbuotojų įsitraukimą, o 45 % yra orientuoti į verslo rezultatus ir teigia, kad tokios iniciatyvos leidžia sumažinti darbuotojų išlaikymo ir mokymų išlaidas (Kairienė, Jančaitytė, Kolbergytė, 2009). Taigi, darbdaviai plačiai pripažįsta teigiamą darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų poveikį įmonės sėkmei.

Aptariant darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų poveikį verslui, svarbu atsižvelgti į sėkmės veiksnius. Lietuvoje jau buvo atlikti tyrimai, pateikiantys su šiais veiksniais susijusius duomenis. Pavyzdžiui, koreliaciją tarp bendravimo su vaiko priežiūros atostogose esančiais darbuotojais ir teigiamo darbdavio įvaizdžio atskleidė neseniai Mikalajūnienės, Darulytės ir Narbutaitės atlikta apklausa. Apklausus 800 Lietuvoje dirbančių darbuotojų, kurie buvo tuo metu ar neseniai išėję vaiko priežiūros atostogų, nustatyta, kad nuolat su darbdaviu bendravę darbuotojai daug mėliau rekomenduotų tokio darbdavio sukuriamas darbo vietas. Šiais atvejais jie veikė tarsi darbdavio atstovai (Mikalajūnienė ir kt., 2022), o tai gali būti tiesiogiai siejama su teigiamu poveikiu darbdavio įvaizdžiui.

Europos darbdaviai pripažįsta darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų įgyvendinimo darbovietėse teikiamą naudą, įskaitant (Den Dulka ir kt., 2012):

- padidėjusį darbo našumą;
- greitesnį ir paprastesnį įdarbinimo procesą;
- geresnį talentų išlaikymą;
- geresnę reputaciją ar statusą visuomenėje;
- harmoningus santykius su personalu;

- sumažėjusį pravaikštų skaičių;
- sumažėjusią darbuotojų kaitą;
- geresnį darbuotojų įsitraukimą ir įsipareigojimų vykdymą.

Remiantis Laura Den Dulk ir kt. (2012) tyrimu, darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų įgyvendinimo atžvilgiu dažniausiai pirmuoja didelės įmonės arba viešojo sektoriaus organizacijos, kurios taip demonstruoja savo pavyzdį kitiems. Atlikę 2800 organizacijų 19 Europos šalių tyrimą, mokslininkai padarė išvadą, kad vieni darbdaviai kuria ir įgyvendina daugiau darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų nei kiti, nors ir veikia tame pačiame nacionaliniame bei instituciniame kontekste. Taigi, šeimai palankios verslo kultūros įgyvendinimas priklauso ne tik nuo nacionalinės politikos ir reglamentų. Didelės organizacijos pirmuoja šioje srityje daugiausia dėl to, kad taikydamos darbo ir šeimos derinimo iniciatyvas, jos gauna daug daugiau naudos: jos geriau pasitebimos tarp potencialių kandidatų bei patiria mažesnes sąnaudas. Be to, tokios organizacijos dažniausiai turi atskirus asmenis, atsakingus už žmogiškuosius išteklius ir tokių iniciatyvų kūrimą, plėtojimą bei įgyvendinimą. Tuo tarpu mažesnėms organizacijoms lengviau pasinaudoti stambesnių darbdavių patirtimis ir jas atkartoti.

**Pusiausvyra tarp profesinio gyvenimo ir šeimos** kaip sąvoka apibrėžia sąlygas ir galimybes efektyviai derinti su darbu susijusias pareigas bei išlaikyti profesinių ir šeiminių įsipareigojimų vykdymą (Moen, 2003).

**Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos** šiose gairėse apibrėžiamos pagal Kelly, Kossek ir kt. apibūdinimą: „tai yra sąmoningi organizaciniai pokyčiai politikos, praktikos ar tikslinės kultūros atžvilgiu, siekiant sumažinti konfliktą tarp profesinio gyvenimo ir šeimos ir (arba) padėti darbuotojams tvarkytis su jų asmeniniais gyvenimais už darbo ribų“ (2008).

Vienas iš labiausiai analizuojamų profesinio gyvenimo ir šeimos konstruktų yra darbo ir šeimos konfliktas. **Darbo ir šeimos konfliktas** yra „vaidmenų konflikto tipas, atsirandantis, kai atitinkamo vaidmens reikalavimai vienoje srityje (t. y. darbe ar šeimoje) yra nesuderinami su vaidmens reikalavimais kitoje srityje“ (Moen, Kelly ir Huang, 2008).

Įvairūs autoriai tyrinėjo ryšį tarp darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų, darbo ir šeimos konflikto bei įmonės verslo. Jis yra pakankamai gerai apibendrintas ir iliustruotas žemiau pateiktoje Kelly, Kossek ir kt. diagramoje.



Paveikslėlis Nr. 1. Ankstesnių tyrimų apie darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų poveikį darbo ir šeimos konfliktui santrauka. Šaltinis: Kelly, Kossek ir kt., 2008.

# „Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų gairės“ su rekomendacijomis darbdaviams Lietuvoje

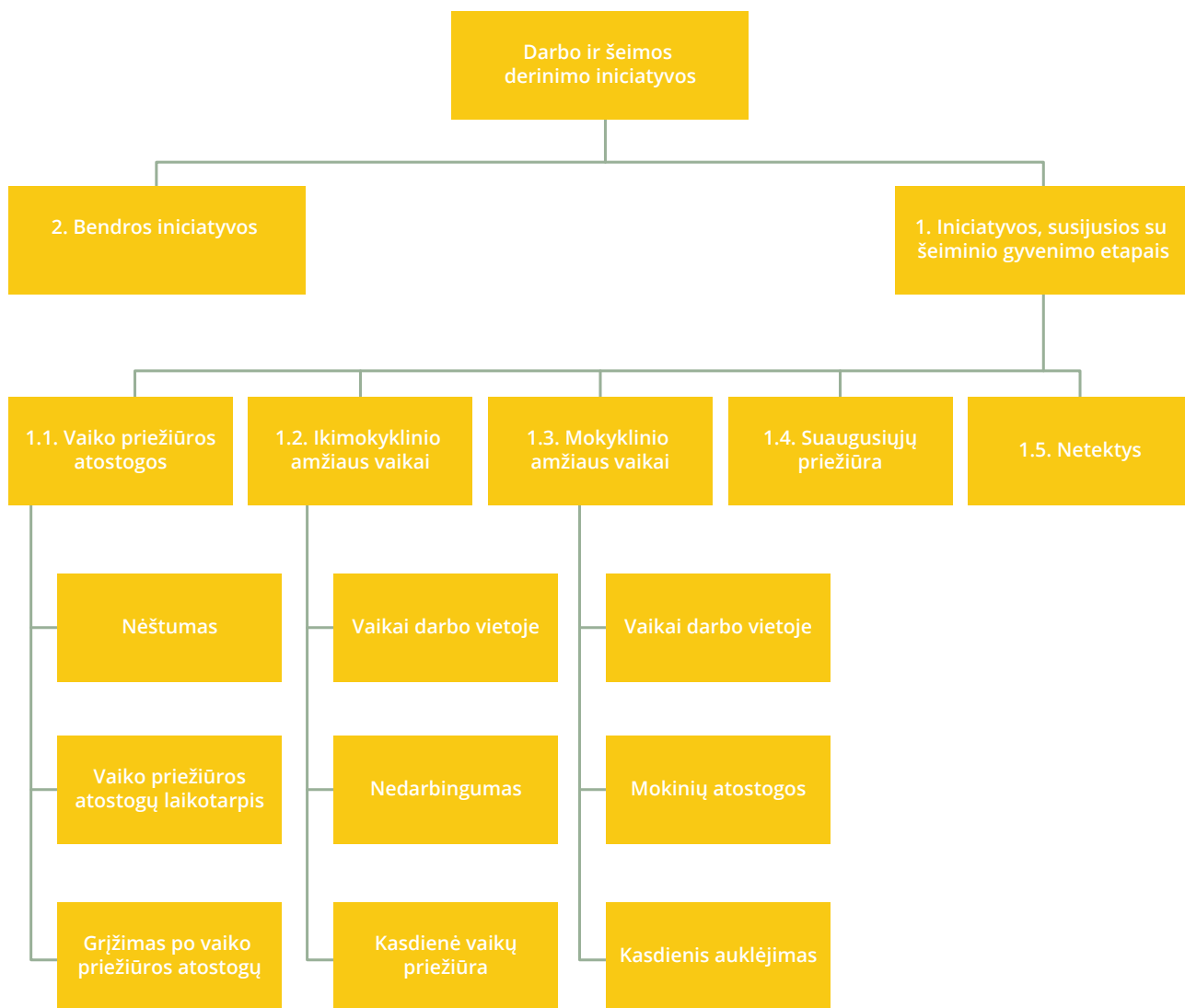
Šių gairių tikslas – sukurti praktinį darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų Lietuvos darbovietėse aprašą. Gairės yra skirtos pirmiausia tiems darbdaviams, kurie veikia paslaugų sferoje arba tose srityse, kuriose dauguma darbuotojų dirba protinį darbą. Tai yra praktinė priemonė, kurioje vadovai, įskaitant samdančius vadovus bei komandos vadovus, ir žmogiškųjų išteklių specialistai gali rasti:

- 1) **kontrolinį sąrašą**, kuris padės nustatyti darbdavio poziciją gerosios praktikos, padedančios darbuotojams derinti savo profesines ir šeimynines pareigas, atžvilgiu;
- 2) **idėjas**, ką dar galima įgyvendinti įmonėje;
- 3) aiškius iniciatyvų **pavyzdžius** praktikoje;
- 4) kitų darbdavių įžvalgas apie iniciatyvas, pavyzdžiui, komentarus apie teikiamą **naudą ir „ginčytinus aspektus“**.

## „Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų gairių“ struktūra

Gairės pristatomos kaip kontrolinis iniciatyvų sąrašas, suskirstytas pagal personalo valdymo sritis ir darbuotojų karjeros kelią įmonėje. Visi pavyzdžiai pateikiami kaip iniciatyvos subkategorijos. Darbdavių įžvalgos apie iniciatyvų veiksmingumą atsispindi kategorijoje, nes su kiekviena iniciatyva susiję duomenys nebuvo renkami ir nėra prieinami. Svarbu pažymėti, kad dauguma tyrimo ekspertų darbuotojo karjeros kelio etapų seką pasirinko kaip efektyviausią ir suprantamiausią. Tais atvejais, kai tą pačią iniciatyvą galima panaudoti keliuose etapuose, iniciatyva kartojama. Kai iniciatyva yra susijusi su bendra įmonės kultūra ar procesais, ji įtraukiama į kategoriją „Bendros iniciatyvos“.

Gairių struktūra pateikiama paveikslėlyje Nr. 2.



Paveikslėlis Nr. 2. Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų kategorijos

## 1. Iniciatyvos, susijusios su šeiminio gyvenimo etapais

Remiantis tyrimo, atlikto Lietuvos įmonėse rezultatais, patogiausias darbo ir šeimos derinimo iniciatyvų skirstymas į kategorijas yra siejamas su natūraliu darbuotojo šeimos gyvenimo ciklu. Dėl šios priežasties subkategorijos atspindi šeiminio gyvenimo etapus ir iniciatyvas, susijusias su tokiais etapais ar atitinkamais įvykiais.

### 1.1. Vaiko priežiūros atostogų kategorijos iniciatyvos

Anksčiausiai pradedamos taikyti iniciatyvos yra susijusios su planais tapti tėvais, pranešimu apie nėštumą, o vėliau ir su vaiko priežiūros atostogomis. Todėl šis skyrius yra skirtas laikotarpiui nuo nėštumo iki grįžimo iš vaiko priežiūros atostogų.

#### NĖŠTUMAS

Su nėštumu susijusios iniciatyvos apima visus nėštumo aspektus, tiek susijusius su planais susilaukti vaikų, tiek su nėštumo laikotarpiu, įskaitant pranešimą apie jį.

Kategorija apima:

Nėštumas	Nėštumo planavimas ir pranešimas apie jį
	<ul style="list-style-type: none"><li>Informuoti samdančius vadovus apie įmonės politiką.</li><li>Pasveikinti darbuotoją.</li><li>Palaikyti komandos įpročius ir tradicijas.</li></ul>
Nėštumas	Nėštumo metu
	<ul style="list-style-type: none"><li>Suteikti darbuotojai karjeros galimybes.</li><li>Įtraukti nėsčias darbuotojas į mokymus.</li><li>Darbuotojai pageidaujant, suteikti papildomą laisvą laiką.</li></ul>

*Paveikslėlis Nr. 3. Nėštumas ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Su nėštumu susijusios iniciatyvos:

- informuoti ir reguliariai priminti visiems vadovams bei specialistams, atsakingiems už asmenų įdarbinimą, kad bet kokie klausimai apie nėštumą bei planus susilaukti vaikų yra draudžiami. Tai parodo ne tik gerą praktiką, bet ir leidžia laikytis nediskriminavimo principo, numatyto tiek tarptautinėje teisėje, tiek Lietuvos Darbo kodekse.
- Parengti individualaus pokalbio scenarijų, kai darbuotoja praneša apie nėštumą. Gera praktika yra pasveikinti, išreikšti teigiamą požiūrį, užtikrinti, kad darbuotoja turi vadovo palaikymą. Planuojant pareigų perėmimo ar laikino pakeitimo procesą, rekomenduojama vengti tokių išsireiškimų kaip „problema“, „išsūkis“, „nelengva situacija“. Jei įmanoma, tolesnius veiksmus geriau aptarti kitų susitikimų metu, o ne tada, kai darbuotoja praneša apie nėštumą.
- Palaikyti įpročius ir tradicijas, kuriuos siūlo komandos nariai. Lietuvoje yra įprasta sveikinti darbuotojas, o kai kuriose komandose tikslinga dovanoti gėles. Būtų naudinga kartais pasidalyti tokiais sveikinimo pavyzdžiais su kitais vadovais, kad visoje organizacijoje būtų išlaikytas nuoseklumas.
- Suteikti darbuotojai karjeros galimybes, jei ji išreiškia norą apsvarstyti naujas pareigas ar paaukštinimo pasiūlymus. Labai svarbu parodyti darbuotojai, kad įmonė nėštumo nelaiko kliūtimi tolimesnės karjeros galimybėms.
- Užtikrinti, kad darbuotoja būtų įtraukta į visas mokymosi ir tobulėjimo programas, planotas prieš paskelbiant apie nėštumą.
- Suteikti papildomą laisvą laiką, jei darbuotoja to pageidauja dėl nėštumo. Nors tokią galimybę garantuoja Darbo kodeksas, darbuotojos dažnai nesiryžta ja pasinaudoti. Įmonės palaikymas šeiminiio gyvenimo atžvilgiu ir papildomo laisvo laiko suteikimas yra gera praktika, kuri jau dabar yra taikoma daugelyje Lietuvos įmonių.

## **VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ LAIKOTARPIS**

Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis prasideda nuo informacijos apie darbuotojų tapimą tėvais gavimo ir tęsiasi iki darbuotojo grįžimo į darbą momento. Kai kuriais atvejais kelios iniciatyvos yra susijusios su tuo pačiu minėto laikotarpio momentu, jos išvardijamos atsitiktine



tvarka, kuri neatspindi iniciatyvų taikymo populiarumo ar efektyvumo, kadangi tyrimas šioms aspektams nustatyti nebuvo atliktas.

Kategorija apima:

<b>Vaiko priežiūros atostogos</b>	<b>Vaiko priežiūros atostogų pradžia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pasveikinti darbuotoją tapus tėvu/mama.</li> <li>■ Susitarti dėl tolimesnio bendravimo.</li> </ul>	
<b>Vaiko priežiūros atostogos</b>	<b>Bendravimas ir darbuotojo įtraukimas vaiko priežiūros atostogų metu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Palaikyti ryšį su darbuotoju, atsižvelgiant į jo/jos pasirinkimą.</li> <li>■ Leisti darbuotojui pasilikti darbo priemones, įskaitant įmonės ID paskyrą ir el. pašto adresą.</li> <li>■ Užtikrinti, kad darbuotojas galėtų dalyvauti įvairiuose mokymuose ir tobulinimosi programose.</li> <li>■ Įtraukti darbuotoją į talentų fondą, suteikiant vidinės karjeros galimybes.</li> <li>■ Kviesti darbuotoją į įmonės renginius ir šventes.</li> </ul>	
<b>Vaiko priežiūros atostogos</b>	<b>Piniginės išmokos ir išmokos natūra</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Išsaugoti kuo daugiau darbuotojui priklausančių privilegijų visų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu.</li> <li>■ Užtikrinti, kad darbuotojo atlyginimas būtų peržiūrimas pagal bendrą atlyginimų ir išmokų politiką.</li> </ul>	

*Paveikslėlis Nr. 4. Vaiko priežiūros atostogos ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Kategorijos iniciatyvos:

- pasveikinti darbuotojus tapus tėvais. Lietuvoje taikomos tradicijos: vadovas paskambina ir pasveikina, siunčia gėles darbuotojui, nusiunčia dovaną kūdikiui ir/ar tėvams (dažniausiai mamai), suteikia vienkartinę finansinę išmoką. Pasveikinimo tipas priklauso nuo darbuotojo ir vadovo santykių bei bendros komandos kultūros. Tyrimas atskleidžia, kad daugeliu atveju pasveikinimas priklauso nuo komandos įpročių, todėl kiekvienoje komandoje jos forma gali skirtis, net ir kalbant apie tą pačią įmonę.
- Pasiteirauti darbuotojo, kada, kaip ir kaip dažnai ji/jis nori bendrauti su vadovu ar kitais įmonės atstovais. Svarbiausias patarimas būtų pasiklausti kiekvieno darbuotojo atskirai ir vėliau gerbti asmens pasirinkimą.
- Palaikyti bendravimą su darbuotoju pagal jo/jos pageidavimus.
- Išsaugoti kuo daugiau darbuotojui priklausančių privilegijų visų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiu. Tokios privilegijos apima mobilųjį telefoną, papildomą sveikatos draudimą, pensijų planus, įmonės nuolaidų korteles ir kt.
- Leisti darbuotojui pasilikti darbo priemones, įskaitant įmonės ID paskyrą ir el. pašto adresą, jei darbuotojas pareiškia tokį pageidavimą. Rekomenduojama pasiteirauti, ar darbuotojas nori išlaikyti minėtas ryšio galimybes, kadangi kai kuriems asmenims tai gali sukelti papildomą spaudimą žinoti, kas vyksta darbe, bei kuo greičiau grįžti į darbo aplinką. Kita vertus, tai gali būti puiki galimybė orientuotis situacijoje ir nepraleisti tinkamos progos bei jaustis įtrauktiems.

- Užtikrinti, kad darbuotojai galėtų dalyvauti įvairiuose mokymuose bei tobulinimosi programose, kurias įmonė organizuoja komandai arba to paties darbo profilio kolegoms. Tai yra puiki galimybė vaiko priežiūros atostogų metu neprarasti darbinių kompetencijų.
- Kviesti darbuotoją į įmonės renginius ir šventes. Lietuvoje ši praktika yra labai plačiai taikoma. Tokie renginiai gali apimti kalėdinius vakarėlius, vasaros pradžios renginius ir pan.
- Įtraukti darbuotojus į talentų fondą, suteikiant vidinės karjeros galimybes. Užtikrinti, kad darbuotojai galėtų matyti visas atviras pozicijas ir jiems nekiltų jokių kliūčių kandidatuojant. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai egzistuoja tokia teorinė galimybė, tačiau techniškai ji nėra įmanoma. Pavyzdžiui, kai visi darbo skelbimai yra publikuojami intranete, o darbuotojo ID paskyra panaikinama prieš vaiko priežiūros atostogas.
- Užtikrinti, kad darbuotojo atlyginimas būtų peržiūrimas pagal bendrą atlyginimų ir išmokų politiką. Nustatytos 3 pagrindinės iniciatyvos: darbo užmokestis peržiūrimas automatiškai ir vadovaujantis bendromis atlyginimų peržiūrėjimo taisyklėmis, atlyginimas peržiūrimas automatiškai prieš pat darbuotojo grįžimą, darbuotojas ir vadovas aptaria atlyginimą, darbuotojui grįžus į darbą. Atsižvelgiant į Lietuvos Darbo kodekso reikalavimus, paskutiniu minėtu atveju sutartas atlygis ir išmokos negali būti mažesnės už kitų tas pačias pareigas einančių darbuotojų atlygius.

## GRĮŽIMAS PO VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGŲ IR DARBO-ŠEIMOS DERINIMO INICIATYVOS

Pokalbis su ekspertais atskleidė, kad darbuotojai Lietuvoje grįžimo į darbą po vaiko priežiūros atostogų nelaiko tokiu svarbiu momentu, kaip pirmosios integracijos naujoje įmonėje. Todėl dažnai daroma prielaida, kad darbuotojas jau viską žino ir pats sugebės rasti reikiamus atsakymus. Deja, darbuotojų apklausos rezultatai rodo, kad į darbą grįžtantys tėvai dažnai abejoja savo žiniomis, susijusiomis su darbo klausimais.

Kategorija apima:

<b>Grįžimas po vaiko priežiūros atostogų</b>	<b>Bendravimas ir pagalba</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pasveikinti sugrįžtantį darbuotoją.</li> <li>■ Pateikti aiškia informaciją.</li> <li>■ Supažindinti su grįžimo į darbą planu.</li> <li>■ Paskirti kolegą, kuris padėtų.</li> </ul>	
<b>Grįžimas po vaiko priežiūros atostogų</b>	<b>Pakartotinė integracija</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pasirūpinti, kad darbuotojui būtų prieinama visa reikalinga įranga.</li> <li>■ Suteikti visą svarbią informaciją apie pasikeitimus.</li> <li>■ Organizuoti papildomus mokymus.</li> </ul>	

*Paveikslėlis Nr. 5. Grįžimas po vaiko priežiūros atostogų ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Gera praktika, siekiant sklandaus darbuotojo grįžimo po vaiko priežiūros atostogų, yra:

- Pirmą darbo dieną pasveikinti sugrįžusį darbuotoją.
- Pateikti aiškią informaciją ir grįžimo į darbą planą.
- Paskirti kolegą, kuris atsakytų į visus rūpimus klausimus ir padėtų integruotis pirmąją grįžimo į darbą savaitę.
- Pasirūpinti, kad darbuotojui būtų prieinama visa reikalinga informacija ir įranga.
- Laiku pateikti visą svarbiausią informaciją apie pokyčius.
- Organizuoti papildomus mokymus, jei vaiko priežiūros atostogos buvo ilgesnės ir tokių mokymų reikia.

## 1.2. Ikimokyklinio amžiaus vaikų kategorijos iniciatyvos

Šioje dalyje pateikiamos iniciatyvos, skirtos darbuotojams, turintiems ikimokyklinio amžiaus (iki 7 metų) vaikus. Ši kategorija gali būti suskirstyta į 3 dalis, atspindinčias iššūkius, kylančius siekiant sumažinti darbo ir šeimos konfliktą.

### INICIATYVOS, SUSIJUSIOS SU VAIKŲ BUVIMU DARBO VIETOJE

Iniciatyvos, susijusios su galimybe darbuotojams rūpintis vaikais darbo vietoje, labai skiriasi. Ši kategorija, darbdavių požiūriu, yra viena prieštaringiausių. Ekspertų pateikiamos iniciatyvos yra nurodytos žemiau, tačiau visam šiam sąrašui galioja bendra pastaba: suteikiant galimybę tokio amžiaus vaikus atsivesti į darbo vietą, turi būti atsižvelgiama ir į kitų darbuotojų poreikius bei pageidavimus. Pavyzdžiui, svarbu užtikrinti, kad vaikai netrukdytų kitiems darbuotojams atlikti savo darbo.

Kategorija apima:

Vaikai darbo vietoje	Infrastruktūra
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Numatyti atskirą motinos ir vaiko kambarį.</li><li>▪ Paruošti vietą, kurioje darbuotojai galėtų pakeisti sauskelnes.</li><li>▪ Leisti darbuotojams naudotis įmonėje esančiomis maitinimo patalpomis vaiko pamaitinimui.</li><li>▪ Įrengti žaidimų kambarį.</li></ul>
Vaikai darbo vietoje	Vaikų priežiūros paslaugos
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Įkurti darželį arba bendradarbiauti su šalia esančiu darželiu.</li></ul>

*Paveikslėlis Nr. 6. Vaikai darbo vietoje ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Lietuvoje taikomos iniciatyvos:

- Pasirūpinti atskiromis patalpomis, kurios būtų naudojamos kaip motinos ir vaiko kambarys. Tokiose patalpose turėtų būti kėdė ar sofa, kad mama galėtų ramiai pamaitinti kūdikį ir kad būtų užtikrintas jos privatumas. Dažniausiai motinos ir vaiko kambarys įrengiamas tose pačiose patalpose, kur ilsisi darbuotojai.

- Paruošti vietą, kurioje darbuotojai galėtų pakeisti sauskelnes. Atskiras vystymo stalas sauskelnių keitimui yra gana įprasta praktika. Toks stalas gali būti naudojamas tiek moterų, tiek vyrų tualetuose ar kitose patalpose.
- Leisti darbuotojams naudotis įmonėje esančiomis maitinimo patalpomis, siekiant pamaitinti (ne žindyti) vaikus.
- Įrengti žaidimų kambarį ar kitokio tipo patalpas, kuriose vaikai galėtų žaisti su tinkamais žaislais. Kai kuriose įmonėse buvo įrengti specialūs kambariai su 3-5 darbo stalais, kad darbuotojai galėtų dirbti ir stebėti savo vaikus.
- Įkurti darželį arba bendradarbiauti su šalia esančiu darželiu. Lietuvoje tai gana retai pasitaikanti praktika dėl darželiams keliamų itin aukštų standartų. Nepaisant to, vis dažniau bendradarbiaujama su šalia esančiais specializuotais privačiais darželiais ir taip sudaromos palankesnės sąlygos įmonės darbuotojams.

## INICIATYVOS, SUSIJUSIOS SU NEDARBINGUMU DĖL VAIKO LIGOS

Ši iniciatyvų grupė yra priskiriama atskirai kategorijai, kadangi joje sujungiami organizaciniai ir kultūriniai aspektai. Kategorija apima:

Nedarbingumas	Informacija ir pagalba
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pranešti visiems darbuotojams, kad tėvai neturi pateikti išsamios informacijos.</li> <li>■ Suteikti papildomą sveikatos draudimą.</li> <li>■ Leisti vaikams dalyvauti vaizdo pokalbių metu.</li> </ul>
Nedarbingumas	Lankstumas laiko ir vietos atžvilgiu
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suteikti galimybę pasiimti kelias laisvas dienas.</li> <li>■ Suteikti darbuotojams galimybę dirbti iš namų.</li> </ul>

*Paveikslėlis Nr. 7. Nedarbingumas dėl vaiko ligos ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Darbdavių taikomos iniciatyvos Lietuvoje:

- pranešti visiems darbuotojams, kad, vaikui susirgus, tėvai neturi pateikti išsamios informacijos vadovui ar kolegoms. Svarbu pabrėžti, kad duomenų apsaugos taisyklės draudžia reikalauti privačios, o ypač su nepilnamečiais susijusios informacijos. Rekomenduojama įvesti tokią praktiką, kad darbuotojas tik informuoja apie nedarbingumą ir tokios informacijos pilnai užtenka.
- Suteikti galimybę pasiimti kelias laisvas dienas sergančio vaiko priežiūrai be gydytojo pažymos. IT įmonėse gana įprasta dėl sveikatos priežasčių suteikti iki 2 laisvų dienų per mėnesį be jokio papildomo pasiaiškinimo.
- Suteikti darbuotojams galimybę dirbti iš namų, jei vaikas serga nesunkiai. Tai labai populiari iniciatyva, kurią dar labiau paskatino COVID-19 pandemija.
- Suteikti papildomą sveikatos draudimą, kuris apimtų šeimos narius, įskaitant vaikus. Ši privilegija leidžia darbuotojams greičiau ir efektyviau pasirūpinti sergančiu vaiku, todėl jie greičiau grįžta į darbą.

- Leisti vaikams dalyvauti vaizdo pokalbių metu, jei tai priimtina kitiems pokalbio dalyviams. Tai visiškai nauja iniciatyva, kuri COVID-19 pandemijos laikotarpiu tapo įprasta daugeliui darbuotojų.

## INICIATYVOS, SUSIJUSIOS SU KASDIENE VAIKŲ PRIEŽIŪRA

Ši iniciatyvų grupė akcentuoja susitarimus ir privilegijas, kurios leidžia darbuotojams atlikti kasdienes pareigas mažamečių vaikų atžvilgiu, pavyzdžiui, nuvesti juos į darželį, apsilankyti pas gydytoją, pasamdyti auklę ir t.t.

Kategorija apima:

<b>Kasdienė vaikų priežiūra</b>	<b>Lankstumas laiko atžvilgiu</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leisti darbuotojams planuoti savo darbotvarkę individualiai.</li> <li>▪ Suteikti lankstumo dėl darbo dienos pradžios ir pabaigos laiko.</li> </ul>	
<b>Kasdienė vaikų priežiūra</b>	<b>Pasitikėjimo kultūra</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pasiūlyti rezultatais grįstą darbuotojo vertinimą.</li> <li>▪ Pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu, jei yra poreikis ar pageidavimas.</li> <li>▪ Užtikrinti pasitikėjimu pagrįstą aplinką.</li> </ul>	

*Paveikslėlis Nr. 8. Kasdienė vaikų priežiūra ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Beveik visos nurodytos iniciatyvos suteikia tam tikro lankstumo:

- leisti darbuotojams planuoti savo darbotvarkę individualiai.
- Suteikti lankstumo dėl darbo dienos pradžios ir pabaigos laiko.
- Pasiūlyti tokį darbuotojo vertinimo modelį, kai vertinami jo rezultatai, o ne dirbtos valandos.
- Pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu, jei yra poreikis ar pageidavimas.
- Užtikrinti pasitikėjimu pagrįstą aplinką, kurioje darbuotojas gali laisvai susitarti dėl asmeninių susitikimų darbo valandomis.

## 1.3. Mokyklinio amžiaus vaikų kategorijos iniciatyvos

Nors gali atrodyti, kad iniciatyvos nepriklauso nuo vaiko amžiaus, paaiškėjo, kad darbuotojų, turinčių mokyklinio amžiaus vaikų, poreikiai skiriasi nuo darbuotojų, turinčių ikimokyklinio amžiaus vaikų. Vyresni vaikai (nuo 7 metų) yra daug savarankiškesni, tačiau pagrindiniai iššūkiai kyla dėl laiko po pamokų. Dėl šios priežasties didelė dalis iniciatyvų skiriama vaikų laiko organizavimui, o ne jų priežiūrai. Šiai subkategorijai priklausančios iniciatyvos grupuojamos pagal tą pačią logiką kaip ir ikimokyklinio amžiaus vaikų atveju.

## INICIATYVOS, SUSIJUSIOS SU MOKYKLINIO AMŽIAUS VAIKŲ BUVIMU DARBO VIETOJE

Daugelyje Lietuvos miestų pamokos vaikams vyksta iki 13 val. arba 14 val., taigi tėvams reikia kasdien organizuoti vaikų priežiūrą. Atsižvelgdami į šią situaciją, darbdaviai siūlo atitinkamas pagalbos iniciatyvas.

Kategorija apima:

<b>Vaikai darbo vietoje</b>	<b>Infrastruktūra</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Leisti vyresniems vaikams atvykti į biurą po pamokų.</li><li>Įrengti žaidimų kambarį ar kitokio tipo patalpas.</li></ul>	
<b>Vaikai darbo vietoje</b>	<b>Vaikų priežiūros paslaugos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Organizuoti būrelį po pamokų, kai įmonė samdo vaikus prižiūrintį asmenį.</li><li>Pasiūlyti darbuotojų vaikams galimybę lankyti vasaros stovyklas ar vasaros mokyklą.</li><li>Vietoje teikti visas vaikams prieinamas paslaugas, atsižvelgiant į amžiaus apribojimus.</li></ul>	

*Paveikslėlis Nr. 9. Mokyklinio amžiaus vaikai darbo vietoje ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Žemiau pateikiamos iniciatyvos yra laikomos gera praktika:

- Leisti vyresniems vaikams atvykti į biurą po pamokų ir palaukti, kol jų tėvai baigs darbą.
- Įrengti žaidimų kambarį ar kitokio tipo patalpas, kuriose būtų tinkami žaislai ir kitos pramogos. Kai kuriose įmonėse buvo įrengti specialūs kambariai su 3-5 darbo stalais, kad darbuotojai galėtų dirbti ir stebėti savo vaikus.
- Organizuoti būrelį po pamokų, kai įmonė samdo vaikus prižiūrintį asmenį, kuris rūpinasi jais, kol jie būna tėvų darbo vietoje. Viena iš įmonių vykdo pilną tokio lavinimo programą, kuri siejama su įmonės vertybėmis.
- Pasiūlyti darbuotojų vaikams galimybę lankyti vasaros stovyklas ar vasaros mokyklą, kai vaikai į biurą atvyksta kartu su tėvais. Dažnai taikomas hibridinis variantas, kai dalį dienos vaikai praleidžia ne darbovietės patalpose. Ši iniciatyva gali būti taikoma nemokamai arba jai gali būti suteikiama nuolaida.
- Vietoje teikti visas vaikams prieinamas paslaugas, atsižvelgiant į amžiaus apribojimus. Pavyzdžiui, tai gali būti sporto klubo narystė arba galimybė papietauti darbovietės valgykloje, laukiant tėvų darbo pabaigos arba prieš einant į žaidimų kambarį.

## INICIATYVOS, SUSIJUSIOS SU MOKINIŲ VASAROS ATOSTOGOMIS

Tyrimas atskleidė, kad daugelis įmonių taiko atskiras iniciatyvas, padedančias darbuotojams išspręsti konfliktą dėl darbuotojų poreikio dirbti ir prižiūrėti vaikus, kai mokinių atostogos yra ilgesnės nei maksimalus kasmetinių atostogų laikotarpis darbo vietoje. Nors šią subkategoriją susiejome su vasaros atostogomis, ji apima ir visas kitas atostogas, kurios nėra laikomos valstybinėmis šventėmis.

Kategorija apima:

<b>Vasaros atostogos</b>	<b>Infrastruktūra</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Įrengti žaidimų kambarį ar kitokio tipo patalpas.</li><li>Susitarti dėl tolimesnio bendravimo.</li></ul>	
<b>Vasaros atostogos</b>	<b>Vaikų priežiūros paslaugos</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Pasiūlyti darbuotojų vaikams lankyti vasaros stovyklas ar vasaros mokyklą.</li></ul>	

Vasaros atostogos	Lankstumas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Suteikti darbuotojams galimybę pasiimti „darbostogas“.</li> <li>▪ Leisti darbuotojams dirbti už darbo vietos šalies ribų.</li> </ul>	

*Paveikslėlis Nr. 10. Vasaros atostogos ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Rekomenduojamos iniciatyvos:

- Įrengti žaidimų kambarį ar kitokio tipo patalpas, kuriose būtų tinkami žaislai ir kitos pramogos. Kai kuriose įmonėse buvo įrengti specialūs kambariai su 3-5 darbo stalais, kad darbuotojai galėtų dirbti ir stebėti savo vaikus.
- Pasiūlyti darbuotojų vaikams galimybę lankyti vasaros stovyklas ar vasaros mokyklą, kai vaikai į biurą atvyksta kartu su tėvais. Dažnai taikomas hibridinis variantas, kai dalį dienos vaikai praleidžia ne darbovietės patalpose. Ši iniciatyva gali būti taikoma nemokamai arba jai gali būti suteikiama nuolaida.
- Suteikti darbuotojams galimybę pasiimti vadinamąsias „darbostogas“, kai darbuotojas gali būti savo atostogų vietoje ir iš ten dirbti darbo valandomis, o po jų mėgautis atostogomis. Paprastai tokiu atveju darbas vyksta ne darbo vietos šalyje.
- Leisti darbuotojams dirbti už darbo vietos šalies ribų. Tai suteikia galimybę šeimai būti kartu mokinių atostogų metu tuo atveju, kai vienas iš tėvų ar artimų giminaičių gyvena užsienyje.

## INICIATYVOS, SIEJAMOS SU KASDIENIAIS TĖVYSTĖS ĮSIPAREIGOJIMAIS

Dauguma šių iniciatyvų yra identiškos pateiktoms skirsnyje „Iniciatyvos, susijusios su kasdiene vaikų priežiūra“.

Kategorija apima:

Kasdienis auklėjimas	Infrastruktūra
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leisti darbuotojams įmonėje pamaitinti vaikus.</li> </ul>	
Kasdienis auklėjimas	Pasitikėjimo ir įvertinimo kultūra
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pasiūlyti rezultatais grįstą darbuotojo vertinimą.</li> <li>▪ Užtikrinti pasitikėjimu pagrįstą aplinką.</li> <li>▪ Įteikti dovaną kaip palaikymo ženklą.</li> <li>▪ Organizuoti šeimų renginius, kuriuose galėtų susirinkti visi šeimos nariai.</li> </ul>	
Kasdienis auklėjimas	Lankstumas
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leisti darbuotojams planuoti savo darbotvarkę individualiai.</li> <li>▪ Suteikti lankstumo darbo dienos pradžios ir pabaigos laiko atžvilgiu.</li> <li>▪ Pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu, esant poreikiui ar pageidavimui.</li> <li>▪ Užtikrinti, kad darbuotojas turėtų galimybę pasiimti laisvą dieną, jei mokykloje vyksta koks nors renginys.</li> </ul>	

*Paveikslėlis Nr. 11. Kasdienis auklėjimas ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Dažniausiai taikomos iniciatyvos:

- leisti darbuotojams planuoti savo darbotvarkę individualiai.
- Suteikti lankstumo darbo dienos pradžios ir pabaigos laiko atžvilgiu.
- Pasiūlyti tokį darbuotojo vertinimo modelį, kai vertinami jo rezultatai, o ne dirbtos valandos.
- Pasiūlyti dirbti nuotoliniu būdu, esant poreikiui ar pageidavimui.
- Užtikrinti pasitikėjimu pagrįstą aplinką, kai darbuotojas gali laisvai susitarti dėl asmeninių susitikimų darbo valandomis.
- Leisti darbuotojams įmonėje pamaitinti vaikus.
- Užtikrinti darbuotojui galimybę pasiimti laisvą dieną, jei mokykloje vyksta koncertas, tėvų susirinkimas ir kiti panašūs renginiai.
- Mokslo metų pradžioje ir pabaigoje įteikti dovaną kaip palaikymo ženklą. Lietuvoje įprasta dovanoti mokyklos reikmenis.
- Organizuoti šeimų renginius, kuriuose galėtų susirinkti visi šeimos nariai ir leisti laiką kartu. Pavyzdžiui, tai gali būti kalėdinis vakarėlis arba karjeros diena. Vis dažniau vaikai yra įtraukiami į įvairias su įmonių socialine atsakomybe susijusias veiklas, pavyzdžiui, medžių sodinimą.

## 1.4. Inicijavos, susijusios su suaugusiųjų priešūra

Nors gyvename senstančioje visuomenėje, darbdaviai vis dar sunkiai pripažįsta darbuotojų įsipareigojimus suaugusiųjų šeimos narių atžvilgiu. Ekspertai negalėjo įvardyti realaus jiems žinomo atvejo, kai darbuotojas rūpinasi suaugusiu asmeniu. Gali būti, kad mūsų visuomenėje nėra įprasta dalintis tokia informacija su darbdaviu arba darbdaviai nesusiduria su tokiomis situacijomis, kai darbuotojas palieka įmonę dėl įsipareigojimų rūpintis vyresniais giminaičiais. Pagrindinė iniciatyva šioje kategorijoje yra informuoti darbuotojus, kad jie gali kreiptis į savo vadovą ar personalo specialistą tais atvejais, kai jiems reikia pagalbos ar papildomų galimybių, siekiant pasirūpinti ne tik savo vaikais, bet ir vyresniais šeimos nariais.

## 1.5. Inicijavos netekties atveju

Lietuvoje yra nusistovėjusios ilgametės tradicijos, kuriomis parodoma parama darbuotojo šeimos nario mirties atveju. Viena iš nerašytų taisyklių yra išreikšti palaikymą kolegai laidotuvių metu. Be to, Darbo kodekse numatyta tvarka, kuria netekties atveju darbuotojui gali būti suteikiamos laisvos dienos.

Kategorija apima:

Netektis	Bendravimas
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Pareikšti užuojautą.</li><li>▪ Pasiteirauti darbuotojo, kada jis/ji norėtų grįžti į darbą.</li></ul>	



Netektis	Psichologinė pagalba
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pasiūlyti papildomas arba apmokamas laisvas dienas.</li> <li>■ Kompensuoti psichologo konsultacijas.</li> </ul>
Netektis	Finansinė pagalba
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Suteikti darbuotojui finansinę pagalbą.</li> <li>■ Apdrausti darbuotoją nuo nelaimingų atsitikimų.</li> </ul>

*Paveikslėlis Nr. 12. Netektis ir darbo-šeimos derinimo iniciatyvos*

Žemiau pateikiamame sąrašė nurodytos ne tik Lietuvoje jau įprastos praktikos, bet ir naujos iniciatyvos:

- Pareikšti užuojautą. Dažniausiai tai daro vadovas ir kiti artimai bendraujantys kolegos. Užuojautos pareiškimo forma gali skirtis: tai gali būti telefono skambutis, tiesioginis pokalbis ar tiesiog atvirukas, išsiustas darbuotojui.
- Suteikti darbuotojui finansinę pagalbą. Kai kurios įmonės savo vidaus taisyklėse numato tam skirtą konkrečią sumą, kitose organizacijose suma gali skirtis kiekvienu atveju.
- Pasiūlyti papildomas arba apmokamas laisvas dienas. Viena įmonė apmoka iki 5 laisvų dienų, o vėliau darbuotojas gali pasiimti neribotą skaičių neapmokamų laisvų dienų.
- Kompensuoti psichologo konsultacijas. Dauguma įmonių į papildomą sveikatos draudimą įtraukia 10 psichologo konsultacijų. Kai kurie darbdaviai siūlo psichologo paslaugas įmonės viduje.
- Pasiteirauti darbuotojo, kada jis/ji norėtų grįžti į darbą. Tokioje situacijoje labai svarbu nedaryti išankstinių prielaidų, nes kai kurie žmonės nori pabūti vieni, o kiti, priešingai, paguodą randa grįžę į darbą.
- Apdrausti darbuotoją nuo nelaimingų atsitikimų, kad darbuotojo mirties atveju jo šeima gautų didesnę finansinę pagalbą.

## 2. Bendrosios darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos

Kai kurios iniciatyvos nėra susijusios su anksčiau šiose gairėse aprašytais kategorijomis. Taigi, tokios praktikos buvo priskirtos bendrųjų iniciatyvų kategorijai. Paprastai jos yra susijusios su įmonės kultūra ir taikomomis procedūromis. Šios iniciatyvos yra gana abstrakčios, tačiau galima aiškiai pastebėti tam tikrą ryšį tarp jų ir su šeiminių gyvenimo etapais susijusių iniciatyvų.

Bendrosios iniciatyvos:

- Įmonėje parengti pagalbos šeimai iniciatyvų politiką ar vadovą.
- Supažindinti vadovus ir žmogiškųjų išteklių specialistus su procedūromis ir iniciatyvomis, kurios turėtų būti taikomos šeiminių įsipareigojimų turintiems darbuotojams.
- Informuoti darbuotojus apie iniciatyvas, kuriomis jie, kaip globėjai, gali pasinaudoti.

- Įmonėje organizuoti susitikimus, kuriuose darbuotojai galėtų dalintis savo patirtimis, ir taip darbo vietoje sukurti šeimai palankią aplinką.
- Padėti suburti bendruomenes, kuriose būtų aptariami globėjų poreikiai ir lūkesčiai.
- Suteikti galimybę dalyvauti mokymuose, susijusiuose su globėjų pareigomis. Pavyzdžiui, vienas ekspertas nurodė, kad darbuotojams, kurie turi ar planuoja turėti vaikų, organizuoja seminarus apie tėvystę bei konsultacijas su vaisingumo specialistais.
- Įmonėje skatinti pasitikėjimo politiką, nes tai yra vienas pagrindinių aspektų, siekiant įgyvendinti bet kokias iniciatyvas, susijusias su lankstumu.
- Visiems darbuotojams pasiūlyti lankstų darbo laiką.
- Pasiūlyti hibridinį arba nuotolinio darbo modelį darbuotojams, kurie to pageidauja, bet tuo pačiu metu suteikti galimybes dirbti savo darbo vietoje, jei reikia.
- Prisidėti prie darbuotojų psichinės sveikatos palaikymo, įskaitant psichologo konsultacijas, mokymus gerovės ir kitomis psichologijos temomis, elektronines priemones, pavyzdžiui programėlę „Mindletic“.
- Užtikrinti darbuotojams galimybes saugiai pranešti apie netinkamą elgesį ar problemas, susijusias su darbo ir šeimos derinimu. Pavyzdžiui, pasirūpinti atitinkama telefono linija arba kitais alternatyviais kanalais, kuriais būtų galima susisiekti.
- Darbo ir šeimos derinimo iniciatyvas įtraukti į papildomo finansavimo priemones, skirtas padėti darbuotojams. Pavyzdžiui, tokios lėšos būtų naudojamos ne tik nelaimingo atsitikimo atveju, bet ir suteikiant paskolą, jei darbuotojas susiduria su papildomomis laikinomis problemomis.

Šių gairių rengimo metu prasidėjo karas Ukrainoje. Dėl šios priežasties Lietuvoje išryškėjo naujos darbo ir šeimos derinimo iniciatyvos. Nors ši iniciatyvų kategorija nebuvo įtraukta į gaires, galima teigti, kad tokios sparčiai kuriamos ir pritaikomos iniciatyvos, kaip kolegų iš Ukrainos šeimos narių apgyvendinimas ar psichologinės sveikatos seminarų organizavimas streso dėl karo pavojaus temomis, rodo, kad iniciatyvų gairės yra neribotas sąrašas, kurį galima ir reikia reguliariai atnaujinti.



ASOCIACIJA „LYDERĖ“

✉ INFO@LYDERE.LT

🌐 WWW.LYDERE.LT



LYDERĖ



PERSONALO VALDYMO  
PROFESIONALŲ ASOCIACIJA

RĖMĖJAI:

**SORAINEN**

**aconitum** 