



Σχέση Εργασιακής & Προσωπικής Ζωής Εργαζόμενες Γυναίκες

Work Life Balance of Women Employees (EEA GR07 / 3672)

Βασικά Ευρήματα Ποιοτικής & Ποσοτικής Έρευνας
Main findings of Quantitative & Qualitative analysis

ΙΑΣΙΣ ΑμΚΕ (Συντονιστής),
Τ.Ε.Ι. Στερεάς Ελλάδας
Ε.Κ.Πο.Σ.Π.Ο. ΝΟΣΤΟΣ

IASIS (NGO) (*coordinator*), TEI of Sterea Ellada (HEI), NOSTOS (NGO)



Co-financed by Greece and the EEA grants 2009-2014





Work Life Balance of Women Employees (EEA GR07 / 3672)

Research reported herein was fully supported via a Grant co-financed by the European Economic Area (EEA) Financial Mechanism 2009 -2014 and the Greek Secretariat for Research and Technology (GSRT) project: Work-life Balance in Greek Women Employees, (EEA GR07 / 3672). Views, opinions, and results reported herein are the sole responsibility of the authors and do not correspond to official EEA or GSRT position.

Research project:

Work-life Balance of Greek Women Employees (EEA GR07 / 3672)

Partners:

IASIS (NGO), *coordinator*

TEI of Sterea Ellada (HEI),

NOSTOS (NGO)

Research Funding Program: EEA Financial Mechanism 2009-2014,

Action: Diversity, Inequalities and Social Inclusion,

Key action: Gender equality and work-life balance.

Duration: 2015-2017



Co-financed by Greece and the EEA grants 2009-2014





ΤΕΙ Στερεάς Ελλάδας
Τμήμα Διοίκησης Συστημάτων Εφοδιασμού



Σχέση Εργασιακής & Προσωπικής Ζωής Εργαζόμενες Γυναίκες

Βασικά Ευρήματα Ποιοτικής & Ποσοτικής Έρευνας

Παναγιώτης Τριβέλλας
Επιστημονικός Υπεύθυνος

Άννα Αναστασοπούλου & Ευτυχία Βραιϊμάκη
Μεταδιδακτορικές Ερευνήτριες



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ,
ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και του Χρηματοδοτικού Μηχανισμού ΕΟΧ 2009-2014
Ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής σε εργαζόμενες γυναίκες στην Ελλάδα ΕΟΧ GR07/3672



Τι είναι WLB;

«Δεν υπάρχει τέτοιο πράγμα, δηλ. ισορροπία εργασιακής & προσωπικής Ζωής. Υπάρχουν επιλογές για την εργασία και την προσωπική ζωή, τις οποίες ακολουθείς και έχουν τις συνέπειές τους»,

Jack Welsh, πρώην CEO General Electrics

“There’s no such thing as work-life balance. There are work-life choices, and you make them, and they have consequences”

- ✓ Όμως τι είναι WLB, και γιατί είναι τόσο σημαντικό τις τελευταίες δεκαετίες?

Τι είναι WLB;

Ουσιαστικά, ο όρος WLB επιτρέπει σε μεγάλο βαθμό **υποκειμενική** ερμηνεία, καθώς η έννοια της ισορροπίας επηρεάζεται από τις πολιτισμικές αξίες και καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από το πώς ορίζεται από το άτομο ή συλλογικά από ένα ζευγάρι.

- ✓ *WLB εκφράζει την επιθυμία όλων των ατόμων (όχι μόνο αυτών που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις) να επιτύχουν μια ισορροπία μεταξύ της «εργασίας με αμοιβή» και της ζωής τους εκτός εργασίας, που εκτίνεται από τη φροντίδα των παιδιών έως τον ελεύθερο προσωπικό χρόνο και την ατομική ανάπτυξη.*

Η έννοια του WLB

- ⦿ Παραδοσιακά στον όρο WLB αποδίδεται σχετικά **στενή έννοια** σχετική με την υγεία, την εξουθένωση που συνδέεται με το άγχος, τα ωράρια εργασίας, τα δικαιώματα μητρότητας και τις σχέσεις απασχόλησης. Οι δημογραφικές και κοινωνικές-πολιτισμικές αλλαγές στη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού οδηγούν στον επαναπροσδιορισμό του όρου με πιο ευρεία έννοια.
- ⦿ Η εργασία εξελίσσεται σ' ένα οργανικό στοιχείο και μέσο για την υποστήριξη ενός **τρόπου ζωής** και στη δημιουργία **βέλτιστων συνθηκών** για την οικογένεια και/ή το άτομο. Επιπροσθέτως, WLB συνδέεται με τη διαχείριση της **εξωτερικής πίεσης** από το ανταγωνιστικό περιβάλλον εργασίας και της προσωπικής/οικογενειακής ζωής.

Εσωτερική Πίεση

- ◉ Όμως, η εργασία αποτελεί επίσης έναν κοινωνιοψυχολογικό παράγοντα που προκαλεί σεβασμό και προσωπικές προκλήσεις. Οπότε, WLB συνδέεται και με τη διαχείριση της **εσωτερικής πίεσης** από τις ατομικές προσδοκίες και τη θέσπιση ρεαλιστικών στόχων που δεν συγκρούονται (π.χ. με τις οικογενειακές υποχρεώσεις).
- ◉ Με άλλα λόγια, WLB δεν προσδιορίζεται μόνο από την εξωτερική πίεση που δημιουργείται από το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και από την αυξανόμενη πίεση προερχόμενη από το επίπεδο παρακίνησης του εργαζόμενου, που μόνο εμμέσως μπορεί να προκληθεί από την εξωτερική πίεση που ασκεί η κοινωνία, προς μια **κουλτούρα επίτευξης/ απόδοσης/επιτυχίας**.

Ευρεία έννοια....

- Η έννοια WLB έχει επίσης **διευρυνθεί** για να συμπεριλάβει ευρύτερες ευθύνες φροντίδας, την ανάγκη για ευέλικτα ωράρια εργασίας, την αναζήτηση πνευματικών ενδιαφερόντων (π.χ. δια βίου μάθηση), και άλλες προτιμήσεις όπου αφιερώνουν χρόνο οι άνθρωποι σε σύνδεση με την εργασία τους και **πως** επιθυμούν να το κάνουν, ιδιαίτερα καθώς οι προτιμήσεις τους μεταβάλλονται κατά τη **διάρκεια της ζωής** τους. Συνεπώς, WLB καταταμίζεται όλο και περισσότερο ανάλογα με το στάδιο της ζωής του ατόμου.

Γιατί εργαζόμενες γυναίκες;

- ✓ Έως το 2025 η επίδραση των γυναικών στην παγκόσμια οικονομία εκτιμάται ότι θα αγγίξει τα €24 τρισ. ετησίως (αν υιοθετηθεί το σενάριο της ισοδύναμης συμμετοχής ανδρών-γυναικών) δηλ. η οικονομία των ΗΠΑ και της Κίνας μαζί, ≈26% του παγκόσμιου ΑΕΠ (McKinsey, 2015).
- ✓ Επιχειρήσεις με περισσότερες γυναίκες σε ανώτατες θέσεις διοίκησης φαίνεται να έχουν σημαντικά καλύτερες επιδόσεις - τουλάχιστον κατά 45% - σε ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες (Catalyst, Harvard, Univ. Ontario).
- ✓ Παγκοσμίως, το 75% της μη αμειβόμενης εργασίας εκτελείται από γυναίκες (McKinsey, 2015).
- ✓ Η ανισότητα (ανδρών-γυναικών) στους χώρους εργασίας αντικαθρεπτίζει την ανισότητα στην κοινωνία (McKinsey, 2015).

-Women in the Workplace (McKinsey, Leanin, 2015), Unlocking the full potential of women,

-THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH (McKinsey, MGI, September 2015)

Γιατί εργαζόμενες γυναίκες;

- ✓ Οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σε κάθε επίπεδο ιεραρχίας τις επιχειρήσεις
- ✓ Οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες εξέλιξης σε σύγκριση με τους άνδρες
- ✓ Μόνο το 30% των γυναικών στην Ευρώπη πιστεύουν ότι το σύστημα αξιολόγησης δεν επηρεάζεται από το φύλο.
- ✓ **ΕΛΛΑΔΑ:** 60% υποστηρίζονται ισότιμα τα 2 φύλα στην προαγωγή

*Randstad work monitor, γ' εξαμ. 2016

**Women in the Workplace (McKinsey, Leanin, 2015), Unlocking the full potential of women,

***THE POWER OF PARITY: HOW ADVANCING WOMEN'S EQUALITY CAN ADD \$12 TRILLION TO GLOBAL GROWTH (McKinsey, MGI, September 2015)

Γιατί είναι σημαντικό το WLB;

- ✓ Το WLB θεωρείται σημαντικός λόγος για **μην** επιθυμούν οι εργαζόμενοι εξέλιξη σε ανώτερη θέση.
- ✓ Πολύ περιορισμένη αξιοποίηση των προγραμμάτων ευέλικτης εργασίας/ υποστήριξης WFB, από τους εργαζόμενους.

Η παράλληλη «απασχόληση» στο σπίτι?

- ✓ Οι γυναίκες βιώνουν περισσότερο το «σύνδρομο της διπλής επιβάρυνσης», δηλαδή της πίεσης να συνδυάσουν αποτελεσματικά τις εργασιακές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (McKinsey, 2015)

«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Οικογένεια:** Όλες οι δραστηριότητες μαζί με την οικογένεια (επισκέψεις/ φροντίδα γονέων, χρόνος με αδέρφια, παρακολούθηση οικογενειακών θεμάτων, φροντίδα παιδιών (φαγητό, ντύσιμο, μετακίνηση προς παιδικές δραστηριότητες, ιατρικές επισκέψεις, συναντήσεις γονέων και κηδεμόνων κλπ.), ή φροντίδα/χρόνος για κατοικίδια. Δεν περιλαμβάνεται χρόνος με το σύντροφο/σύζυγο.
- ✓ **Υγεία:** Όλες οι δραστηριότητες για τη διατήρηση της φυσικής & πνευματικής υγείας, όπως άσκηση, ιατρικές επισκέψεις, υιοθέτηση ισορροπημένης διατροφής, διαλογισμός. Επίσης, περιλαμβάνει δραστηριότητες για τη διατήρηση μιας υγιούς εμφάνισης (π.χ. κομμωτήριο)

«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Διαχείριση/φροντίδα σπιτιού:** Όλες οι δραστηριότητες για το σπίτι όπως καθάρισμα, ψώνια, πληρωμή λογαριασμών, επισκευές και βελτιώσεις στο σπίτι, κηπουρική, ή η οργάνωση αυτών των δραστηριοτήτων για να υλοποιηθούν από τρίτους. Δεν περιλαμβάνει φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων.
- ✓ **Εκπαίδευση:** Όλες οι εκπαιδευτικές δραστηριότητες όπως μελέτη θεμάτων που συνδέονται με την εργασία, αλλά δεν απαιτούνται στην εργασία, ολοκλήρωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για πιστοποίηση ή απόκτηση πτυχίου, παρακολούθηση συνεδρίου, ημερίδας, σεμιναρίου, ή μαθημάτων για ατομική βελτίωση. Δεν συμπεριλαμβάνονται δράσεις κατάρτισης που παρέχονται από τον εργοδότη ή σε ώρες εργασίας.

«Οικογενειακή» / «Προσωπική» ζωή

- ✓ **Φιλικές σχέσεις:** Όλες οι δραστηριότητες με φίλους (εκτός οικογένειας) εκτός εργασίας. Μπορεί να περιλαμβάνει κινηματογράφο, γεύμα, συζήτηση, ή υποστήριξη σε έναν φίλο για κάποιο πρόβλημα.
- ✓ **Αισθηματικές σχέσεις:** Ραντεβού, χρόνο με τον σύντροφο.
- ✓ **Συμμετοχή στα κοινά:** Δραστηριότητες όπως εθελοντισμός, συμμετοχή σε πολιτικές εκστρατείες ή σε εκδηλώσεις συγκέντρωσης πόρων, παρακολούθηση συμβουλίων, επιτροπών κλπ. (π.χ. δήμου) ή εκδηλώσεις της τοπικής κοινότητας.
- ✓ **Προσωπικός χρόνος/ψυχαγωγία:** Δραστηριότητες όπως χόμπι (π.χ. κηπουρική, εκθέσεις αυτοκινήτου, διακοπές, παρακολούθηση αθλητικών γεγονότων, δράσεις χαλάρωσης (διάβασμα, τηλεόραση κλπ).

Περιβάλλον: Αλλαγές & Επιδράσεις

Οικονομικό περιβάλλον

- Παγκοσμιοποίηση αγορών
- Ανταγωνισμός στις αγορές
- Εισαγωγή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- Οικονομία της γνώσης

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

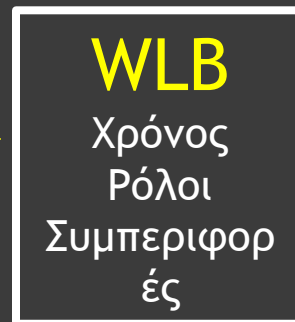
- Γήρανση του πληθυσμού
- Χαμηλός ρυθμός γεννήσεων
- Γενιά «sandwich»

Εργασιακό περιβάλλον

- Χρήση ΤΠΕ
- Αύξηση μη τυπικών εργασιών & ευέλικτες μορφές εργασίας,
- Δείκτες μέτρησης WLB *
- Εντατικοποίηση Εργασίας

Κοινωνικό Περιβάλλον

- Μονογονεϊκές οικογένειες
- Εργαζ. Γονείς/καριερίστες
- Κοινωνικός αποκλεισμός



Οικογένεια

- Κοινωνικοποίηση *
- Τρόπος ζωής (άσκηση, διατροφή) *
- Προσαρμογή σε προβλήματα
- Κουλτούρα/αξίες *

Εργασία

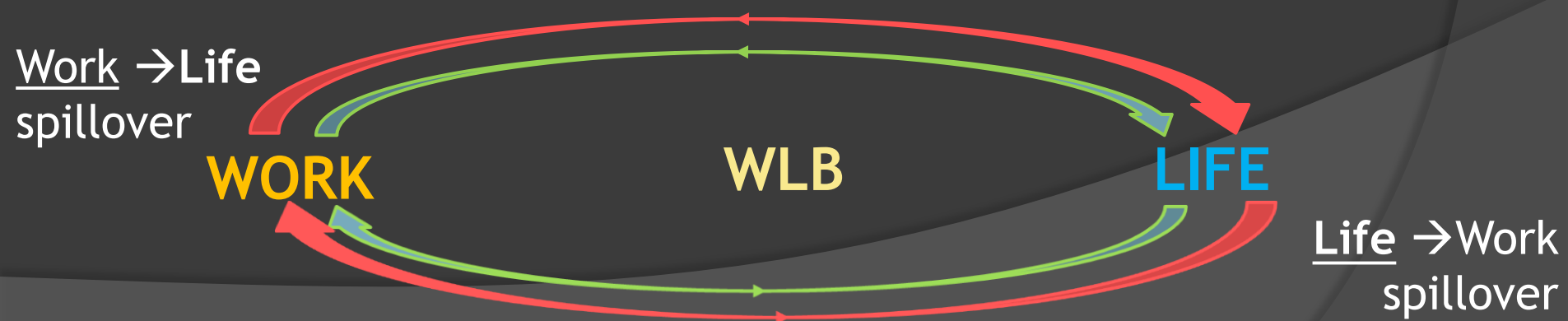
- Εργασιακή ικανοποίηση *
- Απουσίες
- Παραιτήσεις
- Αδιαφορία/ έλλειψη παρακίνησης

Υγεία

- Στρες, εξουθένωση, απογοήτευση, ένταση, κατάθλιψη
- Ημικρανίες, ΗΤΑ
- Καρδιοπάθειες
- Παχυσαρκία

WL balance vs WL-LW spillover...

- **Ισορροπία (Balance)**: Η επίτευξη των προσδοκιών που συνδέονται με τους αντίστοιχους ρόλους στην εργασία και στην προσωπική ζωή, ως αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης και κοινής αποδοχής μεταξύ του ατόμου και των συναδέλφων/συντρόφου/οικογένειας στο αντίστοιχο πεδίο.
- **Διάχυση (Spillover)**: Αναφέρεται στην αμφίδρομη αλληλεπίδραση μεταξύ εργασίας & οικογένειας/προσωπικής ζωής (δηλ. Εργασία προς την οικογενειακή/προσωπική ζωή και το αντίστροφο) που προκαλεί διάχυση μεταξύ των δύο ρόλων, **θετική** (π.χ. η εμπειρία στον ένα τομέα διευκολύνει την απόδοση στον άλλο), αλλά και **αρνητική**, (δηλ. εμπειρίες από τον ένα τομέα εμποδίζουν την επίτευξη των απαιτήσεων στον άλλο) (Allen, 2012).



Εννοιολογικό Πλαίσιο έρευνας

Πιέσεις

- Απαιτήσεις στην εργασία (work demands)
- Εργασιακό στρες (job stress)
- Ανησυχία (Workplace anxiety)

Υποστήριξη

- Υποστήριξη από τον προϊστάμενο (Supervisor support)
- Οργανωσιακή Κουλτούρα υποστήριξης (organisational support culture)

Δημογραφικά

Ηλικία, Επίπεδο εκπαίδευσης, Βαθμός ιεραρχίας, Προϋπηρεσία, Οικογενειακή κατάσταση

Στρατηγικές Αντιμετώπισης

- Ενεργητική αντιμετώπιση (problem solving)
- Αναζήτηση υποστήριξης (seeking support)
- Αποφυγή (avoidance)

Δράσεις ανάνηψης

Ψυχολογική αποδέσμευση (psychological detachment)
Χαλάρωση (relaxation),
Εκμάθηση νέων πραγμάτων (mastery),
Έλεγχος (control),
Μηρυκασμός (rumination)
Εργασία στο σπίτι (Work activities),
Κοινωνικές επαφές (Social Interactions)

WL
WLB
+WLSpillover
-WLSpillover
+LWSpillover
-LWSpillover

Εργασία

- Εργασιακή ικανοποίηση / job satisfaction
- Εργασιακή απόδοση/ job performance

Ποιότητα ζωής

- Σωματική υγεία
- Ψυχική υγεία
- Κοινωνικές/ διαπροσωπικές σχέσεις
- Περιβάλλον

Υποστήριξη / απαιτήσεις

- ✓ **Απαιτήσεις στην εργασία (πόροι) (work demands)**
 - ✓ Ο αντιληπτός φόρτος εργασίας σε όρους ρυθμού, όγκου.
- ✓ **Οργανωσιακή Κουλτούρα υποστήριξης**
 - ✓ Οι γενικές πεποιθήσεις των εργαζομένων για το κατά πόσο η επιχείρηση εκτιμά την προσφορά τους και ενδιαφέρεται για την ευημερία τους.
- ✓ **Υποστήριξη από τον προϊστάμενο**
 - ✓ Οι εργαζόμενοι αναφέρουν το βαθμό που ο προϊστάμενος κατανοεί τις οικογενειακές απαιτήσεις, ακούει τα προσωπικά προβλήματα και αναγνωρίζει τις αντίστοιχες υποχρεώσεις τους. Τρεις πτυχές (κουλτούρας) υποστήριξης του προϊστάμενου σχετικά με την ευελιξία στο χρόνο, στα καθήκοντα και στις οικογενειακές υποθέσεις.

Εργασία: Στρες / Ανησυχία

- ✓ **«Ανησυχία» (Workplace anxiety):** ταξινομείται στο ευρύτερο πλαίσιο του άγχους επίδοσης, που αντανακλά τα συναισθήματα «φόβου»/ νευρικότητας/ ανησυχίας για την υλοποίηση & επιτυχή ολοκλήρωση των καθημερινών τους εργασιών. Συνδέεται εννοιολογικά και εμπειρικά με άλλες μεταβλητές/φαινόμενα προσθέτοντας σ' αυτές, χωρίς να περιορίζεται σε συγκεκριμένες καταστάσεις/ περιπτώσεις (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2015).
- ✓ **Εργασιακό στρες (Job stress):** Η υποκειμενική εκτίμηση του επιπέδου στρες που βιώνει το άτομο και συνδέεται με συγκεκριμένους παράγοντες στην εργασία,
 - ✓ παράγοντες πρόκλησης (challenge stressors) που αν και δυνητικά προκαλούν στρες, έχουν συνδεθεί με οφέλη για τα άτομα.
 - ✓ παράγοντες παρεμπόδισης (hindrance stressors) που τείνουν να περιορίσουν ή να εμπλακούν στην επίτευξη των αποτελεσμάτων του ατόμου στην εργασία, και δεν συνδέονται με οφέλη.

Στρατηγικές αντιμετώπισης

Στρατηγικές που χρησιμοποιούν τα άτομα προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα της ζωής τους. Αν και δεν εξαντλούνται οι πιθανές στρατηγικές αντιμετώπισης, παρουσιάζονται εκείνες που αντιστοιχούν στις πιο βασικές ανθρώπινες αντιδράσεις σε απειλές:

- ✓ **Ενεργητική αντιμετώπιση:** Μια στρατηγική ευθείας επίθεσης, εκφράζεται ως παράγωγο της πρωτόγονης τάσης για μάχη/ αγώνα/ πόλεμο.
- ✓ **Αναζήτηση υποστήριξης:** Η αρχέγονη ανάγκη για ανθρώπινη επαφή σε στιγμές απειλής πέρα από την όποια υλική βοήθεια, συμβουλή ή αντιπερισπασμό η επαφή μπορεί να παράσχει
- ✓ **Αποφυγή:** Μια σειρά από αντιδράσεις απόδρασης/ δραπέτευσης, φαίνεται να προέρχεται από την αρχαία τάση για επιβίωση/ φόβο

Δράσεις ανάνηψης από την εργασία

Δραστηριότητες «ανάρρωσης/ ανάνηψης/ αποθεραπείας» που χρησιμοποιούν τα άτομα προκειμένου να χαλαρώσουν και να ανανεωθούν στον ελεύθερό τους χρόνο μετά τη δουλειά, ώστε να μειώσουν ή απαλείψουν την ένταση από την εργασία... εμπειρίες αποθεραπείας/ ανάκτησης

- ✓ Ψυχολογική αποδέσμευση,
- ✓ Χαλάρωση,
- ✓ Εκμάθηση νέων πραγμάτων,
- ✓ Έλεγχος,
- ✓ Μηρυκασμός (συναισθηματικός & επίλυση προβλημάτων),
- ✓ Εργασία στο σπίτι,
- ✓ Κοινωνικές επαφές.

Ατομικά αποτελέσματα (Work-related outcomes)

- ✓ **Εργασιακή απόδοση** (In-role performance)
 - ✓ Η απόδοση του ατόμου συναρτῆσει των απαιτήσεων της θέσης εργασίας του
- ✓ **Εργασιακή ικανοποίηση** (Job satisfaction)
 - ✓ Ο βαθμός ικανοποίησης από τη θέση εργασίας, το περιεχόμενό της, τη συνεργασία με τους συναδέλφους, τον προϊστάμενο, τις ευκαιρίες εξέλιξης και τις ανταμοιβές.

Ποιότητα ζωής (Quality of life)

- ✓ **Ποιότητα ζωής** (World Health Organisation quality of life- Abbreviated Version - WHOQOL-BREF)
 - ✓ Οι απόψεις των ατόμων για τη θέση τους στη ζωή στο πλαίσιο των πολιτισμικών και αξιακών συστημάτων που βιώνουν σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τους προβληματισμούς τους.
- ✓ Σωματική υγεία
- ✓ Ψυχική υγεία
- ✓ Κοινωνικές/ διαπροσωπικές σχέσεις
- ✓ Περιβάλλον

Μεθοδολογία

Προσέγγιση Εμπειρικά Θεμελιωμένης Θεωρίας

- ◎ **ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ**
 - 10 γυναίκες
- ◎ **Ομάδες εστίασης**
 - 24 συμμετέχουσες (3 ομάδες εστίασης)
 - Τεχνική NGT (Nominal Group Technique, NGT)
 - NaviGaTor, v3.0

Ποιοτική Έρευνα

Δομημένο Ερωτηματολόγιο

- ◎ Χρήση Σταθμισμένων Κλιμάκων

Δείγμα

- ◎ 654 γυναίκες
- ◎ Δημόσιος τομέας
- ◎ Νοσοκομεία
- ◎ Εθελοντική συμμετοχή με χρήση κάλπης

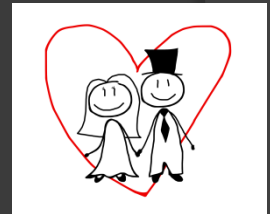
Ποσοτική Έρευνα

Βασικά Ευρήματα Συνεντεύξεων 1/3

Αίσθημα Ικανοποίησης



- Ικανοποίηση από ζωή = Ικανοποίηση από οικογένεια
- Τα **παιδιά** βασικός παράγοντας **αποφόρτισης**
- Η ύπαρξη καλής **σχέσης με το σύζυγο** συνήθως «**βαρόμετρο**» για το κατά πόσο θα τις επηρεάσει προσωπικά η δυσκολία και το άγχος της καθημερινότητάς
- Συνήθως αναγνωρίζουν την **ανάγκη να είναι οι ίδιες καλά** για να στηρίξουν τα παιδιά/την οικογένεια
- **Ανταγωνιστικότητα ρόλων και ενοχές** («περιορίζονται οι προσωπικές ανάγκες οι δικές μας προκειμένου να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των παιδιών»): αφορά και τον προσωπικό χρόνο και την εργασία
- **Άγχος για το εργασιακό μέλλον παιδιών-συζύγου**: αυξημένη δική τους ευθύνη



Βασικά Ευρήματα Συνεντεύξεων 2/3



Αίσθημα Ικανοποίησης

- Περισσότερη ευδιάκριτη η **κοινωνική ταυτότητα** που συνδέεται με την **οικογένεια**
- Η **εργασία** συνήθως βιώνεται ως **παράγοντας δυσκολίας**
- **Ενιαίο αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας** στους δύο τομείς



	Ζωή /οικογένεια	Εργασία
ΑΤ	Επιτυχία στόχων με «Με συνεχή προσπάθεια και αποφεύγοντας τυχόν λάθη »	«Προσπαθώ να αποφύγω τυχόν λάθη »
ΔΠ	Βάζοντας προτεραιότητες	Βάζοντας προτεραιότητες
ΕΛ	Πιστεύω πως δεν είμαι αρκετά ικανή	Όχι αρκετά
ΕΡ	Πιστεύω πως είμαι ικανή	Είμαι πολύ αποτελεσματική
ΜΔ	«Ναι»	«Ναι»
ΣΓ	«Υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης »	« Δεν είμαι ιδιαίτερα ικανοποιημένη»



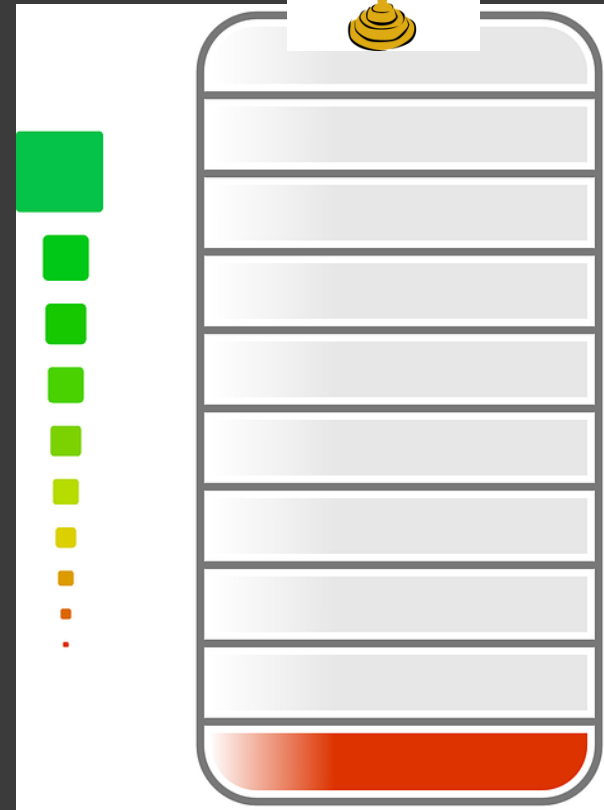
Βασικά Ευρήματα Συνεντεύξεων 3/3

Την επίτευξη ισορροπίας



Εμποδίζουν

- Η διαχείριση του χρόνου
- Υπερωρίες
- Σύγκρουση ρόλων
- Η έλλειψη χρόνου
- Ο ίδιος μου ο εαυτός
- Η επίδραση που έχει η εργασία στη ζωή
- Η σωματική κούραση
- Οι πολλές εργασίες
- Να μεταφέρω τα προβλήματα (της δουλειάς)
- Τα εμπόδια της καθημερινότητας



Βασικά Ευρήματα Συνεντεύξεων 3/3

Την επίτευξη ισορροπίας



Διευκολύνουν

- Επικοινωνία/βοήθεια/συνεργασία με το **σύζυγο**
- **Βοήθεια** από γιαγιάδες
- **Κατανόηση** από οικογένεια
- Κατανόηση από τον προϊστάμενο
- Συνεδρίες με ψυχολόγο
- Ο **χαρακτήρας**
- Οι **συνθήκες εργασίας**
- Ψυχραιμία, υπομονή
- Προσωπική ηρεμία



Βασικά Ευρήματα Ομάδων Εστίασης

Τι επηρεάζει την ισορροπία;

- ⊙ άγχος, κρίση, συνθήκες εργασίας, ζητήματα οικογένειας
 - Προτεραιότητες (ποσοτική: εργασία, ποιοτική: οικογένεια)
 - Προσωπικές φιλοδοξίες
 - Υπερεπένδυση

Ποιες είναι οι επιπτώσεις της ανισορροπίας;

- ⊙ άγχος, κόπωση, ψυχική & σωματική επιβάρυνση
 - Διαζύγια (ένταση/ σύγκρουση)
 - Κοινωνική ζωή
 - Προσωπική ματαίωση
 - Εργασιοθεραπεία

Πώς διαχειρίζονται τη σχέση προσωπικής & οικογενειακής ζωής;

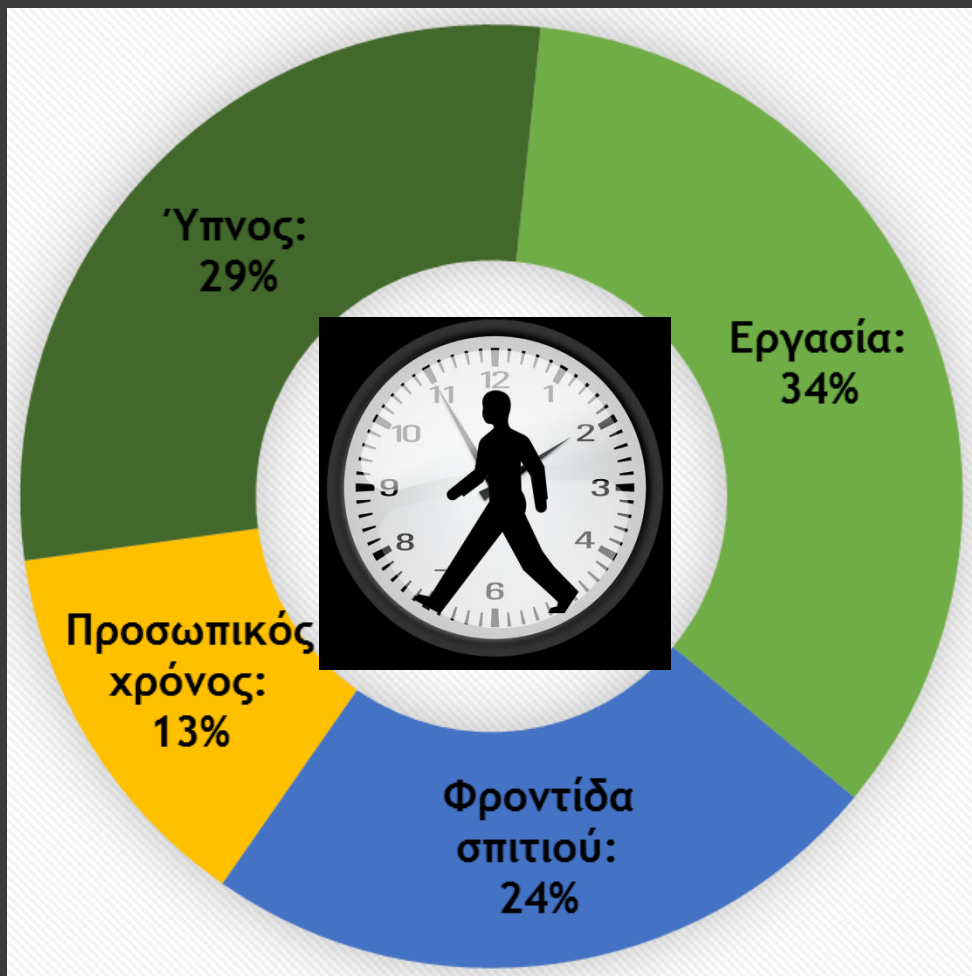
- ⊙ προσαρμοστικότητα, όρια, χιούμορ/αισιοδοξία, προγραμματισμός
 - Επικοινωνία, κοινωνική ζωή
 - Διαστήματα ξεκούρασης στην εργασία

Πώς επηρεάζει το εξωτερικό περιβάλλον;

- ⊙ καταπάτηση δικαιωμάτων, φορολογία, υποβάθμιση παιδείας, οικονομική κρίση και μειωμένες αποδοχές, αρνητισμός σε συλλογικό επίπεδο

Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 1/5

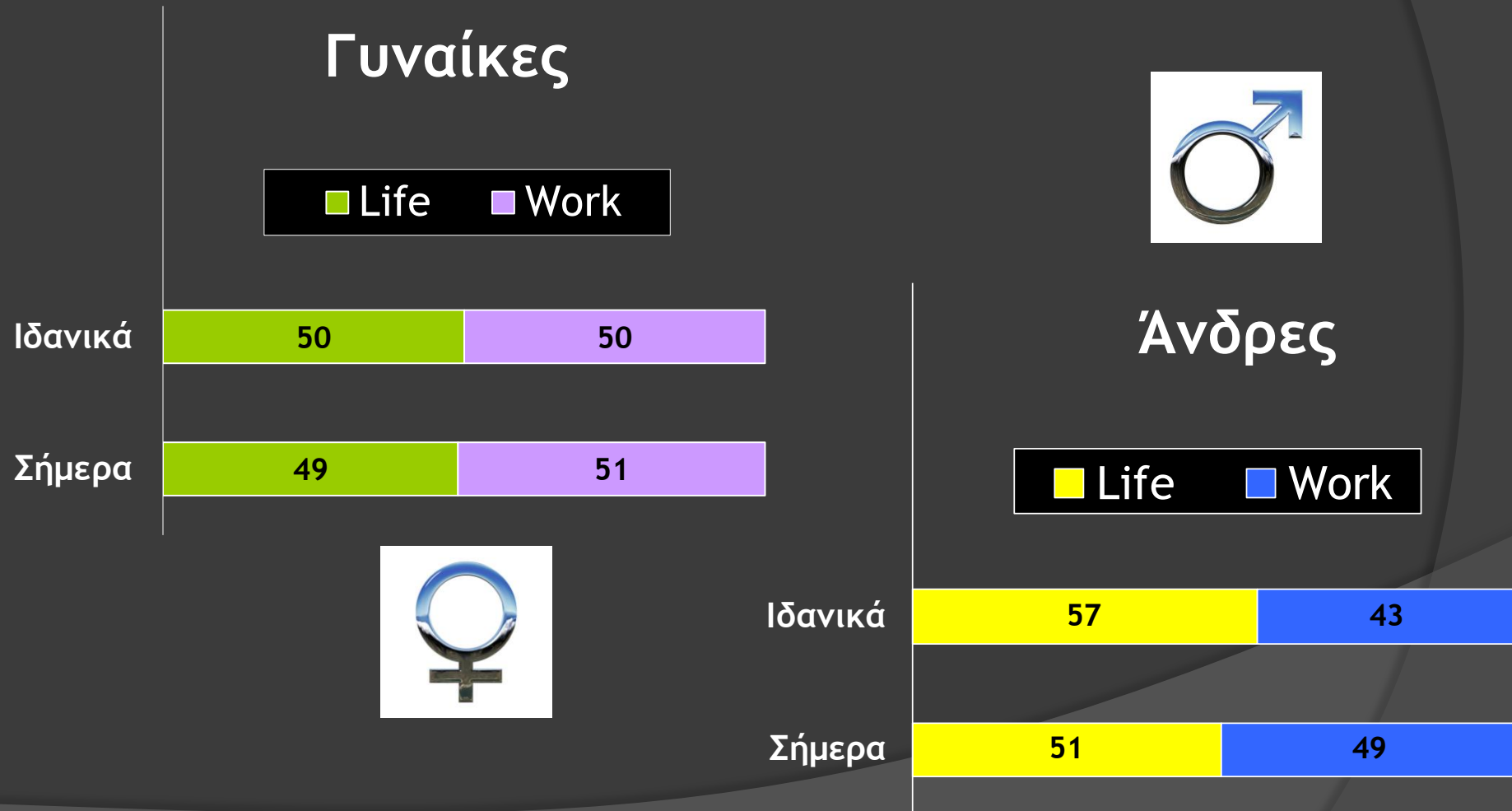
Κατανομή Τυπικού 24ώρου



- Η φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας δρα σε βάρος του προσωπικού χρόνου των γυναικών, καθώς και των ωρών που κοιμούνται.

Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 2/5

Αίσθημα Ισορροπίας: Γυναίκες vs Άνδρες



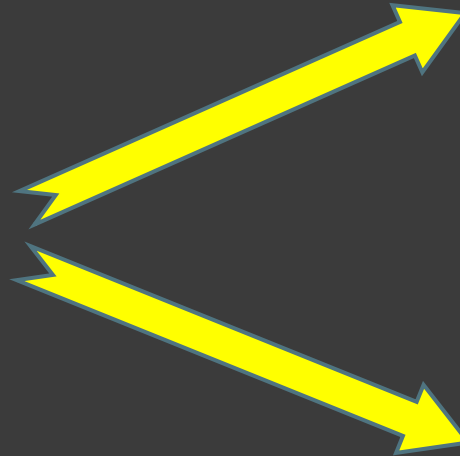
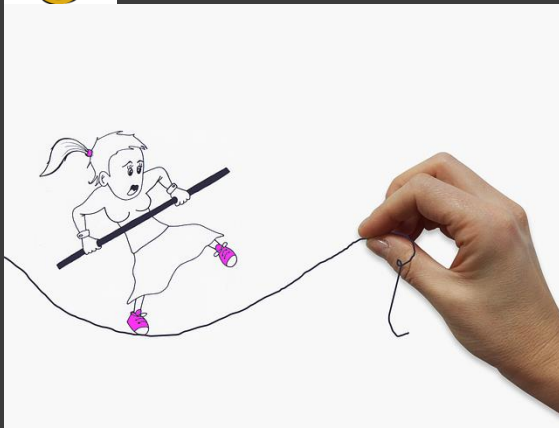
Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 3/5

Επίτευξη Ισορροπίας Εργασίας-Προσωπικής Ζωής



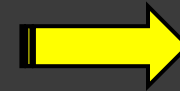
Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 4/5

- Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής & προσωπικής ζωής αυξάνει την **εργασιακή απόδοση**
- Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής & προσωπικής ζωής βελτιώνει την **ποιότητα ζωής** (όλες τις διαστάσεις)



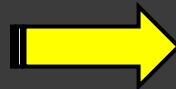
Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 4/5

- Οι αρνητική (θετική) εμπλοκή της εργασίας στην προσωπική ζωή μειώνει (αυξάνει) την **εργασιακή ικανοποίηση**
- Η εργασιακή ικανοποίηση βελτιώνει την **ποιότητα ζωής**



- Το άγχος εργασιακής απόδοσης μειώνει την **εργασιακή ικανοποίηση**

ANXIETY



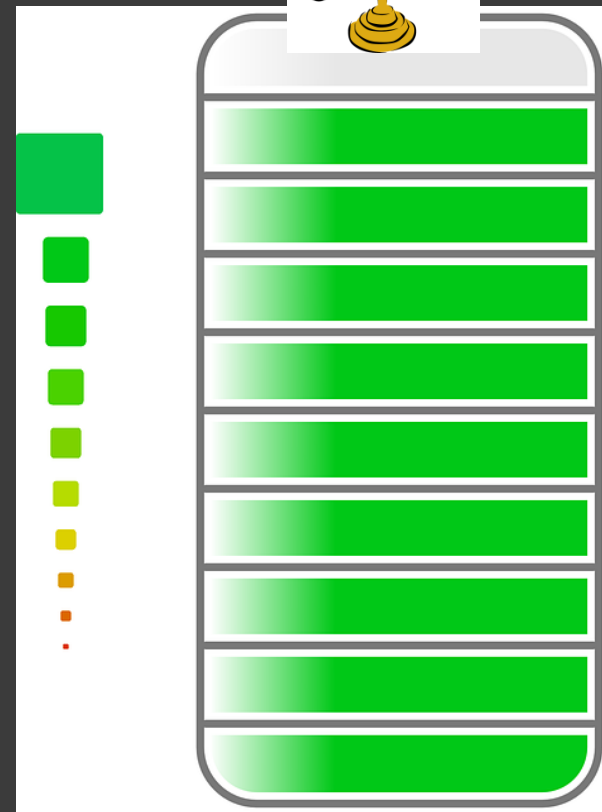
- Μία δουλειά με υψηλές απαιτήσεις ωθεί προς υψηλότερη **εργασιακή απόδοση**

Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 5/5

Στην επίτευξη ισορροπίας συμβάλλουν

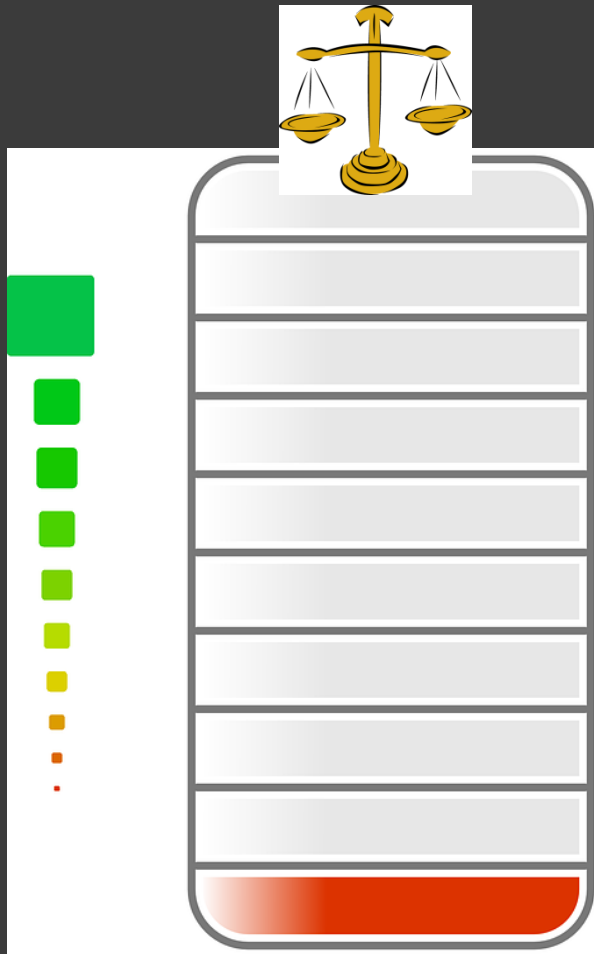
Θετικά

- ◉ Η θετική εμπλοκή της προσωπικής ζωής στην εργασιακή
- ◉ Η κοινωνική ζωή
- ◉ Η ενεργητική αντιμετώπιση των προβλημάτων
- ◉ Η εργασία υψηλών απαιτήσεων
- ◉ Η υποστήριξη από τον προϊστάμενο



Βασικά Ευρήματα Ποσοτικής Έρευνας 5/5

Στην επίτευξη ισορροπίας συμβάλλουν



Αρνητικά

- Η αρνητική εμπλοκή της προσωπικής ζωής στην εργασία
- Η συνέχιση της δουλειάς στο σπίτι
- Η αποφυγή αντιμετώπισης των προβλημάτων
- Το εργασιακό άγχος
- Η κουλτούρα του οργανισμού