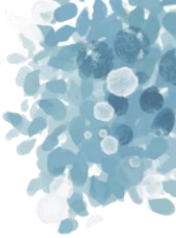


## סיכום ובינר איזון בית-עבודה

- **איזון עבודה-חיים (Work-Life Balance)** - הינו מושג נרחב, המתייחס למערכת האיזונים וסדר העדיפויות שבין קריירה ושפתנות מחד גיסא, לבין הנאות, חיי הפנאי, משפחה והתפתחות רוחנית מאידך גיסא (ויקיפדיה)
- **למה אנחנו מדברים על איזון?** הכוונה היא לא חלוקה שווה 50-50 בין עבודה-משפחה-פנאי וכו' אלא לשים לב שכל אחד מהמרכיבים מקבל מקום בחיים שלי בצורה שמספקת אותי.
- **כל אחד צריך לשאול את עצמו**- האם בגלל שאני עובד בתפקיד מסוים, בארגון מסוים אני משלם על כך מחיר קבוע? לדוגמא: בהיבט בריאותי, האם אני לא ישן מספיק טוב? האם אני מדלג על ארוחות? האם בגלל העומס אני לא עושה ספורט? דוגמא נוספת, בהיבט המשפחתי: האם אני משלם מחיר משפחתי? האם אנשים כועסים עלייך בבית? האם אני לא מבלה איתם מספיק זמן לטעמם? האם בטווח הרחוק אני לא בונה מערכות יחסים חזקות ומעמיקות מספיק?
- בכל תחום שאנחנו נגזים בו יהיו מחירים. אנחנו מאושרים מכל המכלול וצריך לוודא שמעבר לעבודה אני מספיקה גם להיפגש עם חברים ולהשתייך לקהילה, גם לעשות כושר ולדאוג לגוף שלי, שאני מצליחה לאכול בצורה בריאה ( ולא ב-4), שאני ישנה כמו שצריך (ולא חושבת כל הלילה על העבודה), זמן לזוגיות/ משפחה וכו'
- היתרונות של שמירה על איזון בין בית לעבודה עבור העובד הם בולטים: תחושה שמספיקים יותר, שלא זונחים אף מרכיב בחיים, שלא מסיימים שבוע "עם לשון בחוץ". יחד עם זאת, אנחנו גם רואים ממחקרים שעוסקים בתחום הזה שעובדים מאוזנים פרודוקטיביים יותר ב-40%-30%, נעדרים פחות מהעבודה ונשארים בארגון לאורך זמן.
- ארגונים מפנימים את זה וכיום כ-70% מהארגונים בארה"ב, אוסטרליה ובריטניה מיישמים תוכניות לאיזון בין החיים הפרטיים לעבודה (בריטיש טלקום, אינטל, מורגן סטנלי ועוד)
- ומה המצב בישראל? 60% מציבור העובדים בישראל אינם מרוצים מרמת האיזון שקיימת היום בין חייהם האישיים לעבודתם. בנוסף, ישראל במקום 32 מתוך 36 מדינות ה-OECD במדד איזון בית עבודה באופן קבוע כל שנה לאורך שנים.
- בתקופת הקורונה האיזון בין הבית לעבודה התפרק, מאחר שהבית הפך למקום עבודה והעבודה חדרה לחיי הבית והמשפחה. העבודה מרחוק הפילה אסימונים לארגונים שאפשר לעבוד מרחוק. הסכנה- הגבולות ממש מטושטשים: מצפים ממך בעבודה לענות להודעות אחה"צ, להיות זמין למייל גם בסופ"ש כי "מה הבעיה"



- ההתייחסות לנושא משתנה עם כניסתם לשוק העבודה של דור ה-Y (ילידי שנות ה-80+). דור ה-Y אומר בצורה ברורה- חשוב לי שיהיו לי חיים פרטיים, אני רוצה זמן לחופשות, חשוב לי להיות הורה מעורב וכו'
- ההתמודדות מאתגרת יותר עבור נשים- רק ב-5% ממשקי הבית בישראל הגבר הוא האחראי העיקרי לניהול משק הבית (וב-6.3% כשהאישה עובדת במשרה מלאה).
- לפי מחקר גרינהאוס ובוטל- קונפליקט בית- עבודה יכול לנבוע משלושה מקורות: **קונפליקט המבוסס על זמן**- לכל אדם יש פרק זמן קצוב ושימוש בפרק זמן זה לשם תפקיד אחר מפחית מיכולתו להשתמש בו לתפקיד השני.
- **קונפליקט המבוסס על התנהגות**- מצב בו ישנו חוסר התאמה בין הדרישות ההתנהגותיות במערכת אחת לדרישות ההתנהגותיות במערכת השנייה. יש זליגה בין התפקידים השונים: אם אני חווה לחץ ועומס בעבודה זה משפיע על ההתנהגות בבית, אם בעבודה אני נדרשת לתת תשומת לב רבה זה משפיע על הסבלנות שלי בבית וכו'.
- **קונפליקט המבוסס על מתח**- מערכות התפקידים המגוונות והשונות של האדם יוצרות עומס מנטלי ונפשי רב אשר מגביל את מילוי דרישות המערכת השנייה, אשר דורשת גם היא כוח נפשי.
- אנחנו מתמקדים היום בניהול אנרגיות ולא זמן- זמן הוא משאב במחסור, והוא כנראה תמיד יישאר כזה. כל פעולה שאנו עושים, צורכת אנרגיה, ובכלל זה גם מחשבות, רגשות ועצם החיים עצמם. אין חלוקה "סטריילית" בין זמן עבודה לזמן בית. הכל מתערבב כי ניתן לעבוד בזמן הפנוי שלי, אני יכולה להיות עסוקה בילדים/משפחה כשאתי בעבודה.
- **ניהול צינורות האנרגיה מתחלק ל-4 צינורות:** פיזי, מנטאלי, רגשי ורוחני. ביחס לכל אחד מהצינורות אנחנו בוחנים- מה הפעולות שאנחנו עושים בצינור שמזרים ומגדיל לנו את מיכל האנרגיה או לחילופין איפה באותו צינור יש לנו דליפות. לדוגמא- אם אני מתמקדת בצינור הפיזי אני רואה שכשאני מקפידה על ריצת בוקר זה ממלא אותי באנרגיה, אבל לצד זה אני שמה לב שלאורך יום העבודה אני לא מספיקה לעשות הפסקות וזה מרוקן אותי מאנרגיה.
- האנרגיה הפיזית כוללת את המרכיבים: שינה, תזונה, הפסקות, חופשות וכושר
- האנרגיה המנטאלית כוללת: ריכוז, מיקוד, דימו עצמי, עומס מנטאלי.
- עומס מנטאלי מתייחס לכל הפעולות הקוגניטיביות השקופות בניהול בית ומש[חה- עבודה ניהול, תיאום, ארגון, המון משימות קטנטנות שחייבים לזכור
- האנרגיה הרגשית כוללת יחסים, החזקת רגשות חיוביים ומיגור רגשות שליליים
- האנרגיה הרוחנית כוללת משמעות, אמונה, קהילה, תשוקה וחלומות