

## ابتکارهایی برای تعادل بخشی به «کار و زندگی»

مترجم: عادل نجفی

در فضای رقابتی این روزهای جهان، قدرت های اقتصادی به سختی برای حفظ جایگاهشان با یکدیگر رقابت می کنند. رقابتی که بار بخش عمده ای از آن بر دوش نیروهای کار است. زنان و مردانی که در کنار شخصیت حقوقی خود به عنوان کارشناس و رئیس و مدیر هر حوزه ای، شخصیت حقیقی مانند برادر، خواهر، مادر، پدر و... رانیز به دوش می کشند. این افراد چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، دست کم هفته ای پنجاه ساعت از وقتشان را در محل کار سپری می کنند و شاید به تدریج بتوان گفت آن ها وقت بیشتری از عمرشان را با همکاران و دوستان سپری می کنند تا اعضای خانواده و دیگران عزیزان خود. در چنین فضایی، برای افزایش بهره وری و کارآمدی نیروها به ویژه کارکنانی که صاحب فرزندند، برنامه ها و ابتکاراتی در نظر گرفته می شود تا موازنه بیشتری میان کار و زندگی افراد ایجاد شود.



رتبه بندی بر اساس میزان ساعات کاری و ساعات صرف شده برای فعالیت های شخصی و تفریحی در ۳۸ کشور جهان انجام شده است

### کشورهایی که در آن نیروهای کار بهترین موازنه «کار و زندگی» را تجربه می کنند

● اتحادیه اروپا، مبتکر موازنه «کار و زندگی»

در کشورهای مختلف برنامه های متنوعی برای تقویت نیروهای کار و حمایت از آن ها اجرا می شود تا میزان بهره وری و کارآمدی افزایش یابد. مشوق های مالی، کوبن های تخفیف، بیمه های تکمیلی و کمک های مالی از جمله معروف ترین راهکارهاست. اما لایحه ۲۰۲۲ اتحادیه اروپا که از ماه اکتبر در این منطقه لازم الاجرا می شود، با تمرکز بیشتر بر والدین شاغل، مشوق هایی را در نظر گرفته است. برای نمونه، والدین شاغل با فرزندان کمتر از دوازده سال یا سرپرست افراد سالمند، از این پس می توانند ساعات کاری شناور داشته باشند. همچنین، افرادی که به تازگی صاحب فرزند شوند، در صورت ابتلای کودک به بیماری، تا پنج روز حق مرخصی یا حقوق دارند. تجربه کووید ۱۹ و کار از منزل باعث شده است الگوی کار از راه دور بیشتر از گذشته به رسمیت شناخته شود. در این لایحه برای کمک به سلامت روان و رفاه کارکنان تلاش شده است گزینه کار از منزل به عنوان یک حالت همکاری به رسمیت شناخته شود و با تعهد نیرو به حضور در مواقع ضروری و جلسات، کارکنان بتوانند دور کاری کنند.

● چرا روزهای کمتری کار نکنیم؟

در بسیاری از کشورهای جهان، اکنون الگوی روزهای کاری هفته پنج روز است، اما با افزایش دسترسی ها از طریق فضای مجازی و گسترش مفاهیمی مانند اینترنت اشیا، بار دیگر مسئله انعطاف پذیری ساعات کاری و اهمیت رفاه نیروهای کاری بر جسته شده است. بر اساس این ایده، به تدریج شرکت ها و دولت های بیشتری به سوی تعریف هفته کاری چهار روزه به جای پنج روزه گام برمی دارند. آن ها بر این باورند که با کاهش روزهای هفته کاری، نشست ها و جلسات غیرمفید کاسته می شود و بهره وری روزهای فعالیت افزایش می یابد. در چنین اوضاعی نیز می توان از دستمزدها کارکنان نکاست. اکنون بلژیک قانون حق فعالیت چهار روز در هفته را به صورت اختیاری تصویب کرده است و نیروهای کار قانونی این کشور می توانند تعداد روزهای فعالیتشان را تعیین کنند. بریتانیا به زودی و در بازه ای شش ماهه به صورت آزمایشی فعالیت چهار روز در هفته را در هفتاد شرکت با ۳ هزار نیروی کار آزمایشی می کند.

منابع  
www.weforum.org  
www.peninsulagrouplimited.com  
www.achievers.com

## خطر تیزی گوشه ها!

شادفر

گوشه های تیز مانند لبه شیشه های رومیزی، کنج کابینت ها و تزیینات چوبی، نگرانی همیشگی بزرگ ترها در هر خانه ای هستند. البته گاهی هم پیش می آید که این تیزی ها به بزرگ ترها آسیب می رسانند. اما کودکان نوپا و آن دسته از بچه هایی که در جایی بند نمی شوند، بیشتر در معرض خطر هستند. اگر کودکی در یاد که راه رفتن را تازه دارد تجربه می کند، برای محافظت سر و بدن او در برابر این گونه وسایل بهتر است از محافظ کنج استفاده کنید.

اگر میز تلویزیون یا ناهارخوری ای که در منزل دارید زاویه های برنده و خطرناک دارد، باید از محافظ لبه های تیز استفاده کنید تا از خراشیدگی و زخم شدن سر و صورت فرزندان جلوگیری شود. اگر جنس میز شما از انواع سخت است از محافظ میزی استفاده کنید که دارای لبه پهن تری است.

اطمینان پیدا کنید میز شیشه ای که در منزل دارید به حرارت مقاوم باشد. این جنس از شیشه ها در صورت ضربه خوردن، به چند قطعه بزرگ تقسیم می شوند، اما اگر جنس شیشه میز شما معمولی باشد، در صورت ضربه دیدن به تکه های خیلی ریز خرد می شود که خطرناک است. همچنین می توانید برای ایمن ساختن میزهای شیشه ای برای کودکان، از محافظ گوشه شفاف استفاده کنید.

میزهای متحرک چرخ دار به نظر از اشیای ضروری منزل به شمار می آیند، اما در مقابل برای کودکان نوپا خطرناک هستند، زیرا زمانی که کودکان به عنوان کمکی برای بلند شدن به میز تکیه می دهند، این میزها حرکت می کنند و امکان سقوط کردن اشیای از روی آن ها نیز وجود دارد.



# تلخ و شیرین زندگی کارمندی

درباره مشکلات روزمره کارمندان که با برنامه ریزی آسان می شود

ملیحه ابراهیمی یزدی

کارکردن در ساعت های مختلف شبانه روز، بخش جدایی ناپذیر زندگی همه ماست. هرکسی

روز



### اول؛ در خانه با برنامه پیش برویم

لازمه یک زندگی موفق کارمندی، همراهی تک تک اعضای خانواده با یکدیگر است. بهتر است در محیط خانه کارمند، قوانین خاصی حکم فرما باشد. پدر و مادر به عنوان دورکن اصلی یک خانواده موظف اند طبق یک برنامه ریزی دقیق و مدون امور خانه را در ساعت هایی که در آن حاضر و غایب اند، پیش ببرند. همسران با همکاری یکدیگر زمینه تربیت فرزندان را مهیا می کنند تا آن ها نیز در آینده نزدیک بتوانند در ویرایویی با مشکلات در ست تصمیم گیری کنند.



#### تقسیم کار کنیم

● در طول هفته می توان از نیروی دیگری به جز خانواده، مثل مادر، پدر، خواهر یا برادر و حتی در شرایطی که کاری خارج از خانه مثل تمیز کردن دوره ای راه پله های آپارتمان به شما محول می شود، می توان از نیروهای شرکت های خدماتی کمک گرفت. البته بهتر است برخی کارهایی را که اهمیت زمانی ندارند، به روزهای تعطیل موکول کنیم.



## دوم؛ با احساس رضایت کار کنیم

دیدگاه های متعددی درباره کارکردن در بیرون از خانه خواننده و شنیده ایم. اما آنچه کارشناسان بر آن تاکید می کنند، این است که کارکردن بیرون از محیط خانه باعث اجتماعی شدن، بهبود اعتماد به نفس، افزایش حس رضایت از خود، کمک به اقتصاد خانواده و به دنبال آن رفاه بیشتر فرد می شود. این در حالی است که گاهی اختلاف بر سر مخارج، نگهداری فرزندان، مستقل بودن و... به وجود می آید. همین اختلاف نظر ها بین همسران گاهی باعث می شود فرد در طی سال ها مدام تغییر شغل دهد و نتواند وضعیت را به حالت عادی در بیاورد.



#### به فکر شهر باشیم

● برنامه ریزی باید از ساعتی که از خانه بیرون می آییم شروع شود و تا پایان که به خانه بازمی گردیم، ادامه داشته باشد. کارمند باید از ساعت ورود و خروجش آگاه باشد. برخی روزها شاید خوردن و خواب شود و به ناچار از وسایل حمل و نقل عمومی استفاده کند. البته چه بهتر که مکان خانه تا محل کارش را طوری انتخاب کرده باشد که بتواند آن را پیاده، با دوچرخه یا وسایل حمل و نقل عمومی طی کند. فراموش نکنیم که کم شدن تعداد خودروهای تک سرنشین در خیابان کمک بزرگی به انضباط ترافیکی شهر و کاهش آلودگی های صوتی و زیست محیطی می کند.

گاه حاشیه های ساعت هایی که از فارغیم، به قدری پیچیده است که فراموش می کنیم در یک روز کاری چه سختی هایی را متحمل شده ایم. در ادامه، چند برش از مصائب زندگی کارمندی را با هم می خوانیم.

#### ساعتی را به خدمن اختصاص بدهیم

● کارمندان در کنار ترق و ترق وقت امور روزانه مکلف اند ساعتی از روز را به خودشان اختصاص بدهند. به عنوان نمونه دقایقی از روز را ورزش کنند، خواب و استراحت کافی داشته باشند، سفر بروند، صله رحم به جاییاوردن و به تغذیه سالم خودشان و دیگر اعضای خانواده اهمیت بدهند.

#### طبق برنامه پیش برویم

● اولین قدم، برنامه ریزی درست و اصولی است. در یک برنامه مشخص هفتگی یا روزانه، اعضای یک خانواده می دانند که موظف اند پاسخگوی چه امور محوله ای باشند. در این برنامه ریزی که می تواند مکتوب شود و در اختیار همسر و فرزندان قرار بگیرد، تقسیم کارها از پیش مشخص شده است. به عنوان نمونه تا زمانی که خانم کارمند غذای ظهر را آماده می کند، همسرش می تواند فرزندان را از مهد کودک به خانه بیاورد و دختر خانه مقدمات سفره را فراهم کند یا تا اتو کشی لباس ها به دست خانم، آقا می تواند به پمپ بنزین یا مراکز تحویل بازیافت خشک برود و....

#### همراه یکدیگر باشیم

● البته از این مهم غافل نشویم که توجه به امور تربیتی و تحصیلی فرزندان برای آن دسته کارمندانی که کار بیرون از خانه را تجربه می کنند، باید کمی ویژه باشد. در این مسیر، پدر و مادر باید همراه و هماهنگ با یکدیگر یار و یار تربیتی فرزندان باشند.

#### هدفمند سرکار حاضر شویم

● برای رفتن به محل کار باید انگیزه داشت. گاهی از سرحالت کارکردن، فرد را گرفتار روزمرگی می کند و ممکن است این تکرار عواقب منفی روحی و روانی به دنبال داشته باشد.

#### متعهد به کار باشیم

● ارتباط گیری خوب و اخلاق مناسب در زمان پاسخگویی درست به ارباب رجوع، شاخص دیگر هر کارمند نمونه است. چه خوب است راه انداختن هر چه سریع تر کار مراجع کنندگان، فارغ از امور شخصی مثل با تلفن صحبت کردن، طولانی شدن زمان خوردن و آشامیدن وعده های غذایی، برپایی نماز خارج از زمان مقرر و... در اولویت کاری کارمندان قرار بگیرد؛ زیرا نمونه بارز تعهد به کار اوست. البته ناگفته نماند که کارمند در ابتدای امر باید پدیرای محیط باشد. این مهم می تواند از کوچک ترین موضوع مثل چیدمان محیط کاری او باشد تا برقراری روابط مسالمت آمیز با دیگر همکاران، نه به این معنی که چون کارمند خودش را فردی توانمند می داند، هم زمان کار چند نفر را انجام دهد و یک تنه جور دیگران را بکشد، اما باید به این نقطه برسد که در نقش های مختلف بتواند هماهنگی ایجاد کند. کارمند نباید به خودش و دیگران استرس وارد کند. کارمند موفق زمانی می تواند برای مجموعه ای مفید باشد که در راستای پیشرفت شغلی که در مسیرش گام برمی دارد، به فکر بازدهی بیشتر خودش و مجموعه ای باشد که در آن فعالیت می کند. البته مانند حمایت و امنیت شغلی کارفرمایان باعث بهره وری هر چه بیشتر فعالیت کارمندان می شود.