

KADAR IMAM DOMA TEŽAVE, ME DELO POMIRJA

Vzroki za podaljševanje delovnega časa so zelo pogosto tudi subjektivni: zavzetost za delo, deloholizem ter izogibanje zasebnemu življenju in zahtevam, ki ga to prinaša. | **Andreja Pšeničny**

Številne raziskave kažejo, da daljši delovnik ne pripomore k sorazmerno boljšim delovnim rezultatom, a je vseeno postal skoraj nepisano pravilo v številnih podjetjih. Tako delovno kulturo uvajajo in vzdržujejo v prvi vrsti managerji sami. Dve tretjini ameriških managerjev dela od 50 do 70 ur na teden, osmina jih dela več kot 70 ur, trije odstotki direktorjev pa več kot 80 ur na teden.

Zaposleni večkrat podaljšujejo delovni čas na zahtevo vodilnih ali pa jih samoiniciativno posnemajo, ker se bodisi želijo izkazati kot dobri delavci bodisi jih je strah, da bi izgubili delo, če bi delali »le« zakonsko določen delovnik. Podatki agencij za iskanje kadrov potrjujejo, da kandidati za vodilna mesta na zaposlitvenih razgovorih ne sprašujejo o podaljševanju delovnega časa, medtem ko druge zaposlene, zlasti tiste, ki imajo družino, ta podatek še kako zanima.

Osebnostno in čustveno zrel človek zmore uravnoteženo delati, ljubiti in se igrati. Z drugimi besedami: zrel človek zmore uskladiti svojo poklicno dejavnost, družino in razbremenitev. Tudi več kot 90 odstotkov managerjev, zajetih v veliki mednarodni raziskavi, meni, da je uravnoteženje dela in zasebnega življenja ključno za delovno uspešnost in učinkovitost; enako število (90 odstotkov) pa jih je ocenilo, da ju sami ne zmorejo uspešno usklajevati.

Delamo dlje in smo s tem celo zadovoljni

Kadar slišimo ali preberemo, da managerji in drugi zaposleni preživijo na delovnem mestu ves dan, ponavadi to pripišemo zunanjim okoliščinam in pritiskom – da so razmere na trgu take ali pa da to od njih pričakujejo lastniki, vodilni ali sodelavci. Več kot polovica Britancev ni zadovoljna z ravnotežjem med osebnim in poslovnim življenjem, kot glavni vzrok pa navajajo, da v službi preživijo preveč časa, kar pripisujejo prevelikim obremenitvam na delovnem mestu in naravi dela.

Delež ločitev je med angleškimi managerji po 30. letu starosti za tretjino večji kot v splošni populaciji, med moškimi celo skoraj za polovico. Zdravniki medicine dela pri nas pa pravijo, da managerji sicer skrbijo za svoje zdravje, a le takrat, ko imajo za to čas, kar velja tudi za ustrezno telesno aktivnost, prehrano itd. O takih managerjih bi zato lahko rekli, da zmorejo veliko delati, manj pa so uspešni v medosebnih odnosih in »igranju« – razbremenjevanju in sproščanju, prevladuje torej zmožnost delati nad zmožnostjo ljubiti in se igrati.

Za del vodilnih (in zaposlenih) zagotovo drži, da ostajajo v službi prek delovnega časa zaradi objektivne preobilice dela, po drugi strani pa slovenska raziskava kaže, da se zadovoljstvo z delovnim časom kljub podaljševanju delovnika po letu 2003 veča (SIOK – Projekt raziskovanja in spremljanja organizacijske klime v slovenskih podjetjih).

Zakaj managerji delajo dlje?

Kako si razlagati na videz nasprotujoče si podatke, da managerji po eni

strani podaljšujejo čas, ki ga preživijo v podjetju, in so s tem zadovoljni, po drugi strani pa ugotavljajo, da trpi njihovo družinsko življenje, kar lahko privede tudi do razpada partnerstva? Odgovor je v različnih motivih za podaljševanje delovnika. Psihoterapevtsko delo s tistimi, ki poiščejo pomoč zaradi delovne preobremenjenosti, namreč kaže, da so razlogi za podaljševanje delovnega časa zelo pogosto tudi subjektivni in ne vedno posledica objektivnih zunanjih zahtev.

Deloholiki imajo okrnjeno zmožnost ljubiti, saj skušajo tudi osebne odnose uravnnavati s storilnostjo.

Če so posredi objektivni razlogi, kot so posebne razmere na trgu in podobno, je razumljivo, da se vodilni odzovejo z začasnim povečanim angažiranjem in podaljševanjem delovnih ur, ki pa se spet vrne v običajni ritem, ko se krizna situacija umiri. Kadar zunanji pritiski trajajo dolgo, lahko pripeljejo do delovne izčrpanosti (wornout), ki se lahko kaže tudi kot pomanjkanje energije za zasebno življenje. Ponavadi pa ljudje, ki se znajdejo v obremenilnih okoliščinah in ki le zaradi njih podaljšujejo delovnik, aktivno iščejo izhod. Ko pritiski popustijo, ponovno uravnotežijo svoje delovno in zasebno življenje. Podaljšan delovnik je izjema in ne pravilo, zato sami ali njihovi partnerji navadno ne doživljajo začasno podaljšane delovnega časa kot ovire za zadovoljivo družinsko življenje.

Pri tistih, ki podaljšujejo delovni čas iz subjektivnih, osebnih razlogov, pa je stalen devet- ali večurni delovnik prej pravilo kot izjema. Te razloge lahko razdelimo v tri skupine: zavzetost za delo, deloholizem ter izogibanje zasebnemu življenju in zahtevam, ki ga to prinaša.

Zavzeti za delo ne hodijo domov samo spat

Ljudje, ki so zavzeti za delo, navadno delajo več kot drugi, saj jih delo zanima, veseli, toliko jih prevzame, da lahko pozabijo na čas. Ponavadi gre za ustvarjalne in predane ljudi, ki, ko se znajdejo pred delovnim izzivom, svojo energijo usmerijo vanj. Vendar tisti ljudje, ki jih delo veseli, navadno vseeno uspešno usklajujejo delovno in družinsko življenje, saj čas, ki ga namenjajo delu, ne gre v skrajnosti. Po (čeprav daljšem delovniku) niso izčrpani, znajo in zmorejo se posvetiti svojim najbližjim pa tudi zabavi in sprostitvi. Na kratko: zavzeti za delo ne hodijo domov samo spat. O njih bi lahko rekli, da zmorejo delati in se igrati obenem, pa tudi ljubiti znajo.

Deloholike ženejo v pretirano storilnost notranje prisile. Njihova delavnost ne izhaja iz veselja do dela, temveč iz različnih strahov: narcističnega (Če nisem najboljši, sem ničvreden.), globoko odvisnega (Če ne zadovoljim drugih, sem slab.), shizoidnega (Brez dela ne znam živeti.) ter anakastičnega (Če ne naredim vsega, bodo drugi jezni name.). Kadar zunanje okoliščine podpirajo njihov notranji strah (na primer ne

dobivajo stalnih potrditev za svoje angažiranje), bolj in bolj povečujejo storilnost in podaljšujejo delovni čas in se v tem procesu izčrpavajo prek vseh meja – izgorevajo (burnout). Deloholiki zmorejo predvsem delati, da bi se igrali, pa jih ovirajo njihovi strahovi. Okrnjena je tudi njihova zmožnost ljubiti, zato skušajo tudi svoje osebne odnose uravnati s svojo storilnostjo (Za svojo družino želim/moram najprej materialno poskrbeti.).

V tretjo skupino – izogibanje zasebnemu življenju in zahtevam, ki ga to prinaša – pa bi lahko uvrstili tiste, ki se v delo umikajo zato, ker se teže znajdejo v osebnih odnosih. Zahteve in navodila za opravljanje dela so ponavadi precej jasni in predvsem racionalni.

Pri delu so pravila jasna, v medosebnih odnosih pa ...

Priročnika, ki bi dajal jasna navodila za vzpostavljanje in uravnavanje čustvenih medosebnih odnosov, ni. Tega se naučimo (ali pa tudi ne) v otroštvu v odnosih s starši in drugimi družinskimi člani in jih dograjujemo z izkušnjami v vrstniških in medgeneracijskih odnosih med odraščanjem in kasneje.

Ljudje, ki si v medosebnih odnosih v otroštvu in odraščanju niso nabrali realnih pozitivnih izkušenj, pogosto težko vzpostavljajo in vzdržujejo bližino, ki je potrebna za uspešne partnerske in družinske odnose, zato se ji izogibajo, neposredno ali posredno.

Ali sploh ne gredo v (trajna) partnerstva ali pa jih sicer navzven vzpostavijo, vendar se medosebni bližini izogibajo. Za oboje bi veljalo, da ne zmorejo (ali le s težavo) bližine, ki jo zahtevajo medosebni odnosi, in se pred njo umikajo v delo.

V tretjo skupino bi sodili tisti, ki so sicer pridobili dovolj dobre izkušnje, da zmorejo vzpostaviti bližnje odnose in vztrajati v njih, a jim ravnanje staršev ni omogočilo, da bi se naučili postaviti zase, se pogajati in konfrontirati. O njih bi lahko rekli, da je podaljšano delo namenjeno temu, da se vanj umikajo pred težavami in konflikti v partnerskih odnosih.

Četrty spet iz različnih razlogov ne želijo ali ne zmorejo končati odnosa, v katerem so nezadovoljni ali nesrečni. Delo uporabljajo samo kot izgovor za odsotnost od doma, a v resnici svoj čas preživljajo drugje (z drugimi partnerji, s prijatelji, na zabavah itd.).

Psihoterapija razkriva

Prvi tako nadomeščajo bližnje odnose z delom, drugi pa namenjajo večino svojega časa in energije delu. Prvi bodo v psihoterapevtskih pogovorih najprej povedali, da ne najdejo ustreznega partnerja ali partnerice (neredko v srednjih letih še vedno živijo s starši) in da se pri delu najbolje počutijo. Pravijo, da jim daje občutek varnosti in da (pogosto) najraje delajo sami. Pogosto je slišati, da radi ostajajo po delovnem času zato, ker »je takrat največ miru za zbrano delo«. Kasneje pa bo prišlo na dan, da jih bližina z drugimi ljudmi ogroža, da se je bojijo in se najvarnejše počutijo v odnosih, ki so jasno strukturirani z delom ali drugimi dejavnostmi (npr. društva, izobraževanja).

Drugi pa bodo rekli najprej, da bi bili radi več z družino, vendar se jim zdi najpomembnejše, da zanj eksistenčno (materialno) poskrbijo, zato morajo veliko delati. V isti sapi pa pogosto povedo, da pravzaprav niso ustrezno plačani za tako dolg delovnik. Kasneje priznajo, da jim doma ni ravno všeč, da se partner/-ica bolje znajde v odnosu z otroki in da so zanje družinski odnosi »naporni«. Ne zdržijo doma, čas, namenjen družini, skušajo zapolniti z aktivnostmi, ki nadomeščajo odnos (npr. skupno športno udejstvovanje, ogledovanje znamenitosti), ali pa se tudi doma umaknejo v delo. Značilna zanje je tudi izjava: Kadar sem naperet ali imam doma težave, me delo pomirja.



Foto: Dreamstime

Delavnost deloholikov ne izhaja iz veselja do dela, temveč iz različnih strahov: narcističnega (Če nisem najboljši, sem ničvreden.), globoko odvisnega (Če ne zadovoljim drugih, sem slab.), shizoidnega (Brez dela ne znam živeti.) ter anakastičnega (Če ne naredim vsega, bodo drugi jezni name.).

Tretji ponavadi v psihoterapevtskih pogovorih kaj hitro povedo naslednje: Potem bom spet v službi do večera, ker mi je to lažje, kot da se doma pregovarjam z ženo (možem). Namesto da bi se spoprijeli s konfliktnimi situacijami, se jim izogibajo in upajo, da se bodo težave rešile same od sebe. Seveda se ne, pridruži se jim le še partnerjeva jeza zaradi izogibanja. O sebi pravijo, da se neradi kregajo, da se poskuša partner/-ica stalno pregovarjati in podobno. Druga možnost pa je, da ima tak človek občutek, da ga doma ne upoštevajo (slišijo) oziroma da ne upoštevajo želja, zato se mu je lažje umakniti v delo kot postaviti zahteve. Namesto da bi izrazil svoje želje in potrebe, se postavil in pogajal zanje, se umakne, najlaže v delo.

Četrty sicer v resnici ne delajo več, a delo uporabljajo kot izgovor (ki ga družina bolj ali manj sprejema) za odsotnost. Mogočih razlag je več. Ena bi bila, da eden ali oba partnerja iz različnih razlogov ne zmoreta ali želita končati čustveno mrtve zveze, in tako navzven vzdržujeta navidezno partnerstvo. Druga je ta, da zaradi vzgojnih vzorcev prosti čas ni sprejemljiv, pa je zanj potreben izgovor »dela«. Tretja možnost bi bila lahko izogibanje bližini ali izogibanje konfrontacijam, konfliktom in pogajanjem.

Osiromašeno življenje

Stalno podaljševanje delovnega časa je torej ponavadi posledica subjektivnih dejavnikov. Ti pa, razen pri zavzetih za delo, lahko nakazujejo na osebne stiske ali težave v partnerskih in družinskih odnosih. Če stalno delamo prek delovnega časa in to vpliva na naše zasebno življenje, se je torej treba vprašati, zakaj tako živimo, in morda je smiselno poiskati strokovno psihoterapevtsko pomoč, bodisi individualno bodisi partnersko ali družinsko. Zato, da ne bi bilo v našem življenju prostora le za delo, temveč tudi za ljubezen in igro. Sicer bodo tisti ljudje, ki to zmorejo in želijo, prej ali slej zapustili naše življenje. Tega pa najbrž ne more nadomestiti še tak poslovni uspeh, ali pač? ■

Andreja Pšeničny je direktorica Inštituta za razvoj človeških virov. Pred tremi leti je izvedla prvo splošno raziskavo o pojavljanju sindroma adrenalne izgorelosti v Sloveniji, na to temo pa končuje tudi doktorat.