



Darbo ir gyvenimo balansas

Kaip galime jį pasiekti organizacijose?



Rekomendacijos
parengtos
įgyvendinant Lietuvos
mokslo tarybos
finansuojamą projektą
(S-MIP-23-11)



Padėti palaikyti aiškias darbo ir asmeninio gyvenimo ribas

Organizacijos gali prisidėti prie darbuotojų balanso sudarydamos sąlygas aiškiai atskirti darbo ir asmeninio gyvenimo laiką. Rekomenduojama nustatyti aiškius lūkesčius dėl darbuotojų pasiekiamumo po darbo valandų ir riboti darbinių laiškų ar skambučių siuntimą vakarais, savaitgaliais ar atostogų metu. Organizacijoms rekomenduotina numatyti darbuotojų nepasiekiamumą nedarbo valandomis, išskyrus iš anksto apibrėžtas išimtis; nustatyti aiškias komunikacijos taisykles (el. laiškas, žinutės, skambučiai) po darbo laiko, savaitgaliais ir atostogų metu; sudaryti galimybę lanksčiai pasirinkti darbo pradžios laiką (kai leidžia darbo pobūdis); užtikrinti operatyvų atostogų suteikimą poilsiui ar asmeniniams poreikiams.

Taikyti lankstų darbo organizavimą

Lankstus darbo laikas, galimybė dirbti nuotoliniu ar hibridiniu būdu, galimybė prireikus pasiimti laisvadienį ar lanksčiai planuoti atostogas leidžia darbuotojams geriau reaguoti į asmeninio gyvenimo poreikius ir efektyviau derinti skirtingus gyvenimo vaidmenis.

Stiprinti psichosocialinę darbo aplinką

Darbo ir gyvenimo balanso palaikymui svarbu, kad organizacijoje būtų užtikrinta pagrįsta darbo krūvio paskirstymo praktika, darbuotojai turėtų pakankamai autonomijos priimant sprendimus, o vadovai teiktų paramą bei sudarytų galimybes profesiniam tobulėjimui. Todėl organizacijoms svarbu reguliariai psichosocialinę darbo aplinką, siekiant savalaikio darbo krūvio bei darbo tempo valdymo, užtikrinti darbuotojų autonomiją sprendžiant su darbu susijusius klausimus, stiprinti vadovo paramą ir komandinį bendradarbiavimą, sudaryti galimybes darbuotojų profesiniam ir asmeniniam tobulėjimui.



Užtikrinti vadovų elgesio atitiktį oficialiai politikai

Vadovai yra esminė bet kokios organizacijos politikos įgyvendinimo sąlyga, kadangi jų elgesys yra svarbus signalas darbuotojams apie organizacijoje priimtinas normas. Tiesioginiai vadovai turi ypatingą galią formuoti kasdienę darbo kultūrą. Todėl vadovams rekomenduotina:

- Modeliuoti sveikas darbo ir gyvenimo ribas, vengiant siųsti darbinius laiškus ar užduotis ne darbo metu ir gerbti darbuotojų poilsio laiką bei atostogas.
- Palaikyti darbuotojų pastangas valdyti ribas. Vadovai gali aptarti su darbuotojais jų darbo organizavimo poreikius, atsižvelgti į individualias aplinkybes ir, kai įmanoma, taikyti lankstesnius sprendimus, padedančius suderinti profesinius ir asmeninius įsipareigojimus.
- Atpažinti per didelių darbo reikalavimų požymius. Vadovams svarbu pastebėti darbuotojų nuovargio, emocinio išsekimo ar perdegimo signalus. Laiku suteikta parama, darbo krūvio peržiūra ar laikini lankstesni sprendimai gali padėti išvengti ilgalaikių neigiamų pasekmių darbuotojų gerovei ir darbo ir gyvenimo balansui.

Taikyti individualizuotas priemones

Organizacijoms svarbu suprasti, kad darbuotojų pageidaujamos darbo ir gyvenimo balansui palaikyti skirtos priemonės gali skirtis, o skirtingos darbuotojų grupės (pavyzdžiui, skirtingų kartų darbuotojai, tėvai, globėjai) susiduria su nevienodais iššūkiais. Todėl darbo ir gyvenimo balansui palaikyti skirti sprendimai ir priemonės turėtų būti pagal galimybes individualizuojami.

Stiprinti darbuotojų saviveiksmingumą ir ribų valdymo kompetencijas

Darbuotojų pasitikėjimas savaisiais gebėjimais palaikyti darbo ir gyvenimo balansą išties jį didina bei mažina perdegimo riziką. Todėl rekomenduotina taikyti darbuotojams ribų tarp darbo ir asmeninio gyvenimo valdymo mokymus.

Darbuotojams



Sąmoningai valdyti darbo ir gyvenimo ribas

Darbuotojams naudinga aiškiai atskirti darbo ir asmeniniams poreikiams skirtą laiką, informuoti kolegas apie laikotarpius, kai jie nėra pasiekiami darbo klausimais, ir stengtis neperkelti darbo rūpesčių į asmeninį laiką.

Skirti dėmesio poilsiui ir atsistatymui

Reguliarus atsitraukimas nuo darbo, poilsio veiklos, pomėgiai ir socialiniai ryšiai padeda atkurti energiją ir sumažinti darbo reikalvimų poveikį balansui ir gerovei.



Investuoti į asmeninį tobulėjimą

Veiklos už darbo ribų – mokymasis, kūrybinės ar fizinės veiklos – didina asmeninius išteklius ir skatina geresnį darbo ir gyvenimo balansą bei pasitenkinimą gyvenimu.

Rekomendacijos parengė:
dr. Jurgita Lazauskaitė-Zabielskė
dr. Rita Jakštienė
dr. Arūnas Žiedelis
dr. Ieva Urbanavičiūtė

© 2026

Dėl išsamesnių darbo ir gyvenimo balanso tyrimo rezultatų kviečiame kreiptis į Organizacinės psichologijos tyrimų centrą el.p. organizaciju.psichologija@fsf.vu.lt

