

# „VIRSMAS“ DIRBANČIA MAMA KAIP NUOLATINĖS PUSIAUSVYROS PAIEŠKOS

Toma Jasiukevičiūtė-Zelenko, Dovilė Šorytė

Higienos institutas

## Santrauka

**Tikslas.** Straipsnyje remiantis iš vaiko priežiūros atostogų į darbą grįžusių moterų pasakojimais siekiama atskleisti jų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo patirtis.

**Metodika.** Pristatomas kokybinis tyrimas, kuris vykdytas taikant grindžiamosios teorijos metodologiją. Duomenys buvo renkami pusiau struktūruoto interviu metodu. Tyrime dalyvavo 10 Vilniuje dirbančių moterų, grįžusių į darbą iš vaiko priežiūros atostogų trejų metų laikotarpiu.

**Rezultatai ir apibendrinimas.** Straipsnyje pasitelkiant svarstyklį metaforą pristatoma grindžiamoji teorija apie virsmą dirbančia mama kaip intensyvų, daugialypį, aktyvų ir nuolatinio mokymosi reikalaujantį pusiausvyros paieškų procesą stengiantis subalansuoti darbo ir asmeninio gyvenimo svorius. Šis pusiausvyros paieškų procesas susideda iš trijų aspektų: siekio integruoti į savo gyvenimą pakitusius vaidmenis, pakitusį laiko tėkmės pojūtį ir jo valdymo būdus bei socialinės paramos paieškas.

Pirma, tyrimo dalyvėms išgyvenant vaidmenų pokyčius svarbu atsisakyti perdėtų lūkesčių vaidmenų atlikimo atžvilgiu bei nusistatyti prioritetus siekiant pusiausvyros. Nors grįžimas į darbą iš motinystės atostogų reflektuojamas kaip nemenkas iššūkis, nemažai daliai tyrimo dalyvių yra ir tarsi sugrįžimas „i save“. Antra, tyrimo dalyvės, grįžusios į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, patiria kitokį laiką – laikas išgyvenamas kaip intensyvesnis (nuo „turtingo“ iki „chaotiško“). Tad vidinės laiko valdymo strategijos gana svarbios siekiant jaustis ramiai ir siekti koncentracijos konkrečioje atliekamoje veikloje būnant „čia ir dabar“, o išorinės – susijusios su laiko organizavimu ir struktūrinimu norint efektyviai išnaudoti laiką. Trečia, siekiant pusiausvyros svarbūs šie socialinės paramos ištekliai: partnerio ir kitų artimųjų parama, jaučiama ramybė dėl vaiko priežiūros. Iš darbo aspektų reikšminga vadovų ir kolegų parama, individualiai pritaikytas darbo laikas. Vertingos organizacijos lygmens praktikos yra parama vaikų priežiūrai ir lanksčių darbo sąlygų sudarymas. Derinimą palengvina ir tokie valstybės lygmens aspektai, kaip parama vaikų priežiūrai, tėvų informavimas aktualiais klausimais bei visuomenėje skatintina lyčių lygybė dalijantis atsakomybes už darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą.

**Reikšminiai žodžiai:** darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, vaiko priežiūros atostogos, grįžimas į darbą, socialinė parama, lanksčios darbo sąlygos, grindžiamoji teorija.

## ĮVADAS

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo tema sulaukia vis didesnio mokslininkų ir politikų dėmesio. Mokslinių tyrimų duomenimis, darbo ir šeimos konfliktas lemia menką darbuotojų pasitenkinimą darbu ir gyvenimu, taip pat sveikatos problemas, o darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra siejama su nauda ne tik darbuotojams ir jų šeimoms, bet ir visuomenei plačiaja prasme [1, 2]. Pavyzdžiui, teigiama darbo ir asmeninio gyvenimo sąveika susijusi su didesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu [3]. Be to, darbui ir asmeniniam gyvenimui derinti palankių praktikų

darbovietėje diegimas siejamas su didesniu įmonių produktyvumu [4]. Vis dėlto sunkumų derindami darbą ir asmeninį gyvenimą patiria nuo 20 proc. iki 40 proc. įvairių darbuotojų [5–7].

Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra apibrėžiama kaip kokybiškas išitraukimas tiek į darbinį, tiek į nedarbinį gyvenimą patiriant minimalų konfliktą tarp šiose srityse atliekamų socialinių vaidmenų [2]. Su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu susiję žmonių poreikiai įvairiais jų gyvenimo tarpsniais skiriasi, todėl siekiant pagerinti jų darbo sąlygas ir palengvinti įvairių įsipareigojimų derinimą svarbu atsižvelgti į skirtingo amžiaus darbuotojų situaciją [1]. Moterys, grįžtančios į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, susiduria su ypač daug iššūkių. Derindamos skirtingus vaidmenis ir įsipareigojimus jos patiria stresą ir gali išgyventi vaidmenų konfliktą, nerimą, kaltę, baimę [8–11].

**Adresas susirašinėti:** Toma Jasiukevičiūtė-Zelenko  
Higienos institutas  
Didžioji g. 22, 01128 Vilnius  
El. p. toma\_jasiuk@yahoo.com

Moteryų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ypatumai tampa svarbiu aspektu kalbant apie moterų ir vyrų lygias teises darbo rinkoje. Moterys, o ypač tapusios motinomis, derindamos darbą ir vaiko priežiūrą patiria daugiau iššūkių, nes su vaiko auginimu susiję vaidmenys vis dar labiau priskiriami moterims, tad šeimos pareigų pasiskirstymas tarp partnerių nėra tolygus [12, 13]. Todėl svarbu tirti, kokie aspektai yra svarbūs siekiant palengvinti moterų, grįžusių į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą. Užsienio šalių mokslininkai nurodo, kad moterims, derinančioms darbą ir asmeninį gyvenimą, ypač svarbi jų partnerio / vyro, kitų bendruomenės narių parama, galimybių dirbti ne visu krūviu ir lanksčiomis darbo sąlygomis sudarymas, savo darbo laiko kontrolė [1, 14, 15]. Šios srities kokybinių tyrimų, kuriuose dalyvavo iš vaiko priežiūros atostogų grįžusios dirbančios moterys, nedaug [16–19]. Lietuvoje jų ypač trūksta.

Straipsnio *tikslas* – pateikti moterų, grįžusių į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo patyrimo ypatumus.

## METODIKA

**Tyrimo dalyvės.** Tyrime dalyvavo 10 Vilniaus mieste dirbančių moterų, kurios po vaiko priežiūros atostogų dirbo ne ilgiau kaip 3 metus ir grįžo į tą patį darbą.

Ieškant tyrimo dalyvių sukurtas specialus kvietimas internetu buvo išsiųstas įvairioms organizacijoms, buriančioms mažus vaikus auginančius tėvus. Dalyvėms atrinkti taikyta tikslinė teorinė atranka, kad tyrimo proceso metu būtų surinkta pakankamai duomenų, leidžiančių suformuoti teoriją nagrinėjama tema. Atranka vykdyta remiantis jau atliktų interviu duomenų analize, kuri nurodė kitų tyrimo dalyvių poreikį, pvz., atsižvelgiant į tai, kad duomenų rinkimo pradžioje daugelis moterų atstovavo viešajam sektoriui, vėliau buvo ieškoma dalyvių iš privataus sektoriaus. Taip pat buvo siekiama rasti pagal įvairius socialinius demografinius bei su darbu susijusius duomenis besiskiriančias moteris (amžius, šeiminei padėtis, vaikų skaičius šeimoje, išsilavinimas, darbo stažas, sektorius, sritis, darbo laiko aspektai), atitinkančias bendrus imties homogeniškumo kriterijus (miestas, kuriame dirba, iš vaiko priežiūros atostogų grįžo į tą patį darbą, laikotarpio po vaiko priežiūros atostogų intervalas). Bendri tyrimo dalyvių duomenys pateikiami 1 lentelėje.

**Tyrimo metodai.** Šiame straipsnyje pateikiami tik kai kurie 2014–2015 m. atlikto kokybinio tyrimo rezultatai – tai dalis šiuo tyrimu atskleistos grindžiamosios teorijos apie „virsmo“ dirbančia mama tapsimą kaip pusiausvyros paieškų procesą ir jo aspektus. Dėl straipsnio apimties reikalavimų visa grindžiamoji

**1 lentelė.** Bendri tyrimo dalyvių duomenys

Vardas (pakeistas)	Amžiaus (metais) intervalas	Darbo sektorius	Darbo sritis	Darbo laiko aspektai	Bendras darbo stažas (metais)	Išsilavinimas	Šeiminei padėtis / vaikų skaičius šeimoje
Kotryna	31–35	Valstybinis	Sveikatos priežiūra	Reguliarus darbas dienos metu + budėjimai paromis	9	Aukštasis	Ištekėjusi / 2
Jurga	–	Valstybinis	Teisinė veikla	Reguliarus darbas dienos metu	18	Aukštasis	Ištekėjusi / 3
Miglė	31–35	Valstybinis	Finansinės paslaugos	Reguliarus darbas dienos metu	12	Aukštasis	Ištekėjusi / 1
Inga	26–30	Valstybinis Individuali veikla	Sveikatos priežiūra Švietimas	Pamaininis darbas + budėjimai paromis Laisvas grafikas	7	Aukštasis	Ištekėjusi / 1
Marija	36–40	Privatus	Tyrimai	Reguliarus darbas dienos metu	13	Aukštasis	Ištekėjusi / 2
Rūta	31–35	Privatus	Tyrimai	Reguliarus darbas dienos metu	8	Aukštasis	Ištekėjusi / 1
Laima	36–40	Valstybinis	Švietimas	Reguliarus darbas dienos metu	15	Aukštasis	Gyvena su partneriu / 3
Viktorija	26–30	Privatus	Vadyba, konsultavimas	Reguliarus darbas dienos metu	4	Aukštasis	Ištekėjusi / 1
Emilė	20–25	NVO	Informacinės paslaugos	Laisvas grafikas	4	Aukštasis	Ištekėjusi / 1
Greta	31–35	Valstybinis	Sveikatos priežiūra	Pamaininis darbas	15	Aukštesnysis	Išsituokusi / 1

Pastaba. Tikslus amžius nepateikiamas siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių konfidencialumą.

teorija išsamiai neaprašoma. Tyrimas vykdytas remiantis grindžiamosios teorijos metodologija (GTM), Corbin'o ir Strauss'o versija. Pirma, ši metodologija leidžia gilintis į tyrimo dalyvių patirtį kartu apimant platesnį jų gyvenimo kontekstą [20]. Tyrimo metu analizavome moterų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo patirtis, taigi siekėme aprėpti tiek jų darbo, tiek gyvenimo už darbo ribų sritis. Antra, GTM leidžia nagrinėti su tam tikrais įvykiais, interakcijomis ar emocijomis susijusius procesus [20]. Pagrindiniu tyrimo klausimu kvietėme dalyves papasakoti apie laikotarpį nuo tada, kai grįžo į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, iki esamo (interviu) momento („Papasakokite, koks Jums yra šis periodas nuo tada, kai grįžote iš vaiko priežiūros atostogų? Koks Jums šis periodas darbe?“), taigi siekėme aprėpti jų patirties kismą. Čia reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad šiame straipsnyje pateikiama rezultatų dalis daugiausia sudaryta analizuojant tyrimo duomenis apie tai, kas moterims padeda derinant darbą ir asmeninį gyvenimą, kaip šiame procese padeda jų darbovietės. Trečia, moterų darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą nagrinėjančių tyrimų mūsų šalyje kol kas mažai. Grindžiamoji teorija psychologams suteikia galimybę tyrinėti dar neatskleistas sritis, t. y. tas, kuriose atlikta mažai tyrimų [21].

Remiantis GTM duomenų analizė buvo vykdoma trimis etapais: 1) atviro kodavimo metu palapniniui išskirtos duomenų kategorijos arba pagrindinės temos; 2) ašinio kodavimo metu atskleisti išskirtų kategorijų tarpusavio ryšiai, jos sujungtos pagal reprezentuojamas temas; 3) atrankinio kodavimo metu suformuota centrinė kategorija – aukšto abstrakcijos lygmens koncepcija, reprezentuojanti pagrindinę tyrimo temą; 4) rašomas tekstas, atskleidžiantis pagrindinę kategoriją, jos aspektus ir ryšius. Paskutiniame etape atsižvelgiant į centrinę kategoriją kitos kategorijos integruotos į vientisą teoriją [20].

Duomenys rinkti pusiau struktūruoto interviu metodu. Atskiri interviu truko nuo 30 iki 60 min. Iš viso interviu atliko trys tyrėjos. Viena jų atliko 3 interviu ir konsultavo kitas tyrėjas duomenų analizės metu. Kita tyrėja atliko 6 interviu ir dalyvavo visuose duomenų analizės etapuose. Trečioji tyrėja atliko 1 interviu ir dalyvavo vykdant atvirą šio interviu kodavimą, tačiau tolesniuose duomenų analizės etapuose nedalyvavo. Analizuodamos duomenis tyrėjos vykdė nuolatinį lyginimą arba „judėjimą pirmyn–atgal“, t. y. rėmėsi analitiniu procesu, kurio metu tarpusavyje lyginamos skirtingos duomenų dalys ieškant panašumų ir skirtumų. Tai padeda susieti ir integruoti kategorijas, šitaip į teoriją

įtraukiant visus galimus su tiriamu reiškiniu susijusius variantus. Be to, analizuodamos duomenis tyrėjos rašė atmintines (angl. *memos*), t. y. analitines idėjas, kurios plėtojant analizę tapo vis gilesnės ir padėjo integruojant įvairias duomenų dalis. Paminėtina ir tai, kad pirminiams kodams, konceptams ir kategorijoms pavadinti buvo stengiamasi pasitelkti tyrimo dalyvių vartojamą žodyną siekiant nenutolti nuo individualaus nagrinėjamos temos suvokimo.

Iš pradžių interviu klausimais siekėme daugiausia apimti tyrimo dalyvių darbo sritį, nes buvo svarbu atskleisti, kokie darbo vietos aspektai yra reikšmingi moterims derinant darbą ir asmeninį gyvenimą. To siekta atsižvelgiant į tyrėjų darbovietės veiklos specifiką: ji nukreipta būtent į darbo aplinkos veiksnių poveikio darbuotojams tyrinėjimą. Vis dėlto atlikdamos interviu pastebėjome, kad moterims svarbu lygiaverčiai kalbėti ir apie asmeninio gyvenimo sritį, taip pat apie dar platesnį – šalies – kontekstą. Į tai atsižvelgėme leisdamos pokalbiams natūraliai plėtotis ir šiomis kryptimis. Pastebėjome, kad pokalbiams plėtojantis ir užsimezgas geram santykiui tarp tyrėjos ir tyrimo dalyvės moterys atsiverdavo, pasakodavo apie emociškai jautrius asmeninio gyvenimo srities išgyvenimus. Stengėmės nevertinti asmeninių tyrimo dalyvių istorijų, jas išklausti ir suprasti.

**Tyrimo eiga.** Prieš interviu kontaktas su tyrimo dalyvėmis buvo užmezgamas susirašinėjant elektroniniu paštu arba bendraujant telefonu. Tyrimo metu labai svarbus buvo psichologinis moterų saugumas. Tyrimo dalyvės buvo kviečiamos pasiūlyti joms asmeniškai priimtinausią pokalbio laiką ir vietą. Jei tokia vieta buvo kavinė, tyrėjos iš anksto nuvykdavo apsižiūrėti ir užsakydavo atskirą jos erdvę / atskirą salę, o jei tokios nebuvo – kuo atokesnį staliuką. Vienas interviu, atsižvelgiant į tyrimo dalyvės galimybes, vyko telefonu. Interviu pradžioje moterys buvo supažindinamos su tyrimo tema, tikslu, konfidencialumo ir kitais jų interesus užtikrinančiais aspektais. Kiekvienas pokalbis su tyrimo dalyvių žinia buvo įrašomas į diktofoną. Iš karto po interviu pokalbiai transkribuoti. Siekiant užtikrinti konfidencialumą ir anonimiškumą, pakeisti tyrimo dalyvių vardai ir kita informacija, kuri galėtų padėti atskleisti jų tapatybę. Pokalbių su tyrimo dalyvėmis citatos toliau straipsnyje pateikiamos kabutėse pasviruoju šriftu (kalba netaisyta).

## REZULTATAI

„*Virsma*“ dirbančia mama tyrimo dalyvių pasakojimuose atskleidžia intensyvų vidinių ir išorinių išteklių paieškų procesą, siekiant rasti pusiausvyrą dėl

pakitusio asmeninio ir darbinio gyvenimo. Šį procesą tyrime taip pat apibūdiname pasitelkdami tapumo arba tapatumo sąvoką – kaip svarbų tyrimo dalyvių savęs ir savo vaidmenų bei savirealizacijos paieškų laiką. Atskleidžiama grindžiama teorija apie pusiausvyros paieškų procesą tampant dirbančia mama. Šis „*virsmo*“ procesas susideda iš kelių aspektų: pakitusio laiko problemos ir jos įveikos būdų, vaidmenų derinimo uždavinių bei socialinės paramos reikmės (1 pav.).

### Pusiausvyros paieškos

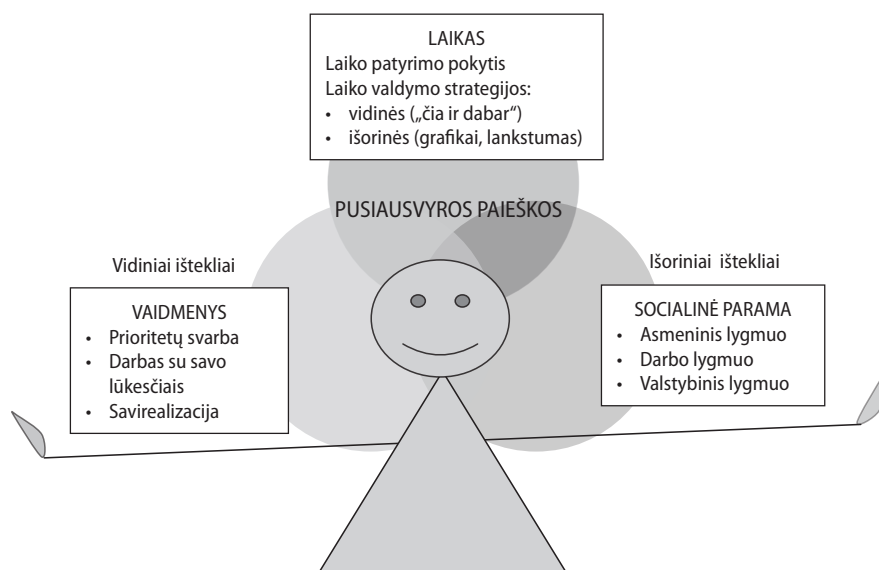
Pusiausvyros paieškų fenomenas šiame darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo tyrime iškyla kaip pamatinis, kuris sujungia moterų pasitelkiamas pagrindines elgesio strategijas, apima jų jausminius išgyvenimus bei tapatumo kismo aspektus. Pusiausvyros paieškos – tai svarbus, instinktyvus išlikimo veiksmas, kuris leidžia suderinti daugybę dalykų ir šitaip tarsi padeda moterims, grįžtančioms į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, puoselėti savo gyvenimo kontrolės jausmą. Tyrime atskleidžiamas pusiausvyros ieškojimo fenomenas kaip nesibaigiantis *svorių balansavimo procesas*, t. y. *dinamiškas vyksmas* bei *aktyvi įveikos strategija*, *daugialypė* ir reikalaujanti nuolatinio mokymosi.

**Svorių balansavimas.** Šį aspektą pavadinome svorių balansavimo metafora, kuri atspindi svastyklių funkciją – išlaikyti tolygius svorius, kad nė viena iš sveriamų pusių netaptų pernelyg sunki. Vienoje svastyklių pusėje atsiduria šeima su motinystės iššūkiais priešakyje, o kitoje – darbas. Viena vertus, moterims tenka atgauti pusiausvyrą grįžus į darbo aplinką, siekiant atgaivinti darbo įgūdžius ir

kompetencijas: „*Nes kai esi namuose, augini vaiką, tai, taip švelniai tariant, nu... Vis tiek galvoji visai apie kitus dalykus. Ir atrodo, kad tu atėjęs į darbą tikrai jau nieko nebesugebėsi daryti*“ (Jurga). Kita vertus, tenka nuolat laviruoti tarp pasirinkimo mažų vaikų ar keliais jų, šeimos sveikata bei kitais poreikiais ir kartu įsitraukti į nuolatinę darbinę rutiną, kuri užima nemažą dienos dalį: „*Nes tu jau išėjai aštuoniom valandom. Iš namų. Tai, vadinasi, visa buitį, jeigu tu buvai du metus namuose... Ir čia yra krūvis didelis. Psichologiškai, turiu minty*“ (Jurga).

**Dinamiškas vyksmas.** Pusiausvyros praradimas, siekimas ar atgavimas derinant darbą ir asmeninį gyvenimą tyrimo dalyvių pasakojimuose keičia vienas kitą. Galima teigti, jog tai daugiau ar mažiau nesibaigiantis procesas, kuriam būdinga intensyvi dinamika. Jeigu laikinai pusiausvyros būseną ir pasiekiamą, pavyzdžiui, suorganizavus, kas tinkamai prižiūrės vaiką, nuveš į darželį, ir sėkmingai įsivažiavus į darbą, ritmas gali būti sutrikdytas dėl pakitusių darbo sąlygų ar vaiko ligos. „*Stresas, jaudulys, tam tikras nemalonus jausmas, kai tenka imti vėl ir vėl tą nedarbingumą. Žodžiu, aš daugiausia streso patiriu šioje vietoje ir tai kažkaip labiausiai išmušdavo iš vėžių ir išmuša dabar*“ (Greta). Kai kurios tyrimo dalyvės sakė manančios, kad idealios pusiausvyros pasiekti neįmanoma, o derinimas visuomet kelsiantis mažesnę ar didesnę įtampą bei nuovargį.

**Aktyvi įveikos strategija.** Nedidelė įtampa analizuojant tyrimo dalyvių pasakojimus gali būti traktuojama kaip neišvengiama sėkmingo darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo sąlyga, kuri tarsi būtina varomoji jėga skatina veikti ir siekti daugiau. Nuolatinis



1 pav. „*Virsmo*“ dirbančia mama kaip nuolatinio pusiausvyros paieškų proceso fenomenas ir jo aspektai

balansavimas derinant darbą ir asmeninį gyvenimą – tai gyvybines jėgas ir kūrybinius išteklius sužadinant aktyvi įveikos strategija, nes reikia gebėti „*suktis*“ sudėtinguose gyvenimo situacijų verpetuose derinant skirtingas gyvenimo sritis, randant tiek spontaniškus ir kartais visai netikėtus problemų sprendimus, tiek sukuriant įprastus ir pasikartojančius veiksmų ir elgesio modelius, leidžiančius turėti kasdienybę palengvinančius algoritmus, kuriuos taikant tam tikros situacijos sprendžiamos greičiau ir efektyviau. Visa tai susiję su didesniu ar mažesniu stresu („*Kai yra jau vaikai ir darbas, tai visą laiką yra šiočia tokia įtampa*“, Jurga; „*Tai, va, ta tokia fizinė iš tikrųjų, kai tu nesi gyvas. Na, ta prasme, man fizine prasme tai labai sunku*“, Emilė), kurio suvaldymas, visiškai sumažinimas yra tarsi neišvengiamas ir drauge prasmingas procesas („*Yra vardan ko gyventi*“, Jurga; „*Nu, parodykite man mamą, kuri išsimiega žiauriai ilgai. Jeigu jinai dar ir dirba? Mm, aš manau, kad kol kas turiu būti žiauriai patenkinta savo dabartine padėtimi [šypsodamasi]*“, Emilė).

Taigi šis pagrindinis balanso paieškų fenomenas visame tyrime persmelktas aktyvios, į sprendimą orientuotos pozicijos, kuri atskleidžia moterų, grįžusių į darbą iš motinystės atostogų, galią veikti, spręsti ir sąmoningai kreipti savo gyvenimo situacijas palankesne kryptimi („*Kažkokia atsiradus yra tokia vidinė drąsa bandyt*“, Inga), taip pat esant sudėtingoms situacijoms ar ribotoms galimybėms („*...tu negali dirbti kažkiek mažiau. Tai iš karto atsirems į socialines garantijas, į užmokėstį. Tai... tada turbūt pasveri šituos dalykus*“, Jurga). Kalbant apie aktyvią dirbančios moters poziciją derinant šeimą ir darbą minima dialogo su vadovu (-e) reikšmė, t. y. tai, kad svarbu nebijoti kelti aktualių su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu susijusių klausimų ir kalbėtis apie kylančius sunkumus kartu ieškant galimų sprendimų. Darbe taip pat minimos svarbios pastangos „*neužsileisti*“ – brėžti aiškias ribas, kiek tai įmanoma atsižvelgiant į turimas galimybes, taip pat „*susinormuoti darbo krūvį*“, t. y. darbo užduotis laiko atžvilgiu paskirstyti kiek galima nuosekliau. Pavyzdžiui, Greta pabrėžė savo teisių žinojimo svarbą: „*Šiaip reikia domėtis teisine baze apskritai – kokias galimybes ar teises dirbdamas vienur ar kitur turi*.“

**Daugialypiškumas.** Pusiausvyros paieškų procesas yra daugialypis, nes pusiausvyros ieškoma skirtingais lygmenimis, pavyzdžiui, finansiniu, vaidmenų, laiko, taip pat emociniu. Vaidmenų ir laiko aspektai plačiau bus atskleisti kituose skyriuose. Šioje vietoje verta paminėti emocinio balansavimo svarbą.

Pusiausvyros paieškos tarp asmeninės ir darbinės srities yra neišvengiamai susijusios su tyrimo dalyvių pastangomis atliepti ne tik savo, bet ir šeimos, ypač vaiko emocinius poreikius – šitaip siekiant kiek įmanoma geriau užtikrinti emocinį stabilumą šeimoje. Kai kurios tyrimo dalyvės minėjo vaikų amžiaus, emocinės jų savijautos svarbą. Rūtos teigimu, emocinė vaiko būseną labai susijusi su jos pačios savijauta, o kartu – su darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybėmis: „*Mano pačios ir laisvalaikis, ir tas darbo derinimas, ir tie nuovargiai, pojūčiai labai priklauso nuo to, koks yra vaiko etapas*.“ Jurgai labai svarbu, kam ji paveda savo vaiko priežiūrą, – moters jaučiama ramybė dėl vaiko priežiūros susijusi su produktyvesniu jos darbu, nes kai „*...vaikas yra saugus, tau nereikia apie tai galvoti*“.

**Mokymasis.** Darnos paieškos grįžus dirbti iš vaiko priežiūros atostogų yra nuolatinis mokymosi procesas. Mokymąsi iš kitų patirties – vaikų turinčių kolegų, draugų, pažįstamų – moterys įvardijo kaip vieną iš pagalbos sau priemonių. Tai padeda matyti ne idealizuotas, o realias situacijas, su kuriomis susiduria dirbantys tėvai. Toks kitų patirties perėmimas padeda greičiau perprasti pakitusias realijas grįžus į darbą, greičiau prisitaikyti darbo vietoje ir drauge rasti vidinių išteklių įveikti sunkumus. Suvokimas, jog sunkumus patiria daugelis į darbus po ilgesnio vaiko priežiūros laikotarpio grįžusių tėvų, suteikia ramybės ir pasitikėjimo savo jėgomis. Taip pat kitų patirtys yra labai svarbus mokymosi veiksnys, kuriuo remiantis kuriamos normos – kas derinant darbą ir asmeninį gyvenimą yra įprasta, „normalu“, o kas ne. Nuolatos lyginama asmeninė situacija ir priimami sprendimai pusiausvyrai palaikyti. Kotryna pasakoja, jog „*išmokau iš savo draugės, ji tris vaikus augina ir pati mokėsi. Ji turėjo auklę, kuri su tuo vaiku, su vežimu būdavo šalia ten universitetuose, kur jai būdavo paskaitos. Tai aš pagal jos tą pavyzdį irgi taip pasidariau*.“

Apibendrinant „*virsmas*“ dirbančia mama yra kupinas netikėtumų, naujų iššūkių ir reikalaujantis nuolatinio budrumo ir aktyvumo. Inga šį vidinį pusiausvyros paieškų ir perėjimo į darbo ir motinystės derinimą procesą gražiai apibūdina vartodama „*virsmų*“ metaforą: „*Bet tai yra, nu, taip santykinai. Tai yra, tarkim, metų etapas. Po to vėl viskas virs kitaip. Nu, tai yra virsmas, kaip aš sakau. Galbūt aš daugiau išeinu į darbą, tarkim, jis daugiau būna su vaiku. Ir jeigu tu prie to kažkaip prisiriši ir matysi viską standartiškai, labai kentėsi*.“ Analizuojant įvairias tyrimo dalyvių patirtis galima teigti, jog pusiausvyros siekimas, kaip visų

tyrime dalyvavusių iš motinystės atostogų į darbą grįžusių moterų patirtis vienijantis fenomenas, yra įvairialypis ir skirtingai patiriamas – vienoms moterims tai bandymas balansuoti ir išgyventi tarp skirtingų ir sunkiai įveikiamų gyvenimo užduočių, kitoms pats pusiausvyros procesas, jo išgyvenimas ir įvairių veiklų derinimas yra tarsi „variklis“, kuris motyvuoja veikti, siekti ir aktyviai reflektuoti savo gyvenimo patyrimus, juos įprasminėti.

### Kintantys vaidmenys

Kitas tyrime išryškėjęs svarbus su pusiausvyros paieškomis susijęs fenomeno aspektas – vaidmenų kismas. Tyrimo dalyvės intensyviai išgyvena pakitusių vaidmenų būseną bei naujų vaidmenų integravimo poreikį. Jos renkasi ir sprendžia, kaip suderinti skirtingus socialinius vaidmenis – motinos, darbuotojos, žmonos, studentės. Vaidmenų kismo ir integracijos procesas tyrime atskleidžiamas kaip *socialinio pobūdžio* procesas, kuriam būdinga *perdėtų lūkesčių atsisakymas, prioritetų nusistatymas ir grįžimas „į save“*.

**Socialinio pobūdžio procesas.** Tai, jog tapatumo bei skirtingų vaidmenų prisiėmimo procesas yra ne tik asmeninis identifikacijos vyksmas, bet ir socialinis, rodo ir tyrimo dalyvių refleksijos, kai konkretus vaidmuo dažnai įvardijamas iš visuomenėje vyraujančių nuotaikų, lūkesčių ir nuomonių pozicijos, kaip geriausiai ar tinkamai jį atlikti. Tai byloja tokie vaidmens atlikimo kokybę įvertinantys ar apibūdinantys žodžiai, kaip „*supermama*“ ir „*tobula mama*“. Viena tyrimo dalyvė pačioje interviu pradžioje tarsi apibendrino savo santykį su motinos vaidmeniu pabrėždama, kad jos asmenybė ir poreikiai pasikeitus gyvenimo situacijai yra ne mažiau reikšmingi ir svarbūs: „*Apskritai, mmm, gal pradėsim nuo to, kad nesu „supermama“. Nu, ta prasme, kad nebėgioju paskui vaiko užpakalį. Ir visada kreipiau dėmesį ir į savo poreikius ir norus.*“

**Perdėtų lūkesčių atsisakymas.** Šis vaidmenų pasirinkimas yra nuolatinis procesas, nuolat persvarsant, kiek ir kokiomis motinomis bei kaip atsidavusios savo darbui darbuotojos tyrimo dalyvės nori būti. Laima garsiai svarsto apie suidealizuotą motinystę ir kaip svarbu ištrūkti iš visuotinai primestų standartų, atsipalaiduoti ir išsivaduoti nuo perdėtų lūkesčių sau kaip motinai: „*Visi nori būti idealūs, tobuli. Pati su tuo susiduriu – ta prasme, kad pati tikiesi iš savęs labai daug, o įgyvendinti to nepavyksta ir dienos pabaigoj sėdi ir galvoji: nu, aš nesu tobula ir nesu ta ideali, kokia norėčiau būti.*“

Tokie vidiniai apmąstymo ir neretai intensyvių jausmų procesai būdingi tyrimo dalyvių kasdienybėje, joms reflektuojant savo vaidmenis, jų atlikimo kokybę ar motyvaciją. Pavyzdžiui, Emilė pasakojo metu dažnai įvardija ir apibendrina savo motinystės situaciją ir darbo prioritetą, lygindama jį su žmonos vaidmeniu, bei kitus pasirinkimus (pavyzdžiui, aktyvesnį kultūrinį gyvenimą, visuomenines veiklas). Kūdikio gimimo laikotarpio pradžioje ji apibūdina pagrindinį savo vaidmenį, kuris, kaip aiškėja iš tyrimo konteksto, šiai jaunai motinai buvo nemažas iššūkis: „*Buvau sėdinti namie motina.*“ Emilė po truputį stengėsi grįžti į darbą, nes turėjo galimybę (vaiko tėtis buvo išėjęs vaiko auginimo atostogų) ir norėjo neatitolti nuo darbo aplinkos bei turėti galimybę užsidirbti. Tačiau grįžimas į darbą susijęs su vaidmenų lyginimu ir svarstymu, kokia ji yra motina: „*Tie darbai mums taip gerai derinasi, bet labai nesu ta tokia produktyvi mama.*“ Emilė daug reflektuoja savo, kaip mamos, vaidmenį bei pasirinkimus ir elgesio su vaiku modelius. Įvardydama tai, kas, jos nuomone, visuomenėje laikoma idealia mama, ji truputį pasišaipė iš stereotipinio idealo ir drauge bando priimti savo, kaip motinos, ribotumus. Drauge ji apmąsto ir savo santykius su vyru, suvokdama esamą situaciją kaip tam tikrą duotybę, kuri esamuoju metu yra neišvengiama, nes vaiko priežiūra ir darbas yra didesnis prioritetas jaunai šeimai, siekiančiai išlaikyti emocinį ir finansinį stabilumą: „*Nors suprantu, kad šeima prasideda nuo vyro ir moters, bet šiuo metu gal vis dėlto vaikas svarbiausia, tada darbas ir tada šeima. Nu, ta prasme, va, taip viskas susidėlioję yra.*“

**Prioritetų nusistatymas.** Vaidmenų derinimas siekiant pusiausvyros, ypač grįžimo į darbovietę pradžioje, yra pastangų reikalaujantis procesas, susijęs su psichologiniu nuovargiu, kuris suvokiamas kaip neišvengiamas ir natūralus dalykas. „*Tai šeimoje, žinoma, jutosi, nes yra nuovargis... Nes jau motina vis tiek daugiau atsiduodanti darbui yra. Bet supranti, kad nėra kitos galimybės*“ (Jurga). Vidiniai apsisprendimai, vaidmenų konfliktai ir prioritetai išryškėja esant sudėtingesnėms situacijoms, kai sutrinka įprastas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ritmas, tenka keisti planus, tuo metu kyla frustracija dėl nepakankamai gerai atlikto vaidmens, pavyzdžiui, darbuotojo: „*Sudėtingiausia tai būna, kai vaikui susirgus reikia imti nedarbingumo lapelį... Va, tokiomis aplinkybėmis jautiesi toks nepilnavertis darbuotojas*“ (Greta); „*Vat, tas sudėtingiausias tikriausiai yra dalykas, nes, nu, negaliu ramia sąžine*“

darbe uždaryti duris ir pasakyti: nu, pas mane ne-darbingumas, mano vaikai serga“ (Laima). Todėl iš vaiko priežiūros atostogų į darbą grįžusios tyrimo dalyvės neišvengiamai daugiau ar mažiau sąmoningai sprendžia vaidmenų prioritetų dilemą: kuris vaidmuo yra svarbesnis, kam skirti daugiau laiko ir kitų vidinių išteklių („O mamai tai tikriausiai reikėtų, nu, nusiraminti [šypsosi] ir susidėlioti prioritetus arba tėčiui – kuris ten labiau siekia karjeros, kuriam labiau sekasi toje srityje“, Laima).

**Sugrįžimas „į save“.** Grįžimas į darbą iš motinystės atostogų nemažai daliai tyrimo dalyvių yra ir tarsi sugrįžimas „į save“, tad tai nėra vienareikšmiškai įvardijama kaip iššūkis. Tai taip pat yra galimybė atgauti pusiausvyrą, t. y. grįžti prie tos savo gyvenimo srities, kuri buvo reikšminga prieš susilaukiant vaiko, ir šitaip tarsi atgauti „save“ arba tiesiog pailsėti nuo „rutininio gyvenimo“. „Vat, tie dalykai – tu visai kitame pasaulyje. Ir kai tavęs klausia, ar tu ateini pailsėti į darbą? Taip. Ir nėra čia ko gėdytis. Taip, nes nuolatiniai vaikų poreikiai išsekina“ (Laima). „Aš kažkaip tai neturiu tokios minties, kad nenorėčiau dirbt, gal čia reikėtų namų šeimininke patapt“ (Viktorija). „Darbas man buvo atgaiva ir nejučiaupatingai didelio streso“ (Greta). Pats skirtingų gyvenimo sričių derinimas neretai suvokiamas kaip pilnatvės, gyvenimo prasmės šaltinis, nes stengiamasi integruoti svarbius, prasmingus savo gyvenimo uždavinius – tiek šeimos puoselėjimą, tiek karjerą, studijas. Duomenų analizėje atskleidėme, jog grįžimas į darbą – tai svarbus priartėjimo prie pusiausvyros pojūčio savo gyvenime etapas toms moterims, kurios mėgsta savo darbą, patenkintos savo darbo aplinka ir atliekama veikla.

Apibendrinant moterų vaidmenų kismo refleksijas reikėtų pasakyti, kad svariausias pozicijas pasakojimuose užima darbinis ir motinos vaidmenys – jiems skiriami pagrindiniai vidiniai ir išoriniai ištekliai. Kitoms gyvenimo sritims – santykiams su sutuoktiniu, kultūriniam gyvenimui ar aktyvesniam laisvalaikui, socialiniams ryšiams – lieka labai nedaug energijos ir laiko, ypač laiko trūksta sau: „Iš tikrųjų pasiilgstu tokio sau laiko kažkokio, kad su savo mintim tik pabūčiau: ne su vaiku, ne su darbu, ne su vyru – tiktais su sa-vi-mi“ (Emilė); „Mane gyvenime yra liga kelis kartus paguldžiusi, bet taip, nu vat, kai nerandi sau laiko, tai paguldo taip, kad į ligoninę paguldo. Nu, tada surandi“ (Laima). Apibendrinant galima teigti, kad skirtingų vaidmenų derinimas iš motinystės atostogų į darbą grįžusioms motinoms yra neišvengiamas ir svarbus apsisprendimų metas. Tai laikas, kurio

metu daugiau ar mažiau reflektuodamos, darydamos tam tikrus gyvenimo pasirinkimus, suvokdamos savo poreikius, norus ir galimybes tyrimo dalyvės apibrėžia, kas joms svarbu ir kiek jos nori savo laiko ir jėgų skirti motinystei, šeimai, o kiek darbui ar kitoms gyvenimo sritims. Gebėjimas suvokti savo vidinius prioritetus ir vienaip ar kitaip elgtis motyvuojančius esamus gyvenimo etapo aspektus yra gana svarbus veiksnys, kuris leidžia geriau jaustis ir priimti esamą balansavimo tarp šeimos ir darbo situaciją kaip pozityvų, nors ir neišvengiamą bei nemažai pastangų reikalaujantį pusiausvyros paieškų procesą.

### Laiko patyrimo pokyčiai

Vienas iš pusiausvyros paieškų fenomeno aspektų, kuris atsiskleidžia tyrimo dalyvių istorijose, tai – susidūrimas su pakitusiu laiko pojūčiu, lyginant vaiko priežiūros metu patiriamą laiką ir laiką bei su juo susijusius išgyvenimus ir elgesio strategijas, kurios pasireiškia grįžus į darbą. Atskleidžiami šie laiko patyrimo pokyčių aspektai: *kontrastas, jausminiai skirtumai, vidinės bei išorinės laiko valdymo strategijos*.

**Kontrastas.** Vaiko priežiūros atostogų laikotarpis dažnai įvardijamas kaip „atostogų“, „ramus“ laikas, tarsi laiko tėkmė šiuo metu būtų išgyvenama kaip lėtesnė. Kai kurios dalyvės šį laiką traktuoja kaip pozityvų ramybės laiką („Bet kartais yra toks melancholiškas, kai pasiilgsti tų pirmų metų, kur buvo tokia visiška ramybė, pienu kvepiantys namai, mmm [su ilgesiu balse, dziugiai]“, Inga), kai galima visiškai atsiduoti vaiko auginimui, santykio su vaiku kūrimui, kitos tokį laiką įvardija kaip sudėtingą, kai trūksta erdvės kitokio pobūdžio veikloms. Dėl šių skirtingų išgyvenimų kyla ir nevienodi darbo ir motinystės derinimo pradžios pasirinkimai – vienos moterys į darbus grįžta labai anksti (pavyzdžiui, tik gimus vaikui), kitos – po metų, dvejų ar trejų. Grįžimas iš vaiko priežiūros atostogų, priešingai nei vaiko priežiūros atostogų laikas, tyrimo dalyvių pasakojimuose siejamas su didelio intensyvumo patyrimais, gali būti suvokiamas kaip pozityvus gyvenimo „sodrūmo“, didesnio išbaigtumo pajautimas, kaip sumaištis išgyvenimai („...čia ateini iš kito režimo, visiškai kito gyvenimo į kitokį“, „iššluota viskas, kas buvo galvoj“, „kaip iš kito pasaulio“, „kaip iš kosmoso“, „didelė sugrįžimo įtampa“, „nu, bet taip ir buvo, aš iš kito pasaulio sugrįžau“), kai pagrindinė užduotis tampa suvaldyti laiką, kurio ribotumas ypač jaučiamas norint viską kokybiškai atlikti arba tiesiog suspėti padaryti būtiniausius dalykus.

**Jausminiai skirtumai.** Pusiausvyros paieškų fenomeno laiko aspektas šiame tyrime glaudžiai susijęs su skirtingais tyrimo dalyvių išgyvenimais. Pavyzdžiui, grįžimas į darbą po ilgesnio motinystės atostogų laikotarpio kai kurioms tyrimo dalyvėms susijęs su pasimetimu, nerimu ir nežinomybe dėl ateities, nes grįžtama į pakitusią darbinę situaciją: keičiasi darbo reikalavimai, būtinos darbinės kompetencijos ir žinios, atsiranda naujos informacijos ir standartų. Šitaip tarsi persikeliamas iš vieno laiko į visiškai kitokį, neretai tai įvardijama tarsi „išskritimas“ iš darbo rinkos ir visuomenės. Rūtos atveju „*neriekalingumo jausmas*“ arba metafora „*už borto*“ apibūdina susilpnėjusius arba nutrūkusius ryšius darbo aplinkoje, taip pat informacinius pokyčius. Vienos tyrimo dalyvės atveju šie jausmai išryškėjo dar stipriau siejant juos su įstaigos reorganizavimo procesais: „*Iš vienos taip pusės, atrodo, jau, vat, prašau, 12 metų patirtis. Ir ką? Ir realiai ta mano patirtis nukrypo į šoną... Dabar aš atsidūriau visiškai kitoj srity, nesusiję niekaip*“ (Miglė). Tokie kardinalūs pokyčiai siejasi su intensyviais jausmais: „*Jautiesi ne savo vietoj*“; „*Ir, atrodo, nu va, čia dirbai dirbai, kažkada buvai vertinamas, o dabar čia visiškai nieko vertas jauties*“ (Miglė).

Vis dėlto yra ir kitokių išgyvenimų, pavyzdžiui, Jurga, nors ir baiminosi grįžti į darbą, bet sugrįžusi nesusiduria su adaptacijos sunkumais: „*Iš tiesų galvojau, kad viskas bus žymiai sudėtingiau. Tas grįžimas į darbą... ir prieš tai, tai tas atėjimas – prieš tai jįsai gąsdino... Bet atėjus į darbą turbūt... nu, kaip tada aš sakiau, kad jau tos pačios dienos vakare man atrodė, kad aš nebuvau išėjęs tuos 2 metus*“ (Jurga). Ne visos tyrimo dalyvės tą laiką patiria kaip chaotišką ar sukeliančią stresą. Inga kalbėjo apie „*sodrų*“ laiką grįžus į darbą: „*Šiaip labai labai aš nesitikėjau ir niekada nesupratau, kad taip labai kūrybingas, nu, toksai brandus, toks kupinas visko. Va, tikrai taip, sakyčiau, nu, vaisius skini [nusijuokia]. Ne tai, kad... tiesiog kažkoks toksai, kur viskas labai aišku, labai struktūriška, nes tu neturi ir laiko, kada... ten*“ (Inga).

**Vidinės laiko valdymo strategijos.** Kalbėdamos apie darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą tyrimo dalyvės minėjo, jog efektyvi laiko valdymo strategija yra tada, kai kokybiškai užsiimama viena veikla vienu metu. Pavyzdžiui, atsitraukiamas nuo darbo būnant namuose („*grįžti namo ir pamiršti visus darbinis rūpesčius*“). Tai pasakojimuose įvardijama įvairiai: tiek kaip buvimas čia ir dabar („*tiesiog tu skiri laiką čia ir skiri laiką čia*“), tiek kaip „*kokybiškas*“ laikas su vaiku esant namuose, „*kokybiškas*“ įsitraukimas į darbą tam skirtu laiku. Toks efektyvus

laiko išnaudojimas susijęs su pasitenkinimu darbu ir drauge sėkmingo darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo patyrimu. Be to, darbo aplinka įvardijama ir kaip ta vieta, kur galima kitaip struktūrinti laiką, „*būti*“ tame laike kitaip, lyginant su namų aplinka auginant mažus vaikus. Pavyzdžiui, vertinama galimybė prisėsti ir išgerti kavos puodelį iki galo, susikoncentruoti į konkrečią užduotį ir ją nuosekliai užbaigti. Šį laiko įprasminimo būdą pavadiname *vidine laiko valdymo strategija*, nes ji beveik nepriklauso nuo aplinkos ar situacijos ir yra pačių tyrimo dalyvių vidinių pastangų, suvokimo arba patirties įprasminimo rezultatas.

**Išorinės laiko valdymo strategijos.** Siekdamos „*prisijaukinti*“ naują laiko patyrimą, tyrimo dalyvės bando suvaldyti, struktūrinti laiko išteklius taip, kad išgyventų kuo mažiau pasimetimo ar nežinomybės. Vienas pagrindinių elgesio modelių siekiant įveikti stresą dėl pakitusio laiko pojūčio ir gyvenimo ritmo intensyvumo – tai laiko valdymas, pastangos struktūrinti ir planuoti dienos veiklas. Šias laiko valdymo strategijas pavadiname *išorinėmis*, nes jos priklauso ne tik nuo moterų noro, pastangų, bet ir nuo organizacijos suteikiamų galimybių, be to, labiau orientuotos į organizavimą ir aplinkos valdymą, o ne į vidinius psichologinius procesus.

Inga apie laiko planavimą ir lanksčias dviejų darbų, studijų ir savo verslo galimybes kalba labai paprastai ir užtikrintai. Atrodo, kad laiko valdymas gimus vaikui ir derinant darbą bei asmeninį gyvenimą nekelia didelių iššūkių, nes jos vyras ir kiti artimi žmonės nuolat pasirūpina vaiku: „*Nu, mano darbas yra geras tuo, kad aš turiu grafiką visada mėnesį į priekį, budėjimus. O biure man irgi atsiunčia bent dviem savaitėm arba savaitę į priekį. Nu, tai aš jau irgi galiu numatyt darbą. Paskaitas aš irgi išsidėliuju visada mėnesiui į priekį.*“ Vis dėlto neretai tyrimo dalyvių pasakojimuose juntama su laiko valdymu susijusi įtampa kaip visus fizinius ir protinius išteklius mobilizuojantis stresas, norint įveikti sudėtingą situaciją. Pavyzdžiui, Laima pasakoja apie laiką, kurį reikia gana gerai paskirstyti, kai serga vaikai („*Nes iš tikrųjų, kai reikia viską susigalvoti, kaip sudėlioti į dienvartę ir su kieno pagalba, kad suspėti tai, ką turi suspėti, tada pradedi jaustis logistikos specialistu...*“). Marija dalijasi savo išgyvenimo strategija, kuri reikalinga tada, kai jos kolegės atostogauja, ir tenka susidurti su greitu darbo tempu: „*Tu tiesiog prioritetizuoji darbus, kurie yra būtini ir kritiniai. O kitus tiesiog, nu, nustumu tolyn. Nes, nu, kitaip neįmanoma. Valandų trūksta paroj [juokiasi].*“



Taigi pakitusio laiko išgyvenimas (nuo „sodrūmo“ iki „chaoso“) ir intensyvesnio laiko valdymas grįžus į darbą iš motinystės atostogų moterims yra svarbi pusiausvyros išlaikymo strategija, kuri padeda suvokti neišvengiamus pokyčius ir juos aktyviai įveikti. Visų pirma naudojami vidiniai laiko valdymo būdai – gebėjimas keisti savo požiūrį ir koncentruotis į esamąjį laiką konstruktyviai jį išnaudojant. Antra, pasitelkiamos ir išorinės laiko valdymo strategijos, padedančios struktūrinti, išskirti prioritetus ir paskirstyti laiką taip, kad jis būtų kuo palankiau išnaudotas darbo ir asmeninio gyvenimo atžvilgiu siekiant pusiausvyros.

### Socialinės paramos reikmė

Siekiant rasti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą vienas iš svarbiausių dirbančios mamos „virsma“ patiriančių moterų elgesio modelių yra socialinės paramos šaltinių paieška. Panaudojant tokius išorinius išteklius efektyviau sprendžiamos kylančios derinimo problemos. Socialinė parama tampa svarbiu pusiausvyros radimo ir išlaikymo veiksmu ypač kalbant apie tyrimo dalyvėms aktualiausią pagalbą – vaikų priežiūrą, nes tik šitaip mama gali pradėti dirbti apskritai (tą daryti ne vaikų miego metu, per pietus ar naktį). Kuo gausesni socialinės paramos šaltiniai ir pasirinkimai, tuo lengviau į darbą grįžtančiai moteriai planuoti darbus ir turėti „atsarginį planą“ vaikui susirgus ar panašiose situacijose. Išskirti trys socialinės paramos šaltinių lygmenys: asmeninis, darbo ir valstybinis.

**Asmeninis socialinės paramos lygmuo.** Asmeninis socialinės paramos lygmuo apima partnerio ir kitų artimųjų paramą. Artimų žmonių pagalbą ir emocinį palaikymą tyrimo dalyvės siejo su gera savo emocine savijauta ir su teigiamu darbo ir asmeninio gyvenimo derinimu. Viktorija dalijasi patirtimi apie svarbią artimų žmonių pagalbą prižiūrint vaiką, kuri padeda jai sėkmingai derintis prie darbo tvarkaraščio: „Vaikučio močiutė yra šalia arba vyras – ir galim kažkaip pasimainyt: tai vienas kažkaip nenuėina, tai kitas.“ Ypač svarbi partnerio parama. Būtent su partneriu dažniausiai derinamasi dėl vaiko priežiūros ir kitų įsipareigojimų („Šeima turi veikti lyg komanda“, Inga; „Šeimoje palaikymas labai turi būt“, Jurga) bei kintančių situacijų ir problemų, kurias reikia įveikti kasdienybėje.

Tyrimo dalyvių pasakojimuose apie socialinės paramos trūkumą artimojoje aplinkoje juntami vienišumo ir bendruomeninės bendrystės trūkumo išgyvenimai, kurie įgauna naujų atspalvių gimus vaikui – tiek emocinė, tiek fizinė pagalba tampa labai svarbi norint

tvirčiau žengti į naujų šeimos ir darbo iššūkių derinimo kupiną gyvenimo etapą („Tai, va, tie periodai, kai mes neturėdavom žmogaus, kuris būtų su vaiku, tai buvo jie patys sunkiausi“; „Tai viskas priklauso, ar yra, kaip tą, vat, vaiką palikti kam atsakingam, nes mes neturime jokių senelių čia. Esam visai vieni – aš, vyras ir vaikas [juokiasi]. Tai realiai jeigu kažkas auklei, tai ir mūsų reikalai sustos“, Rūta). Ir atvirkščiai, tuose interviu, kuriuose nemažai optimistinės gaidos randant pusiausvyrą tarp skirtingų gyvenimo sričių, akcentuojama ir vertinama artimiausių šeimos narių pagalba („Tai, va, tai gerai, kad kartais, ne visada man tenka būti tam žmogui, kuris yra namie su vaiku. Bet ir vyras prie to irgi prisideda“, Jurga; „Čia labai svarbu ir bendra šeimos nuostata. Kaip tu jautiesi. Aš tai tikrai turiu gerą palaikymą iš tikrųjų iš vyro pusės...“, Inga; „Nu, yra šeimų, kur neturi ten, vat, mamų, senelių. Mūsų irgi seneliai vieni ne Vilniuj gyvena. Tai mes turim realiai vienus tokius labai jau artimus. Bet yra ir draugų mano“, Inga). Kelios tyrimo dalyvės mini, jog joms pats artimiausias toks šeimos modelis, kuris būdingas pietų šalims, kai šeima suprantama kaip „išplėstinė šeima“ arba „itališka šeima“ – su tėvais, seneliais, tetomis ir dėdėmis, kurie padeda auginti vaiką, ir toks modelis gerokai pranoksta infrastruktūrinę specializuotą vaiko priežiūrą dėl meilės ir šiltų santykių prioriteto, kurį gali duoti artimieji.

**Darbo lygmens parama.** Ši kategorija aprėpia trejopą – organizacijos lygmens, vadovų ir kolegų – paramą, lanksčias darbo sąlygas ir darbo laiko organizavimo aspektus.

Apie organizacijos paramą vaikų priežiūros srityje moterys kalbėjo kaip apie „fantastinį dalyką“, kuris Lietuvoje – dar „svajonė“. Minėdamos konkrečias su šia parama susijusias praktikas jos užsiminė apie „žindymo kambarius“, taip pat apie „vaikų kambarius“, kuriuose galėtų dirbti vaikus prižiūrintys asmenys ir kuriuose būtų sudaromos sąlygos vaikus palikti visai darbo dienai ar daliai dienos, t. y. „nenumatytiems, nesuplanuotiems atvejams“. Tai rodo, kad moterims tokie atvejai tikrai aktualūs. Organizacijos parama vaikų priežiūros srityje ypač aktuali toms moterims, kurių darbovietės ir vaiko darželį skiria nemenkas atstumas. Kotryna išsakė nuomonę, kad dėl netoli darbovietės ar pačioje darbovietėje teikiamų vaiko priežiūros paslaugų net galvotų apie „ilgesnę darbo dieną“.

Vadovų parama čia apima įvairaus lygmens vadovaujančius asmenis, nes tyrimo dalyvės pasakojo tiek apie darbdavių ir padalinių vadovų, tiek apie tiesioginių vadovų paramą. Miglė pabrėžė darbdavio požiūrio reikšmę tiek asmeniškai, tiek kuriant „atmosferą“

tarp kolegų: „*Didžiausias palengvinimas yra darbavio požiūris iš tikrųjų, kai tu nesijauti kaltas, kad tu išeini į biuletinį, kai vaikas suserگا.*“ Suvokiamos nepalankios vadovų nuostatos siejamos su vidine įtampa ir stipriu kaltės jausmu. Kita vertus, tyrimo dalyvės minėjo, kad jausdamos vadovų paramą ne tik išgyvena mažiau streso, bet ir asmeniškai stengiasi „*nepiktnaudžiauti*“, t. y. kuo rečiau atsiprašyti iš darbo dėl vaiko ar kitų asmeninių priežasčių.

Tyrimo dalyvės pabrėžė kolegų supratimo apie joms, kaip dirbančioms motinoms, tenkančius sunkumus svarbą. Atsiskleidė „*moteriško*“ kolektyvo arba tėvystės patirties turinčių kolegų vaidmens reikšmė – tokia kolektyve tyrimo dalyvės galėjo atvirai dalytis savo patyrimais apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo aspektus, nes „*vis tiek visi yra praėję tą kelią*“, t. y. tokiomis aplinkybėmis moterys jaučiasi suprastos. Teigiami santykiai su kolegomis kai kurioms moterims buvo svarbi paskata grįžti į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, nes jos jautėsi laukiamos savo darbovietėse.

Ypač daug kalbėta apie lanksčių darbo sąlygų svarbą. Kai kurios moterys dalijosi patirtimi, kad geriausia, jei lankstaus darbo sąlygas sudaro tiek jų pačių, tiek partnerių darbovietės – tai palengvina kasdienį įvairių įsipareigojimų derinimą ir padeda iškilus nenumatytoms aplinkybėms, pavyzdžiui, kai suserگا vaikas ar jį prižiūrinti auklė. Tyrimo dalyvės minėjo dvi lanksčių darbo sąlygų formas – lankstų darbo laiką ir vietą (nuotolinį darbą). Rūta pabrėžė lanksčios darbo dienos pradžios ir pabaigos svarbą – tai viena svarbiausių praktikų, padedanti moteriai sėkmingai derinti darbą ir vaiko priežiūrą, jaustis ramiai dėl galimai iškiliančių netikėtų situacijų: „*...pagrindinis yra turbūt tas, kad mes galime, nu, anksčiau ir ateiti, anksčiau ir išeiti*“. Miglė dalijosi patirtimi apie sutrumpintą darbo dieną – tai moteriai suteikė galimybę anksčiau paimti vaiką iš darželio ir sumažino nerimą, kad vaikas darželyje tėvų lauks vienas paskutiniųjų. Viktorija pasakojo, kad kartais naudojasi galimybe dirbti namuose. Tokia patirtimi dalijosi ir Rūta, tačiau jai darbas namuose – tik kraštutinė priemonė susidarius nenumatytoms aplinkybėms, pavyzdžiui, kai suserگا vaiką prižiūrinti auklė: „*Nu, koks darbas iš namų su vaiku? Nėra to darbo.*“

Minėti darbo laiko organizavimo aspektai, kurie turi nevienareikšmę įtaką darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui, tokie kaip naktiniai budėjimai ir budėjimai savaitgaliais, pamaininis darbo laikas ir darbo laiko nuspėjamumas. Viena vertus, naktinius budėjimus ir budėjimus savaitgaliais Kotryna siejo

su miego, poilsio ir su šeima praleidžiamo laiko stygiu, taip pat su neigiamu poveikiu visų šeimos narių sveikatai: „*Tie, vat, budėjimai, kai esi ir šiaip paprastą dieną labai neišsimiegojęs, ir dar savaitgalį turi budėti, šitas dalykas labai buvo sunkus. Aš manau, kad daugiau ir sirgom po to, ir visa kita buvo.*“ Kita vertus, Greta dalijosi turimomis žiniomis, kad būtent naktiniai budėjimai kai kurioms jos kolegėms padėjo derinti darbą ir vaikų priežiūrą. Analizuojant tyrimo duomenis galima teigti, jog organizuojant darbo laiką svarbu, kiek įmanoma, atsižvelgti į individualius moterų poreikius ir galimybes. Pamaininį darbą dirbančios tyrimo dalyvės pabrėžė darbo laiko nuspėjamumo svarbą, t. y. kai apie tvarkaraštį informuojama iš anksto.

**Valstybinio lygmens socialinė parama vaikų priežiūrai.** Valstybės lygmuo apima infrastruktūros pobūdžio paramą vaikų priežiūrai, aktualios informacijos dirbantiems tėvams teikimą bei visuomenėje vyraujančias nuostatas tėvystės atžvilgiu.

Didelę reikšmę tyrimo dalyvėms turi vaiko priežiūros infrastruktūros kokybė – valstybinių darželių prieinamumas šalyje arba, jei neprieinamos valstybės kompensuojamos paslaugos, šeimos finansinės galimybės naudotis auklės ar privačių darželių paslaugomis. Kai kurios moterys pasakojo jaučiančios nepasitenkinimą mažus vaikus auginančioms šeimoms šalyje sudarytomis galimybėmis. Emilė tai vadino „*skaudžia tema*“: „*Tiesiog nesulaukėme eilės, kas yra labai liūdna, nes, nu, žinau, kad yra taip negražu kalbėti, bet mes nukentėjom...*“ Laima pabrėžė galimybių dirbti mažesniu krūviu ir daugiau laiko praleisti su vaikais svarbą bei tokių galimybių šalyje trūkumą. Pagrindine tokių galimybių trūkumo priežastimi ji laiko mažą piniginių atlyginimų už darbą – gaunamos pajamos tiesiog neleidžia dirbti mažesniu krūviu. Šią situaciją tyrimo dalyvė lygino su jai žinoma priimtinesne situacija užsienio šalyse, kur „*vaikų niekas nelaiko darželyje ilgai, <...> nes vienas iš tėvų nedirba pilnu etatu ir tai yra tiesiog norma*“.

Aktualios informacijos dirbantiems tėvams teikimas yra svarbus valstybinio lygmens socialinės paramos šaltinis. Kai kurios moterys pabrėžė švietimo tėvystės klausimais svarbą šalyje, taip pat prisipažino stokojančios informacijos, susijusios su valstybės suteikiamomis lengvatomis dirbantiems tėvams. Jurga sakė mananti, kad svarbu kuo daugiau pastangų skirti tėvystės įgūdžiams ugdyti ir Lietuvos politiką kreipti prevencijos linkme, t. y. pradėti nuo ankstyvo ugdymo tėvystės bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimais: „*...mums reiktų ne nuo tėvų, dabar jau esančių tėvų, pradėti jų gerovę kurti. Mums reiktų*

nuo darželių ir nuo mokyklų, t. y. jau šituos, augančių mūsų kartą mokyti būti tėvais ir mokyti derinti darbą ir tėvystę paskui. <...> Manau, kad tada ir rizikos šeimų būtų mažiau, ir smurto atvejų būtų mažiau su vaikais.“ Inga išsakė dirbančių tėvų informavimo apie valstybės suteikiamas lengvatas poreikį. Ji pabrėžė su valstybiniu socialiniu draudimu ir mokesčiais susijusius klausimus.

Visuomenėje vyraujančios nuostatos tėvystės atžvilgiu – kitas aktualus tyrimo dalyvėms valstybės paramos išteklius derinant šeimą ir asmeninį gyvenimą. Dalis tyrimo dalyvių pasakojo susiduriančios su nuomonėmis, kad už vaikų priežiūrą ir namų ruošą pirmiausia atsakingos moterys; tai joms kelia neigiamus jausmus. Jos teigė, kad dirbančiai motinai labai svarbi partnerio parama, todėl reikalingas ir visuomenės supratimas, jog abu tėvai yra atsakingi už vaiko priežiūrą, taigi ir už darbo ir asmeninio gyvenimo išipareigojimų derinimą. Pavyzdžiui, Kotryna atkreipė dėmesį į kol kas dar menkai paplitusią praktiką, kad nedarbingumu dėl vaiko ligos naudotųsi ne tik motina, bet ir tėvas. Kalbėdama šia tema Kotryna situaciją Lietuvoje emociškai lygino su padėtimi Skandinavijos šalyse, kur, jos nuomone, partnerių santykiai dalijantis įvairius išipareigojimus yra lygiaverčiai: „Mes, lietuviai, sakom: va, motinos dėžiaugiasi vyro pagalba. O skandinavai, jie sako: kaip moteris gali dėžiaugtis vyro pagalba, jie gali dėžiaugtis pagalba iš išorės. Ta prasme, močiučių, auklių. O vyras – jisai irgi turi auginti vaiką, kaip ir moteris. Ir jiems abiem reik pagalbos. O ne kad vienas augina, o kitas, sakykime, jeigu noriu, padedu, jeigu nenoriu – ne.“

Nagrinėjant tyrimo dalyvių pasisakymus aiškėja, kad svarbu formuoti palankią visuomenės nuomonę, kuri skatintų lyčių lygybę ir kartu padėtų dirbančioms motinoms lengviau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Apibendrinant tyrimo metu surinktus duomenis apie socialinę paramą vertėtų atkreipti dėmesį į tai, kad, siekiant padėti į darbą iš vaiko priežiūros atostogų grįžusioms moterims derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, svarbu skatinti teigiamus pokyčius tiek jų asmeninio gyvenimo, tiek organizacinio, tiek bendrai valstybės lygmenį apimančiose srityse.

## REZULTATŲ APTARIMAS

**Pusiausvyra.** Nemaža dalis tyrimų remiasi darbo ir gyvenimo konflikto (angl. *life-work conflict*) arba balanso (angl. *life-work balance*) konceptais, dar vartojama ribų ar sienų sąvoka (angl. *life-work boarder*). Visgi dažniau darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo tyrimuose pereinama prie pozityvią konotaciją turinčios

sąvokos – *balance* [22–24]. Kaip teigia Emslie [19], toks pozityvus fenomeno įvardijimas padeda išvengti pernelyg stipraus dviejų gyvenimo sričių atskyrimo bei atskleisti tai, jog darbo ir asmeninio gyvenimo vaidmenys ir atsakomybės neretai yra sumišę ir patenka į vienas kito lauką. Šiame tyrime taip pat svarbi tyrimo dalyvių pasakojimus vienijanti gija yra ta, jog pusiausvyros paieškos suvokiamos kaip svarbi gyvenimo pilnatvės arba, mažiausiai, bent būtinybės dalis, pernelyg neišskiriant vienos ir nesiekiant paneigti kitos gyvenimo srities, tačiau renkantis kiekvienai moteriai palankiausių jų derinimo kombinaciją pasitelkiant vidinius ir išorinius išteklius. Kita vertus, ryškėja dar naujesnės tendencijos, pavyzdžiui, Murphy ir kt. [25], keisti šią *balanso* sąvoką arba, pasak autorių, metaforą į terminą *sąveika* (angl. *interaction*), o [26] Roberts siūlo terminą *lifescape* ir neskirti gyvenimo ir darbo į atskiras kategorijas.

Šiame tyrime norime atskirti dvi sąvokas, kurios, nors ir yra panašios, mūsų tyrime nėra laikomos tapachiomis. *Derinimo* sąvoka gali būti traktuojama kaip neutralesnė, apibūdinanti pačią poreikio atlikti du skirtingo pobūdžio veiksmus būtinybę. Pasitelkdami vaizdingesnę *pusiausvyros paieškų* sąvoką, kuri išskyla kaip tyrimo duomenis abstrahuojanti koncepcija, norime pabrėžti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo ypatumus – būtinybę tarsi svarstyklėse paskirstyti gyvenimo užduočių svorius, gebėti, pasak tyrimo dalyvių, „suktis“ ir atgauti psichologinį, fizinį, socialinį bei finansinį stabilumo pojūtį ir savo gyvenimo kontrolės jausmą. Tad pusiausvyros sąvoka apima tiek pakitusios gyvenimiškos situacijos intensyvumą, kylančius iššūkius, tiek siekį nuolat aktyviai palaikyti kiek įmanoma didesnę stabilumą ir drauge gerai jaustis. *Derinimo* sąvoka apibūdina patį veiksmą, o *pusiausvyros* – dar ir siekiamą rezultatą.

**Kintantys vaidmenys.** Autoriai, tyrinėjantys motinos ir darbuotojos vaidmenų derinimo ypatumus, daro skirtingas tyrimų išvadas. Rothbard [27], pateikdamas tyrimo rezultatus, teigia, kad moterys, kurios jaučia, jog sėkmingai susidoroja su šeimyniniais vaidmenimis, daugiau linkusios teigiamai kalbėti ir apie savo darbinis vaidmenis, tačiau priešingos krypties rezultatų šiame tyrime neaptinkama. Greenhaus ir Powell [28] tyrimo rezultatai daugiau nurodo šiame tyrime analizuotos pusiausvyros paieškos fenomeno ypatumus: teigiami išgyvenimai, susiję su vienu iš vaidmenų, gali praturtinti ir turėti teigiamą poveikį kitam vaidmeniui. Remiantis mūsų atlikta duomenų analize galima sakyti, kad skirtingų vaidmenų derinimas, nors ir reflektuojamas kaip iššūkis, kuriam reikia nemažai

vidinių ir išorinių išteklių, visgi suvokiamas kaip gyvenimo praturtinimas. Be to, įdomu tai, kad iš motinystės atostogų grįžusios tyrimo dalyvės labiau mėgaujasi darbinio vaidmeniu, mažais dalykais, tokiais kaip galimybė atlikti vieną užduotį iki galo ar turėti ramaus laiko susikoncentruoti į vieną veiklą, taip pat ramiai išgerti kavos ir pan. Šie darbinio vaidmens aspektai tampa svarbūs lyginant su emocinio įsitraukimo ir intensyvumo reikalaujančiomis situacijomis bei rutininėmis veiklomis namuose.

Šiame tyrime remiamės tapatumo fenomeno kaip įvairialypio, kintančio proceso perspektyva [18]. Moters, grįžtančios į darbą iš motinystės atostogų, tapatumas transformuojamas integruojant skirtingus vaidmenis – tiek motinos, žmonos, tiek darbuotojos, profesionalės, visuomenės veikėjos ar kt. Kaip teigia Buzzanell ir kt. [18], organizacijos šiuolaikinėje visuomenėje trukdo tiek vyrams, tiek moterims laisvai rinktis savo vaidmenis ir konstruoti tapatumą, primygtinai siūlydamos tam tikrus elgesio ir mąstymo modelius, naudingus organizacijai ir dažniausiai stipriai konfliktuojančius su šeimos vaidmenimis. Mūsų tyrimo duomenų analizė tokius rezultatus atitinka tik iš dalies, nuoseklesniam palyginimui reikėtų papildomų klausimų tyrimo dalyvėms. Analizuojant duomenis matyti, kad moterų tapatumai kuriami ir daugiau nei organizacijos yra veikiami jų asmeninių vizijų ir poreikių, vis dėlto jos pačios renkasi, kuriam vaidmeniui skirti prioritetą, vidinius išteklius, taip pat laiką. Visgi įsitraukimas į organizacijos veiklą susijęs su kaltės išgyvenimais ir nerimu dėl profesinio vaidmens, kai tenka netikėtai imti nedarbingumą ir slaugyti vaiką tose darbovietėse, kur nelanksčiai žvelgiama į darbuotojų darbinės rutinos nutraukimą dėl asmeninių priežasčių. Panašius kaltės išgyvenimus derinant darbinis ir asmeninio gyvenimo vaidmenis savo tyrime mini Aldoory ir kt. [16].

Kalbant apie vyrų ir moterų socialinius vaidmenų konstravimo skirtumus, kaip pastebi Emslie [19] ir Connell [29], iš moterų tikimasi, kad jos švelniai, beveik nepastebimai gebės palaikyti perėjimą tarp namų ir darbo pasaulių. Mūsų tyrime šis lyties, kaip socialinio fenomeno, konstravimo aspektas pasitvirtino tik iš dalies, nes motinos, grįžtančios į darbą, patiria pakitusį laiko pojūtį tarp šių dviejų „pasaulių“, susiduria su vaidmenų gausa ir siekiu gauti socialinę paramą, padėsiančią išlaikyti balansą tarp darbo ir šeimos gyvenimo. Jos taip pat teigia, jog siekti pusiausvyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo nėra lengva, kartais tai vingiuotas procesas su savo pakilimais ir nuopuoliais, tačiau prasmingas dėl galimybės

patirti gyvenimo „sodrumą“ ir turtingumą. Be to, dirbančios mamos skeptiškai žiūri į idealizuotą motinos vaidmenį ir nesistengia būti idealiomis darbuotojomis ir tobulomis mamomis tuo pačiu metu. Visgi lyčių skirtumų pasireiškia kalbant apie socialinę paramą, kaip vieną svarbiausių pusiausvyros išlaikymo ramsčių. Šioje kategorijoje partneris tampa reikšmingu socialinės paramos veikėju – svarbiu pagalbininku derinimo procese. Tačiau kai kurios tyrimo dalyvės drąsiai kvestionuoja tokią situaciją, kai vyras yra pagalbininkas, o jo pagalba dziaugiamasi kaip netikėta „dovana“ – jis turėtų būti partneris, kurio pagalba neišvengiama, o ne galima ir papildoma. Tai vis dar atskleidžia įsigalėjusius stereotipus apie vyrų ir moterų vaidmenų mūsų visuomenėje skirtumus.

Hilbrecht ir kt. [30] kokybinio pobūdžio tyrime analizavo, kad moterys turi gana ribotas laisvalaikio galimybes, nes susitelkia į „žongliravimą“ motinyste ir darbu. Tai atitinka mūsų tyrimo rezultatus, rodančius, kad mamos ir darbuotojos vaidmenys išryškėja kaip pagrindiniai siekiant rasti pusiausvyrą tarp pakitusio gyvenimo turint mažą vaiką ir grįžimo į darbą. Kiti asmenybės aspektai bei vaidmenys, susiję su asmeniniais santykiais, laisvu laiku, pomėgiais ar visuomenine veikla balanso paieškų persmelktu darbo ir šeimos derinimo laikotarpiu, lieka mažiau atskleisti dėl laiko stokos.

**Laiko patyrimo pokyčiai.** Roberts [26] tyrime atskleistos laiko ir darbo bei asmeninio gyvenimo sąsajos įdomiai siejasi su šiuo tyrime nustatytais pusiausvyros paieškų fenomeno laiko parametro aspektais. Autorė savo tyrime siekia kvestionuoti gyvenimo–darbo balanso sampratą, kuri, pasak tyrėjos, apsiriboja kiekybiniu dalyvavimu šiose gyvenimo srityse. Pasielkdamą laiko perspektyvą autorė siekia išplėsti šią sampratą ir teigia, jog tyrimo dalyviai, kurie pasirenka įvairius darbo modelius, atitinkančius jų poreikius (vietoje trumpesnės darbo savaitės ar pusės etato darbo), įrodo, jog darbo ir gyvenimo derinimas neturi būti paremtas kiekybine laiko išraiška – tai daugiau proto būsena, mąstymo modelis, paremtas „aš–laiko“ perspektyva. Tai susiję su mūsų duomenų analizėje gimusia vidine laiko valdymo strategija, kuri suteikia galimybę keisti požiūrį į darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą kaip konfliktų kupiną procesą, siekiant susitelkti į tas užduotis, kurios atliekamos esamuoju metu, t. y. būti „čia ir dabar“, spėjant tuo pasimėgauti. Aldoory ir kt. [16] savo kokybinio pobūdžio tyrime atskleidžia, jog darbuotojai, norėdami išlaikyti darbo ir gyvenimo pusiausvyrą, įvairiais būdais manipuliuoja laiku, pavyzdžiui, persikelia gyventi arčiau darbovietės, kad

mažiau laiko trukėtų jų kelionė į darbą, taip pat aukojama miego valandas savo pomėgiams, sukuria kasdienės rutinas, kurios padeda palaikyti dienos režimą ir stabilumą. Mūsų tyrimo dalyvių mėgstamiausios laiko valdymo strategijos – tai darbo ir šeimos reikalų grafiko sudarymas, prioritetų išskyrimas ir laiko paskirstymas atsižvelgiant į juos, taip pat neretai aukojamas poilsio ir miego laikas, traktuojant tai kaip neišvengiamą dirbančios mamos realybę.

**Socialinė parama.** Tyrimo duomenų analizės metu atskleistas socialinės paramos paieškų konceptas – individualaus, organizacijos ir socialinio ekonominio lygmens aspektai, kurie aprašomi ir kituose moksliniuose šaltiniuose [31, 32]. Wagman ir kiti [31] atkreipia dėmesį į įvairialypės paramos svarbą: pasak autorių, dirbančių žmonių gyvenimo pusiausvyrai poveikį daro „suvokiamas komandinis darbas“ tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime. Mūsų tyrime dalyvavusios moterys taip pat pabrėžė įvairialypės – artimų žmonių, vadovų, kolegų, organizacijos ir valstybės lygmens – paramos svarbą. Derinant darbą ir asmeninį gyvenimą moterims labai svarbi partnerio ir kitų artimųjų parama [14]. Siekdamos suderinti įvairius įsipareigojimus iš motinystės atostogų grįžusios moterys taip pat taiko skirtingus elgesio modelius: stengiasi priimti kitų pagalbą ir prireikus sakyti „ne“, geriau planuoja savo laiką, nusistato prioritetus ir struktūrina savo veiklas, darbe labiau stengiasi saugoti savo energiją, kad jos liktų ir vaikui [8–10, 31]. Į darbą grįžusioms moterims padeda socialinis palyginimas: lygindamos save su kitomis dirbančiomis motinomis jos mato, kad ir kitų moterų panaši situacija ir jos susitvarko; tai padeda sumažinti jų išgyvenamą nerimą [11]. Be minėtų aspektų, mūsų tyrimo dalyvės pabrėžė, kad svarbu nebijoti prašyti artimųjų pagalbos, kelti sau adekvatus reikalavimus, darbe apie kylančius sunkumus kalbėtis su vadovu. Be to, joms padeda teigiamas požiūris, savo teisių išmanymas. Su vaiko priežiūra susiję aspektai ypač aktualūs, nes grįždamos į darbą iš motinystės atostogų moterys išgyvena kaltę ir nerimauja dėl to, ar grįžimas į darbą nepakenks jų vaikui, bijo per daug „praleisti“ savo vaiko raidos procese [8–11].

Lanksčias darbo sąlygas, ypač lankstaus darbo laiko galimybes, moterys mūsų tyrime įvardijo kaip darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą labai palengvinančią organizacijos lygmens paramą. Priešingai nei lankstaus darbo laiko, nuotolinio darbo, t. y. lanksčios darbo vietos, galimybių svarbą mūsų tyrime dalyvavusios moterys pabrėžė menkliau. Vis dėlto individualiais atvejais ar susiklosčius tam tikroms

situacijoms (pavyzdžiui, susirgus vaiko auklei) nuotolinio darbo galimybė moterims atrodo paranki. Pasak Grice ir kitų [33], nors darbas namuose siejamas su šeimos ir darbo konflikto patyrimu, buvimas arčiau savo vaiko suteikia svarbių galimybių susitvarkyti nenumatytą ar krizinių įvykių metu. Baird ir kiti [17] tyrime atskleidė, jog įmonėse atsirandanti pusės etato praktika grįžus iš motinystės atostogų yra gana palanki ir priimtina dirbančioms motinoms, tačiau reikia dar padirbėti, kad organizacinė kultūra būtų palanki šitaip dirbančioms moterims. Be to, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai palaikyti darbas daliniu krūviu palankesnis būtent lyčių lygybę puoselėjančiose šalyse, todėl lyčių lygybės didinimas ir institucinė parama gali paskatinti darbuotojus trumpinti darbo laiką gerinant balansą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo [34].

Organizacijos parama vaikų priežiūrai, pavyzdžiui, vaikų kambario ar žindymo kambario įrengimas darbovietėje, įvardyta kaip „fantastinis dalykas“, nors mūsų šalyje – dar „svajonė“. Remiantis Lietuvoje atlikto darbdavių tyrimo [35] rezultatais, daugiau nei 70 proc. apklausos dalyvių teigė įžvelgiantys galimą vaikų kambario įrengimo savo organizacijose ar šalia jų naudą, tačiau paklausti apie priešastis, kodėl tokia priemonė nėra diegiama, trečdalis darbdavių atsakė, jog tam nėra poreikio, apie 20 proc. – įmonė per maža ir tiek pat respondentų nurodė, kad tam nėra lėšų, o 10 proc. darbdavių manė, jog tai nuostolinga. Be to, darbdaviai baiminosi, kad vaikų kambario įsteigimas gali turėti neigiamą poveikį moterų darbingumui.

Į darbą grįžusioms moterims labai svarbi vadovų ir kolegų parama. Dirbančios ir vaikus auginančios moterys nori būti vertinamos savo darbovietėse kaip darbuotojos ir kaip kolegės [8, 11]. Šeimai palankios organizacijų praktikos, tokios kaip lankstus darbo laikas arba programos, skirtos padėti darbuotojams pasirūpinti priklausomais asmenimis (vaikais, senyvo amžiaus artimaisiais), didina jų pasitenkinimą darbu ir skatina geriau atlikti savo darbą [36]. Vis dėlto pabrėžiama, kad vadovų ir darbdavių parama atlieka tarpininkaujančio veiksnio vaidmenį: būtent tada, kai vadovai ir darbdaviai palaiko šeimai palankių praktikų organizacijoje diegimą, šios praktikos teigiamai veikia darbuotojų pasitenkinimą ir atliekamo darbo kokybę. Todėl nepakanka organizacijose vien formaliai įgyvendinti šeimai palankią politiką, svarbu, kad būtų jaučiama vadovų parama. Daug reikšmės moterims turi ir kolegų parama – jų supratimas apie tai, kas dirbančioms motinoms aktualu ir kas kelia

sunkumų. Palaikanti darbo komanda skatina moteris nebijoti atvirai kalbėti apie savo patyrimus ir padeda joms jaustis vertinamomis savo darbe [11].

Iš darbo lygmens aspektų paminėtinas ir darbo laiko organizavimas. Darbas vakarais, naktimis arba savaitgaliais siejamas su neigiamomis pasekmėmis darbuotojams, tačiau kai kurioms jų grupėms, ypač dirbančioms motinoms, tai gali būti vienintelė galimybė suderinti darbą ir priežiūrą [5]. Tai vėl patvirtina, kad svarbu atsižvelgti į individualias darbuotojų galimybes. Pamainomis dirbančioms moterims itin svarbios galimybės iš anksto žinoti savo darbo laiką; tai leidžia planuoti laiką ir veiklas. Darbo laiko nuspėjamumas siejamas su darbuotojų darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, o neprognozuojami darbo tvarkaraščio pokyčiai – su darbo ir šeimos konflikto patyrimu [1, 37]. Pažymėtina, kad Lietuva patenka tarp Europos šalių, kuriose darbo laikas daugiausia nustatomas darbovietės, nepaliekant patiems darbuotojams galimybės to keisti, taigi dirbantys asmenys turi sąlyginai menką darbo laiko autonomiją [38].

Iš valstybės lygmens aspektų įvardyta valstybės parama vaikų priežiūrai, visuomenėje vyraujančios nuostatos tėvystės atžvilgiu, aktualios informacijos dirbantiems tėvams teikimas. Žinoma, kad, lyginant su kitomis Europos valstybėmis, Šiaurės šalių darbuotojai pasižymi geriausia darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra [39]. Prasčiausia ji tarp Pietų ir Rytų Europos šalyse dirbančių žmonių. Netolygumai tarp šalių aiškiami remiantis darbo laiko reguliavimo ir gerovės režimų skirtumais. Šiaurės šalims būdinga aktyvi lyčių lygybės skatinimo politika visais lygmenimis ir tokios darbo ir šeimos gyvenimo pusiausvyrą skatinančios priemonės, kaip aukštos kokybės viešosios vaikų priežiūros paslaugos, galimybė per visą gyvenimą rinktis lankstų darbo laiką ir jį keisti [5]. Mūsų tyrimo dalyvės pasakojo susiduriančios su visuomenėje vyraujančiomis nuomonėmis, kad už vaikų priežiūrą ir namų ruošą pirmiausia atsakingos moterys. Joms svarbus visuomenės supratimas, kad už vaiko priežiūrą, taigi ir už darbo ir asmeninio gyvenimo įsipareigojimų derinimą atsakingi abu tėvai. Jančaitytė [40] rašo, kad Lietuvos visuomenėje gyvuojantis stereotipinis požiūris į lyčių vaidmenis ir patriarchalinės darbdavių nuostatos gali trukdyti kurti šeimai palankią darboviečių politiką.

Vertinant tyrimo rezultatus svarbu atkreipti dėmesį į metodologinius jo ribotumus. Pirma, tyrimui skirtu laiku ištekliai neleido įtraukti daugiau tyrimo dalyvių: didesnis jų skaičius galėjo padėti atskleisti naujų nagrinėjamos temos aspektų. Antra, mums

nepavyko laikytis visų tyrimo pradžioje suformuotų imties heterogeniškumo kriterijų, t. y. rasti pagal išsilavinimą ir šeiminių padėtį labiau besiskiriančių tyrimo dalyvių. Tyrimo metu, esant nepakankamam dalyvių skaičiui, taip pat praplėstas atrankos kriterijus dėl darbo laikotarpio po vaiko priežiūros atostogų: iš pradžių siekėme rasti tas moteris, kurios po vaiko priežiūros atostogų dirba ne ilgiau kaip 2 m., vėliau šį laikotarpį praplėtėme iki 3 metų.

Nors atliktas darbas pasižymi metodologiniais ribotumais, vis dėlto tai pirmas tokio pobūdžio kokybinis tyrimas Lietuvoje. Jo rezultatai atskleidė kai kuriuos aspektus, padedančius moterims derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, todėl gauti rezultatai gali būti vertingi tiek įmonių ir įstaigų darbdaviams ir vadovams, tiek politikams, kurie dalyvauja formuojant lyčių lygybės bei darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą skatinančią politiką. Ateities tyrimuose siūlytume įtraukti daugiau skirtingo išsilavinimo ir profesijų tyrimo dalyvių, taip pat įvairesnės šeiminių padėties dalyvių ir kituose Lietuvos miestuose bei kaimo vietovėse dirbančių žmonių. Būtų svarbu tirti, kaip darbą ir asmeninį gyvenimą sekasi derinti motinoms, kurios grįžta dirbti mažesniu pajėgumu – ne visu etatu. Taip pat labai vertinga tirti ir dirbančių tėčių darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo patirtis.

## APIBENDRINIMAS

„Virsmas“ dirbančia mama yra kupinas naujų iššūkių patyrimas, kuris tyrime atskleidžiamas pasitelkiant svarstyklių metaforą kaip nuolatinė moterų pusiausvyros paieška tarp dviejų skirtingų gyvenimo svarių – darbo ir asmeninio gyvenimo. Šis tyrimo dalyvių patyrimus vienijantis aspektas – pusiausvyros paieškų procesas ir jo ypatumai – buvo pristatomos grindžiamosios teorijos pagrindas.

Pusiausvyros paieškų kategorija persmelkta aktyvios, į sprendimą orientuotos pozicijos, kuri atskleidžia moterų, grįžusių į darbą iš motinystės atostogų, galią veikti, spręsti, mokytis naujų elgesio modelių ir sąmoningai ieškoti pusiausvyros atramos taškų. Taigi pusiausvyros paieškos yra nuolatinis ir daugialypis procesas, kurio trys aspektai atskleisti šiame straipsnyje.

**Pirmas aspektas** – tai vaidmenų pokyčiai siekiant darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Tai vidiniai moterų ištekliai, dėl kurių darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros siekiama išsąmoninant savo kaip motinos, darbuotojos ir kitus, mažiau šiame gyvenimo etape svarbius, vaidmenis, lūkesčius ir galimybes juos atlikti. Svarbu atsisakyti perdėtų lūkesčių ir „perfekcionizmo“ vaidmenų ir jų atlikimo atžvilgiu

siekiant adekvatumo bei gebėjimo atitikti savo išsikeltus tikslus ir motyvus. Nors grįžimas į darbą iš motinystės atostogų ir reflektuojamas kaip nemenkas iššūkis, nemažai daliai tyrimo dalyvių tai ir tarsi sugrįžimas „į save“. **Antras aspektas** susijęs su pakitusio laiko išgyvenimu ir strategijomis, skirtomis intensyvesniam gyvenimo srautui suvaldyti. Vidinės laiko valdymo strategijos gana svarbios siekiant jaustis ramiai ir siekti koncentracijos konkrečioje atliekamoje veikloje būnant „čia ir dabar“, taip ne tik kokybiškai išnaudojant turimus laiko išteklius esamu metu, bet ir leidžiant sau pasimėgauti atliekama veikla. Išorinės laiko valdymo strategijos susijusios su laiko organizavimu, struktūrinimu ir darbų prioritetizavimu siekiant

efektyviai panaudoti turimą laiką. **Trečias aspektas**, padedantis palaikyti pusiausvyrą, yra socialinės paramos išteklių pasitelkimas: partnerio ir kitų artimųjų parama, jaučiama ramybė dėl vaiko priežiūros. Iš darbo aspektų reikšminga vadovų ir kolegų parama, individualiai pritaikytas darbo laikas. Vertingos organizacijos lygmens praktikos yra parama vaikų priežiūrai ir lanksčių darbo sąlygų sudarymas. Derinimą palengvina ir tokie valstybės lygmens aspektai, kaip teikiama parama vaikų priežiūrai, visuomenėje skatintina lyčių lygybė dalijantis atsakomybes už darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimą.

*Straipsnis gautas 2018-04-08, priimtas 2018-05-31*

### Literatūra

1. Eurofound. Sixth European Working Conditions Survey – Overview report. Publications Office of the European Union. Luxembourg, 2017.
2. Sirgy MJ, Lee D. Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*. 2018;13:229-254. DOI: 10.1007/s11482-017-9509-8.
3. Adomynienė E, Gustainienė L. Darbo ir šeimos sąveikos ryšys su pasitenkinimu darbu. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. 2011;60:13-28.
4. Bloom N, Kretschmer T, van Reenen J. Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*. 2011;32:343-367. DOI: 10.1002/smj.879.
5. Eurofound. Working time and work-life balance in a life course perspective. Dublin, 2012.
6. Shrestha D, Joyce DM. Aspects of work-life balance of Australian general practitioners: determinants and possible consequences. *Australian Journal of Primary Health*. 2011;17(1):40-47. DOI: 10.1071/PY10056.
7. Kinnunen U, Geurts S, Mauno S. Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*. 2004;18(1):1-22. DOI: 10.1080/02678370410001682005.
8. Parsci L, Curtin M. Experiences of occupational therapists returning to work after maternity leave. *Australian Occupational Therapy Journal*. 2013;60:252-259. DOI: 10.1111/1440-1630.12051.
9. Spiteri G, Borg Xuereb R. Going back to work after childbirth: Women's lived experiences. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*. 2012;30(2):201-216. DOI: 10.1080/02646838.2012.693153.
10. Alstveit M, Severinsson E, Karlsen B. Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*. 2011;67(10):2151-2160. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x.
11. Millward LJ. The transition to motherhood in an organizational context: An interpretative phenomenological analysis. *The British Psychological Society*. 2006;79:315-333. DOI: 10.1348/096317906X110322.
12. Morris L. The experiences of women returning to work after maternity leave in the UK: Summary of survey results. 2008. [Online] Prieiga per internetą: <<http://www.nct.org.uk/sites/default/files/ReturningToWork-Survey.pdf>>.
13. World Bank. World development report 2012: gender equality and development: Main report. World development report. Washington, DC: World Bank Group. 2011. Prieiga per internetą: <<http://documents.worldbank.org/curated/en/492221468136792185/Main-report>>.
14. Phillips J, Hustedde C, Bjorkman S, Prasad R, Sola O, Wendling A, Paladaine H. Rural Women Family Physicians: Strategies for Successful Work-Life Balance. *Annals of Family Medicine*. 2016;14(3):244-251.
15. Wepfer AG, Brauchli R, Jenny GJ, Hämmig O, Bauer GF. The experience of work-life balance across family-life stages in Switzerland: a cross-sectional questionnaire-based study. *BMC Public Health*. 2015;15:1-11. DOI: 10.1186/s12889-015-2584-6.
16. Aldoory L, Jiang H, Tóth E, Sha B. Is it still a women's issue? A study of work-life balance among men and women in public relations. *Public Relations Journal*. 2008;2(4).
17. Baird M, Charlesworth S. After the Baby: A Qualitative Study of Working-Time Arrangements Following Maternity Leave. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*. 2007;17:3, 97-118. DOI: 10.1080/10301763.2007.10669353.
18. Buzzanell PM, Lucas K. Gendered stories of career: Unfolding discourses of time, space, and identity. In B. J. Dow & J. T. Wood (Eds.), *The Sage handbook on gender and communication*. Thousand Oaks, CA: Sage. 2006;161-178.
19. Emslie C, Hunt K. 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*. 2009;16(1):151-172. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x.
20. Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory (3d edition). London: Sage Publications, 2008.
21. Jurgaitytė-Avižienė A. Ką turėtų žinoti psichologas prieš naudodamas grindžiamąją teoriją savo tyrimuose. *Psichologija*. 2012;45:103-114.
22. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003;63:510-531.
23. Clark SC. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*. 2000;53:747-770.
24. Voydanoff P. Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*. 2005;67:822-836.
25. Murphy SE, Zagorski DA. Enhancing Work-Family and Work-Life Interaction: The Role of Management. In D. F. Halpern & S. E. Murphy (Eds.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor*. 2005;27-47. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
26. Roberts E. Time and Work-Life Balance: The Roles of 'Temporal Customization' and 'Life Temporality'. *Gender, Work and Organization*. 2008;15(5):430-453.
27. Rothbard N. Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*. 2001;46(4):655-684.
28. Greenhaus J, Powell G. When work and families are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. 2006;31(1):72-92.
29. Connell RW. A really good husband. Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*. 2005;40(3):369-383.

30. Hilbrecht M, Shaw, SM, Johnson L, Andrey J. I'm home for the kids': contradictory implications for work-Life-Balance of teleworking mothers. *Gender Work and Organisation*. 2008;15(5):454-76.
31. Wagman P, Björklund A, Håkansson C, Jacobsson C, Falkmer T. Perceptions of Life Balance Among a Working Population in Sweden. *Qualitative Health Research*. 2011;21(3):410-8. DOI: 10.1177/1049732310379240.
32. Maxwell GA, McDougall M. Work-life balance. *Public Management Review*. 2004;3:377-393. DOI: 10.1080/1471903042000256547.
33. Grice MM, McGovern PM, Alexander BH. Flexible work arrangements and work-family conflict after childbirth. *Occupational Medicine*. 2008;58:468-474. DOI: 10.1093/occmed/kqn090.
34. Beham B, Drobnič S, Präg P, Baierl A, Eckner J. Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance. *European Societies*. 2018. DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627.
35. Kairienė B, Jančaitytė R, Kolbergytė A. Darbdavių požiūris į apmokamo darbo ir šeimos vaidmenų derinimo galimybes Lietuvoje. *Socialinis darbas*. 2009;8(1):28-37.
36. Ko J, Hur S, Smith WA. Family-friendly work policies and job satisfaction and organizational performance: Moderating effects of managerial support and performance-oriented management. *Public Personnel Management*. 2013;42(4):545-565. DOI: 10.1177/0091026013505503.
37. Fuß I, Nübling M, Haaselhorn HM, Schwappach D, Rieger MA. Working conditions and Work-Family Conflict in German hospital physicians: psychosocial and organizational predictors and consequences. *BMC Public Health*. 2008;8:353. DOI: 10.1186/1471-2458-8-353.
38. Eurofound. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. Eurofound. Dublin, 2017.
39. Lunau T, Bambra C, Eikemo TA, van der Wel, KA, Dragano N. A balancing Act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*. 2014;24(3):422-427. DOI: 10.1093/eurpub/cku010.
40. Jančaitytė R. Palankios šeimai politikos įgyvendinimas Lietuvoje: problemos ir galimybės. *Socialinis darbas*. 2006;5(1): 30-37.

## „Transformation“ to working mother as regular balancing

Toma Jasiukevičiūtė-Zelenko, Dovilė Šorytė  
Institute of Hygiene

### Summary

**The aim** of the article is to reveal the aspects that facilitate reconciliation of work and private life among working mothers after they return to work from parental leave.

**Methodology.** This qualitative study based on the approach of Grounded Theory Methodology. 10 women working in the city of Vilnius took part in semi-structured interviews. They were employees who have returned to work from parental leave over the last three years.

**Findings and conclusions** of the study revealed grounded theory about “*transformation*” into the working mom as intensive, permanent and multidimensional process of looking for the equilibrium, during which women are seeking to balance their life’s by integrating three aspects: (I) changing roles, (II) changed sense of temporality and (III) search for social support.

(I) Efforts to manage changing roles reveals as internal resources, which help to balance work and private life by becoming aware of mother’s, employee and other roles, expectations and possibilities to fulfill them. Although return to work after parental leave is reflected as a significant challenge, it is also return to the “*self*” and better balance. (II) Participants experience different sense of temporality while return to work after parental leave: time is more intensive (varying from “*rich*” to “*chaotic*”). Inner strategies of time management as “*here*

*and now*” are quite important for the effectiveness of the current activity and possibility to enjoy the process, while external help to organize, structure and prioritize. (III) The category of social support comprised of three aspects: private life, work, and nation-level categories. The first one covered support from partners and other close ones as well as childcare-related issues. The second one covered support from managers and colleagues, working time management, and organization-level support, which comprised of flexible working arrangements and support for child care services. The third one involved informing parents on relevant issues and prevailing attitudes towards parenthood within the society.

**Keywords:** reconciliation of work and private life, work-life balance, parental leave, return to work, social support, flexible working arrangements, Grounded Theory.

**Correspondence to** Toma Jasiukevičiūtė-Zelenko  
Institute of Hygiene  
Didžioji str. 22, LT-01128 Vilnius, Lithuania  
E-mail: toma\_jasiuk@yahoo.com

Received 8 April 2018,  
accepted 31 May 2018