

當改變發生，談工作與家庭相互支持之道

案例故事

小芬進入公司十年，一向對工作掌握得宜。去年生了寶寶之後，生活作息大改變，因為有小孩須接送，不再像過去單身時可以說加班就加班。由於目前同 TEAM 同事都單身未婚，且因多數人白天外出接洽客戶，常有人不在所以一向習慣將會議安排在晚上六、七點。有了小孩之後，會議的安排讓小芬十分為難，只有自己一個人要趕去接小孩，要大家配合自己很不好意思，加上大家白天的時間也很難協調；但老是晚上開會，要情商保姆看顧到晚上八、九點，長期下來小芬也很有壓力。經歷半年的適應協調，小芬開始思索自己是不是要換個可以正常上下班的 TEAM 工作，以免擔誤大家，也減少因加班面對保姆的壓力。

同事們知道狀況，也跟小芬說不必想太多，大家一起工作三年多，情誼上很捨不得，主管也支持，覺得大家儘量協調時間就好；但小芬知道這不會是短期的問題，即使目前大家都願意儘量協調時間，但不知長期下來會不會讓人感覺一直在配合她的作息？既然這個 TEAM 有既定的工作時間，是自己的家庭狀態改變了，似乎是自己該離開，以免擔誤大家。但和大家相處愉快，工作內容也是自己熟悉和喜歡的，重新轉換 TEAM，能否再找到喜歡的工作和同事並不確定。因此小芬對於是否要調動工作很猶豫，如何尋求工作與家庭時間的平衡，是小芬目前的當務之急。

工作與家庭時間安排的兩難

小芬能獲得同 TEAM 主管和同事的支持與情誼，因本身具有體貼他人的特質，才能與同事們相處愉快。如今面臨每天準時接小孩的時

間與工作的掙扎，反映出職場女性生育孩子之後面對工作與家庭照顧時間安排的兩難。對小芬而言，也在學習重新調整自己的生活時間安排與重心分配。從前述內容來看，由於目前工作是小芬喜歡，也和同事相處和諧，同事也釋出善意能配合小芬的時間調整開會協調，顯示同事們與主管已盡量提供實質的支持，這在職場上是難能可貴的，小芬若只因接送小孩的時間需要而調動工作，付出代價是大的。如同小芬想的是自己的家庭狀況改變，所以需要尋求家庭支持來共同解決小芬的時間困擾。

適度運用工作與家庭間的資源調配

從前述故事看來，小芬似乎是一個人承擔接送小孩的責任，因此面對工作與接送小孩的時間衝突，變成難以兼顧的困擾。但如果可以尋求家庭支持與時間分配，可以大幅減少小芬的壓力與衝突。

例如以每週需要開一次共同工作會議來看，平均每月需要四次晚間會議的時間，有鑑於小芬是平常主要接送小孩的人，能否和先生商量請先生協助每週協助分擔一次去接送小孩的責任？一則讓小芬可以依 TEAM 既定的方式進行加班會議，一則也促進先生與小孩的相處與照顧。

但如果先生無法每週支援接小孩一次，也可以商量能否至少每個月協助一至二次，由小芬另協調保姆每月支援一次加班時間托嬰或再請 TEAM 伙伴改成每月有一週固定在白天開會一次，這樣同時尋求家庭、工作和托嬰等各方面的時間協調，每個部份都分擔一點，就有助於大幅降低小芬一個人承擔的壓力，能否協調成功最重要的關鍵在於小芬平時累積的人際情感，在小芬需要時勇於表達，取得人際間的相互支持與協調配合的平衡。

家庭是夫妻的共同責任

現代女性具備體貼、細心、負責的工作特質，是職場上不可或缺的人力資源。但進入家庭養育階段後，常面臨工作與家庭照顧的衝突，需要職場的主管、同事給予體諒與支持，因為這是人生的必經階段。對家庭與子女的照顧責任也是一個階段性的任務，目前多數雙薪家庭仍以女性投入家庭的時間心力較多，特別是在幼小階段。此階段很需要家庭的另一個重要組成份子——先生，認知到自己有子女後也有了一個新的人生角色——父親，要練習接受這一新角色的責任與付出，給予妻子所需的協助與情感支持，與太太一起學習新的人生角色，練習分擔照顧子女的時間，適時分擔太太兼顧工作與家庭主要照顧者的辛勞，而不是讓太太獨自承擔照顧子女的責任。

主管、同事與家庭等多方面的支持，也更有利於同仁在職場工作效能的發揮與兼顧階段性家庭任務的平衡。同時，獲得職場支持是需要同事間共同努力的，同事間能適時的分享與體諒彼此的困擾，也有助於整體/部門間營造良好正向的工作環境。若您對工作與家庭間的平衡有更多的想法或是困難，歡迎使用 EAP 資源，協助您達成工作與生活互相支持之道。

~ 人事室 關心您 ~

文章摘自：<http://kms.secda.info/xms/content/show.php?id=10953>