



BALANS PRIVATNOG I POSLOVNOG ŽIVOTA I ZDRAVO RADNO OKRUŽENJE

dr Natalija Radivojević Banović
Avgust, 2018



„WORK-LIFE“ BALANCE?

94% profesionalaca radi više od 50h nedeljno

50% njih radi preko 65h nedeljno

Perlow & Porter, 2009

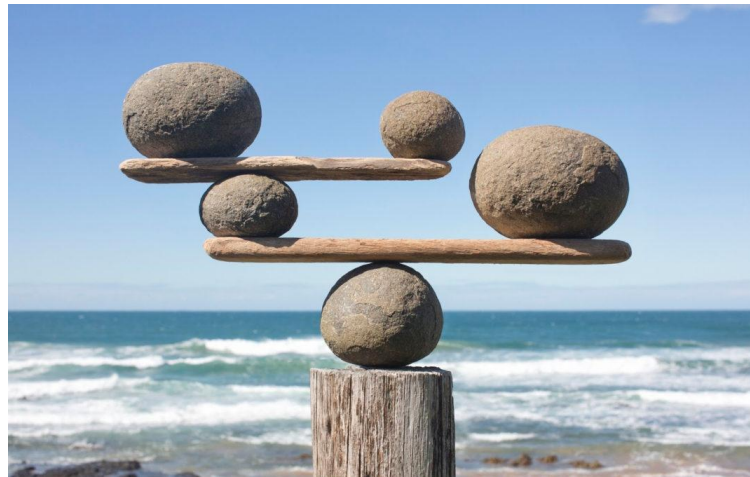
Harvard Business School Survey



by LINKgroup

Center for Career Development

Šta je to dobar balans privatnog i poslovnog života?



dr Natalija Radivojević Banović



by LINKgroup

Center for Career Development

Partner

Prijatelji

Zabava

Karijera

Lični rast

Rekreacija

Porodica

Relaksacija

Zdravlje

dr Natalija Radivojević Banović



by LINKgroup

Center for Career Development



dr Natalija Radivojević Banović

FAKTORI DISBALANSA:

- Pol
- Vreme provedeno na poslu
- Karakteristike posla
- Porodični status
- Broj godina staža
- Prihodi
- Dugoročno ulaganje u rešavanje egzist. problema

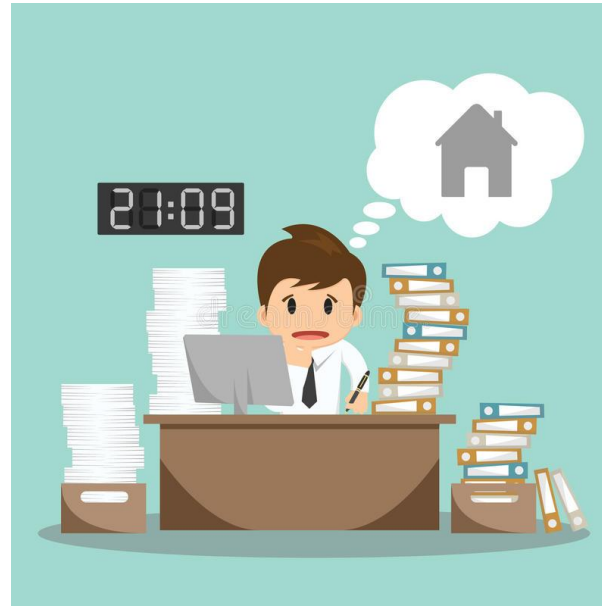




by LINKgroup

Center for Career Development

UZROCI DISBALANSA



dr Natalija Radivojević Banović



UZROCI DISBALANSA:

- Poslovno okruženje, nove tehnologije
- Uzroci u nama (lična aktuelna situacija, lične preferencije, perfekcionizam, težnja ka društvenom priznanju, radoholizam)



UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje (uverenja, vrednosti, očekivanja)

„Poslovi ne vise na drvetu“ „Mora naporno da se radi“

„Sa posla se ne izlazi pre...18h“

„Posao na prvom mestu“ „Posao mora da se završi“

„Ako želiš da napreduješ, moraš da/ne smeš da...“

„Ako ne ostaneš da završiš posao tokom radne nedelje, moraćeš da radiš vikendom“

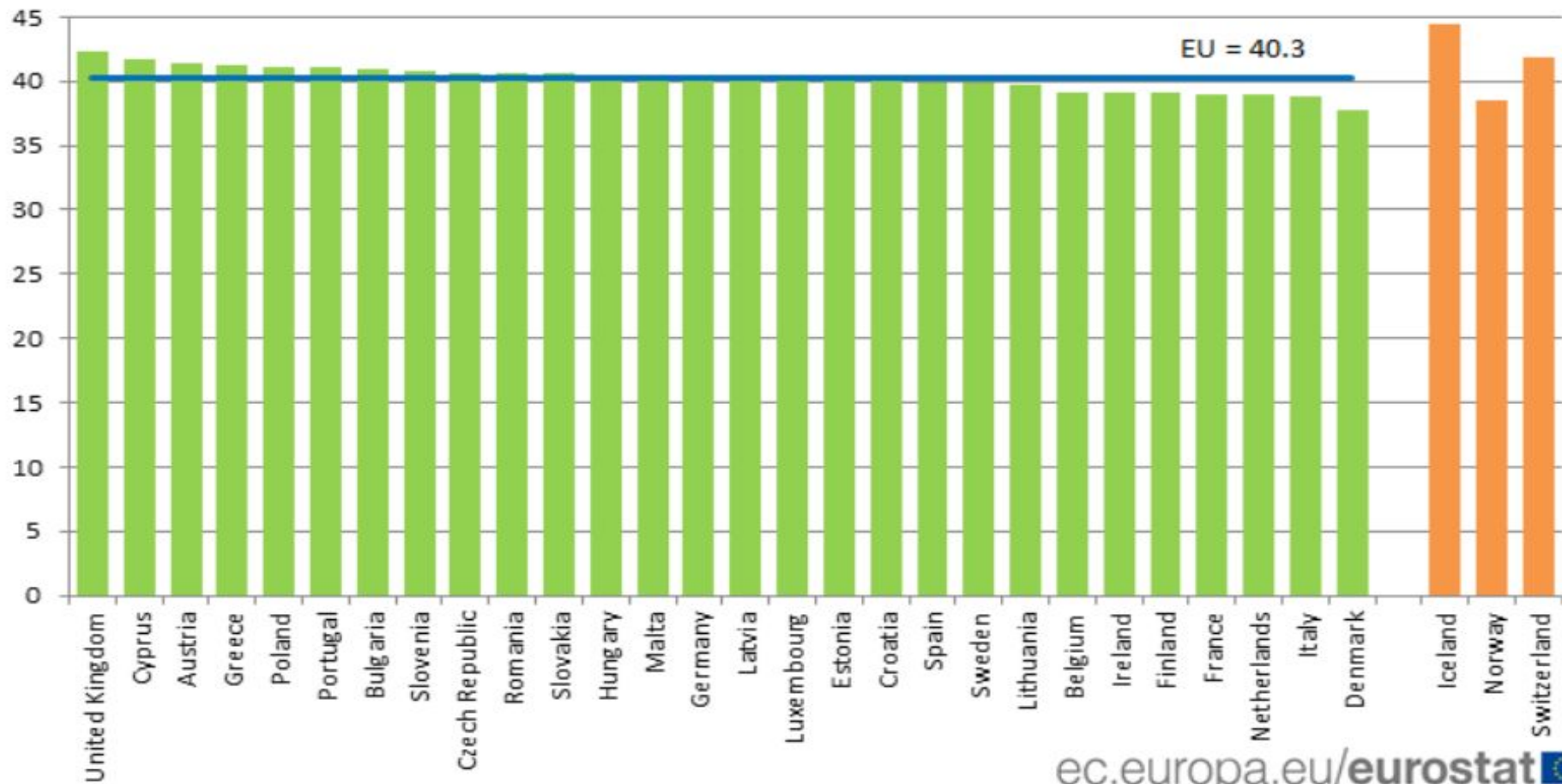


UZROCI DISBALANSA Poslovno okruženje

Broj radnih sati godišnje (OECD podaci za 2017):

- Nemačka 1356
- Francuska 1514
- Španija 1687
- SAD 1780 (40% zaposlenih radi više od 50h nedeljno
20% zaposlenih radi više od 60h nedeljno)

Usual weekly hours in the main job for full time employees, average, 2016





UZROCI DISBALANSA Poslovno okruženje

- Kratki rokovi, zahtev za brzim tempom rada
- Veliki obim posla-broj aktivnosti i uloga
- Kompleksnost organizacije:
veliki broj sektora, procedura i planova
koje treba međusobno uskladiti





UZROCI DISBALANSA

Efekat korišćenja modernih tehnologija





UZROCI DISBALANSA Poslovno okruženje

(Polni) stereotipi i ravnopravnost polova

Ekonomska stabilnost i dostupnost posla

WLB programi - od Srbije do SAD



UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje i ravnopravnost polova

- Zapošljavanje,
- Mogućnostima napredovanja,
- Dobijanje izazovnih zadataka,
- Poslovna putovanja,
- Mogućnosti brige o članovima porodice





UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje i ravnopravnost polova

SRBIJA

- Žene - 2/3 vremena **neplaćeni** poslovi
- Muškarci – 2/3 vremena plaćeni poslovi;
- Nega dece - 96% žene

Žene manje zarađuju, teže nalaze posao

RZS, 2014





UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje i ravnopravnost polova

EVROPA

Žene:

- Obavljaju više različitih uloga nego muškarac
- Rade više radnih sati

Galanaki et al., 2009

Nolen-Hoehsema et al., 1999



UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje i ravnopravnost polova

EVROPA

Žene:

- Češće rade poslove koje nemaju direktne veze sa poslom;
- Manje zarađuju i manje ih je na najvišim pozicijama.

Tytherleigh et al., 2007
Desmarais & Alksnis, 2005



UZROCI DISBALANSA

Poslovno okruženje i ravnopravnost polova

EVROPA

- Obezbediti čuvanje dece
- Roditeljsko odsustvo za očeve
- Edukacija

„Ženama je mesto kod kuće, sa decom“? Nikako!

Rezultati istraživanja na 100.000 ljudi

*McGinn et al., 2018
Harvard Business School*



by LINKgroup

Center for Career Development

UZROCI DISBALANSA Poslovno okruženje

WLB programi - od Srbije do SAD



dr Natalija Radivojević Banović



UZROCI DISBALANSA:

- Poslovno okruženje, nove tehnologije
- Uzroci u nama (lična aktuelna situacija, lične preferencije, perfekcionizam, težnja ka društvenom priznanju, radoholizam)



Radoholičari:

- 32.7 % ADHD
- 25.6 % OCD
- 33.8 % anksiozni poremećaj
- 8.9 % simptomi depresije

(Istraživanje na 16 426 osoba)

*Andreassen et al., 2016
University of Bergen (UiB)*



Simptomi zavisnosti od posla (radoholizam):

1. Razmišljate kako biste mogli još više vremena da posvetite poslu.
2. Na poslu provodite više vremena nego što ste planirali.
3. Radite da biste odagnali osećanje krivice, anksioznosti, bespomoćnosti ili depresije.
4. Drugi vam savetuju da malo usporite s poslom, ali vi ih ne slušate.
5. Ako ne možete da radite, osećate stres.
6. Zbog posla zanemarujete hobije, odmor ili vežbanje.
7. Zbog preteranog rada osećate zdravstvene posledice.



POSLEDICE VELIKOG OPTEREĆENJA POSLOM

- Zadovoljstvo poslom i rezultate rada
- Stres i zdravlje zaposlenih
- Finansijske posledice
- Društvena odgovornost

Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

Izgaranje na poslu:

- Emotivna iscrpljenost, sniženo raspoloženje
- Cinizam, osećaj otuđenosti od kolega
- Pojava osećaja nekompetentnosti i neefikasnosti



Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001

Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

- Kardiovaskularne bolesti
- Slabiji imuni sistem
- Česte glavobolje
- Problemi sa leđima
- Slabljenje mehanizama za prevladavanje stresa



Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

- Preosetljivost
- Nesigurnost
- Iscrpljenost
- Poremećaji koncentracije
- Prekomerno unošenje hrane, konzumiranje alkohola, cigareta





Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

Nemačka:

- 4 od 5 zaposlenih se žali na visok nivo stresa
- 1 od 6 osoba mlađih od 60 g uzima medikamente za nesanicu, depresiju ili uvećanje energije



Reich & Franziska, 2010.



Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

Finansijske posledice stresa na poslu

SAD

75-90% poseta lekaru povezane sa stresom

Procena troškova – do 300 biliona \$ godišnje





Radno mesto kao jedan od najvećih izvora stresa

Finansijske posledice stresa na poslu

EU – oko 617 biliona €

- Prisustvo/odsustvo sa posla 272 biliona €
- Gubitak produktivnosti 242 biliona €
- Troškovi zdravstvene nege 63 billiona €
- troškovi socijalnog osiguranja u vidu naknade zaposlenom 39 biliona €



Matrix, 2013



REŠENJA

- Preispitivanje postojećih pristupa poslu
- Otvorenost za nove informacije i pristupe
- Snaga pojedinca – SMART working
- Poslodavac kao podrška zdravog okruženja
- Zakonska regulativa i podrška društva



Rezultati prekovremenog rada?

10% PKV rada rezultira 2,4% **nižom** produktivnošću.

*Jeffrey Pfeffer, 2018
Dying for a Paycheck*

Efektivni rad? **2h 23min**

*Prema anketi britanskog sajta
vouchercloud.com iz 2016.*

Rezultati prekovremenog rada?

Mogući najviši poslovni standardi sa unapred planiranim i neprekinutim odmorom.

*Perlow&Porter, 2009
Boston Consulting Group*



Rezultati prekovremenog rada?

Radim mnogo $\neq$ uspeh!

5 godina istraživanja na 5000 zaposlenih pokazuje
da sa više od 50h nedeljno rada rezultati opadaju!

Morten Hansen, 2018
Great at work



PREVENCIJA – SNAGA POJEDINCA

NE čekati da stres na poslu postane preveliki!

- Ojačati vlastite strategije za konstruktivno nošenje sa stresom
- Veštine relaksacije
- Asertivna komunikacija

Popov i Popov, 2015



SNAGA POJEDINCA –WORK SMART

- Odustani od perfekcionizma
- Nije sve jednako bitno-odredi prioritete (važno-hitno)
- Radi stvari koje donose neproporcionalan rezultat
- Radi samo ono što niko drugi ne može-ostalo delegiraj



SNAGA POJEDINCA –WORK SMART

- Radi do 50h nedeljno i koncentriši se da radiš što bolje
- Odaberi manji broj stvari da se njima baviš i posveti im se (menjanje aktivnosti umanjuje produktivnost i do 40%)

*Morten Hansen, 2018
Great at work*



SNAGA POJEDINCA –WORK SMART

- Odaberi samo nekoliko saradnika visokog ranga i sa njima učini najviše moguće.
- NE prosto ostvarenje targeta već suštinski doprinos
Preispituj postojeće ciljeve – jesu li „pravi“?
- Ovladavaj veštinama sa namerom (10.000h?)

Morten Hansen, 2018
Great at work



SNAGA POJEDINCA –WORK SMART

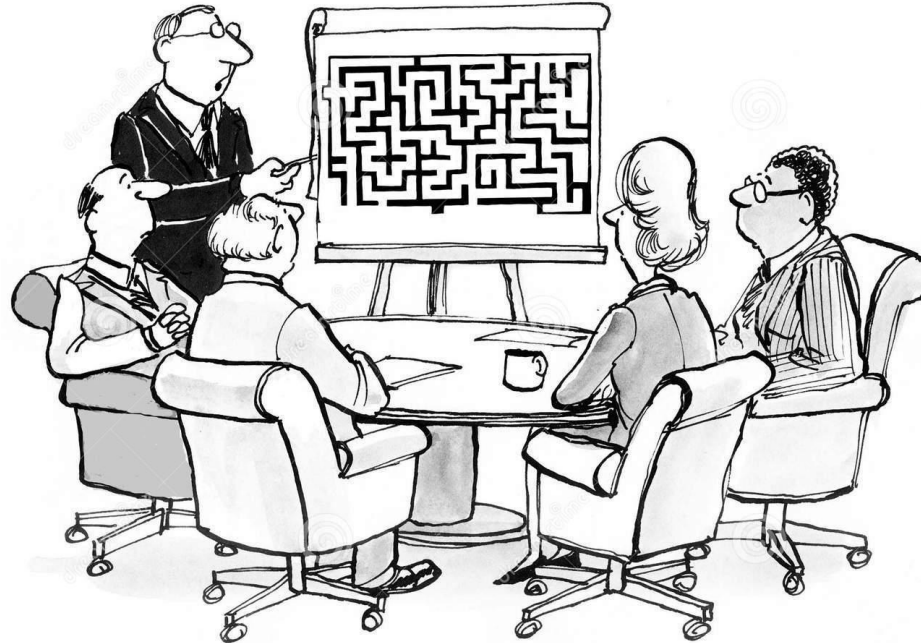
- Biraj da radiš i ono što voliš (strast) i ono što doprinosi drugima (svrha).
Ako moraš da izabereš – biraj svrhu
- Doprinesi što jednostavnijoj organizaciji posla

*Morten Hansen, 2018
Great at work*



by LINKgroup

Center for Career Development



**“What we’ve done is make it dramatically easier
to navigate the corporate hierarchy.”**

dr Natalija Radivojević Banović



PREVENCIJA U ORGANIZACIJI

- Poboljšanje međuljudskih odnosa i saradnja
- Socijalna podrška saradnika

Popov i Popov, 2015

Lindblom et al., 2006

Greenglass & Burne, 2001



PREVENCIJA U ORGANIZACIJI KONTROLA ZADUŽENJA

- Kontrola opterećenja poslom
- Obezbeđivanje odmora



PREVENCIJA U ORGANIZACIJI VREME ZA PORODICU I PRIJATELJE

Trebalo bi da radimo svega 25h nedeljno, ali da radimo do 80. godine života.

- Sa 25 želiš da si sa prijateljima.
- Sa 35 želiš da si sa porodicom.
- Sa 70 imaš višak vremena i zdraviji si ako si radno angažovan

James Vaupel, 2013



by LINKgroup

Center for Career Development

PREVENCIJA U ORGANIZACIJI EDUKACIJA

- Na individualnom nivou
- Na nivou kolektiva

dr Natalija Radivojević Banović



PREVENCIJA NA NIVOU DRUŠTVA

- Socio-ekonomska sigurnost (dostupnost poslova, adekvatna zarada)
- Zakonska regulativa
- Edukacija poslodavaca i zaposlenih



by LINKgroup

Center for Career Development



dr Natalija Radivojević Banović