

privredni.



Promjena.



U POTRAZI ZA ŽIVOTNIM BALANSOM

Zaposlenicima koji prepoznaju organizacijske vrijednosti kompanije kao vlastite, pojam balansa postaje stvarnost, jer ostvaren čovjek ravnoteža je sam po sebi

Riječi Sonja Runkas

Balans predstavlja ujednačen odnos između dva ili više prioriteta, u ovom slučaju "posla" (karijere, ambicija) i "načina života" (zdravlja, obitelji, hobija i razvoja). U prosjeku, četvrtinu života provodimo na poslu te je prirodno očekivati da se u tom razdoblju osjećamo dobro i uravnoteženo. Svaki posao vezan je za kompaniju koja ima vlastita pravila, vrijednosti i identitet kojima se razlikuje od drugih na tržištu.

Organizacijske vrijednosti vezivno su tkivo organizacijske kulture i ako su slične ili identične vrijednostima zaposlenika, oni se osjećaju potpuno, integrirano, prihvaćeno i mogu se lako identificirati s ciljevima kompanije. Spoznaja da smo u podržavajućem okruženju u kojemu možemo izraziti sebe, biti ono što jesmo, daje nam osjećaj ispunjenosti, poštovanja i cjelovitosti. Kao i u privatnom životu, ako smo s osobom koja nas shvaća i podržava, mi smo sretni i ispunjeni. Nitko nas ne može natjerati da zavolimo

Ravnoteža između

rada i života?

Izum je 19. stoljeća, dok svijest o pojmu "slobodno vrijeme" u Europu dolazi iz industrijske ere kada se rad odvojio od "života" (barem za određenu klasu muškaraca).

Činjenica je da su krajem prošlog stoljeća, gledano iz današnje perspektive, posao i život izvan njega bili puno jednostavniji nego danas.

nekoga tko nam se ne sviđa. Zašto misliti da je u poslovnom svijetu drugačije?

Ako se unutar organizacijskih vrijednosti možemo ostvariti, prepoznati i biti uspješni na način kako mi definiramo uspjeh, u balansu smo i miru. Koliki ljudi imaju fantastične karijere, velika primanja, a nemaju obitelji ni prijatelje? S druge strane, može li netko biti uspješan vođa ako nije u mogućnosti dovesti u ravnotežu vlastiti život i postaviti granice? Albert Einstein davno je rekao da ako želimo živjeti sretan život, trebamo ga odrediti ciljevima koji nisu ni ljudi ni predmeti.

Uspostava ravnoteže poslovnog i privatnog života predstavlja (pre)velik pritisak kada, u želji za postizanjem ravnoteže, propustimo uživati i u jednom i u drugom segmentu života. Sve više kompanija pokušava stres zaposlenika riješiti dostupnim alatima, metodama i edukacijama, iako često sami zaposlenici izloženi stresu ne



TOP 5 ZEMALJA S NAJBOLJOM ŽIVOTNOM RAVNOTEŽOM

Danska

Prosječno radno vrijeme je 6,6 sati, obvezna 23 tjedna plaćenog roditeljskog dopusta i još četiri tjedna za majke prije porođaja.



Švedska

Kasnojutarnja kava s pecivima, tzv. fika, obvezna je dio poslovnog dana. Roditelji imaju 16 plaćenih tjedana roditeljskog dopusta, a način tome je 14 neradnih dana u godini.



Nizozemska

Najkraći radni tjedan od samo 30,3 sata. I još 20 prazničnih dana godišnje te solidni roditeljski dopusti.



Finska

Iako je radno vrijeme gotovo u pravilu od 9 do 17 sati, pauza za ručak može se protegnuti i na dva sata.



Francuska

Kao i u Španjolskoj, velikih 9,3 sata dnevno odlazi na slobodno vrijeme. Prošle godine uveden je zakon koji dopušta radnicima pravo na isključivanje - ne moraju odgovarati na mailove nakon radnog vremena.

shvaćaju (i ne prihvaćaju) pruženu podršku i njenu važnost.

SVJESNOST

Većina razvojnih programa fokusirana je na zdravlje zaposlenika, povećanje transparentnosti, otvoreniju komunikaciju uz individualnu podršku. Često zaposlenici nisu svjesni vlastitoga stanja te, kako tvrdi Jon Kabat-Zinn, liječnik i ravnatelj Klinike za smanjivanje stresa Medicinskog centra Univerziteta Massachusetts koji se posvetio istraživanju povezanosti uma i tijela uz primjenu sveobuhvatne svijesti, ljudi – da bi umanjili vlastiti strah pred vremenom koje im nestaje pred očima, preuzimaju nove aktivnosti kako bi ispunili živote. Time samo povećavaju vlastiti osjećaj preplavljenosti obavezama i pritiskom, nedostatkom snage i sposobnosti za suočavanje sa životom. Zanemarivanjem, odgađanjem i ignoriranjem vlastitih potreba umanjuju osjećaj sebe, stvarajući osjećaj nevažnosti i zanemarenosti, što dugoročno dovodi do posljedica. A samo kada smo integrirani i zadovoljni sobom, možemo biti produktivni i zadovoljni okolinom.

NOVE GENERACIJE

Životu u tehnološki najrazvijenijem vremenu u povijesti, dostupni svima (ako dopustimo) uvijek, gdje je tehnologija neizostavan dio života nezamislivog bez Skypea, Googlea, društvenih mreža, mobitela. Nedavna istraživanja koja je proveo Capita Resourcing, pokazala su da unatoč predrasudama o mlađim zaposlenicima koji vole tehnologije, više od polovice njih (54 %), radije bi radilo licem u lice u malom, dobro definiranom timu nego virtualno. Generacija

zaposlenika rođenih između 1980.–1996. g. sa sustavom vrijednosti ima određena očekivanja i svjesnija je vrijednosti kvalitete života od svojih roditelja (nas). Očekuju da im se radni učinak mjeri prema rezultatima, a ne prema vremenu provedenom na poslu. Milenijalci žele raditi i živjeti, njih 71 % preferira češće mijenjanje poslova, a ta fluktuacija poslodavcima predstavlja ekstra trošak.

TEHNOLOGIJE U SVAKODNEVNOM ŽIVOTU

Zahvaljujući tehnologiji, danas imamo slobodu raditi gdje, kada i koliko želimo. Prema istraživanju Forbesa samo 7 % zaposlenika smatra se najproduktivnijim za radnim stolom u uredu. Sve više kompanija shvaća da mlade zaposlenike ne drži fiksno mjesto i da se neće dugo zadržati u kompaniji ako im ne ponude fleksibilnost uz druge pogodnosti koje će im olakšati privatni život, posebno ako su mladi roditelji. Razvoj zdrave organizacijske kulture, uz implementaciju programa i mjera uravnoteženog života zaposlenika (fleksibilno radno vrijeme i mjesto rada) pokazuju se kao najbolje rješenje za dugoročnu produktivnost, zdravlje i zadovoljstvo zaposlenika, što stvara win-win situacije. Zadovoljni zaposlenici više su angažirani i produktivni, manje izloženi stresu, rjeđe izostaju s posla ili razmišljaju o promjeni posla. Tehnologija omogućava i najmanjim tvrtkama globalnu prisutnost, povezujući ljude na suprotnim stranama svijeta, što često briše granice poslovnog i privatnog vremena zaposlenika. Konstantna dostupnost (mobitelom, e-poštom, ...) narušava intimnost privatnog života, a virtualna povezanost putem Skypea, Googlea, mobitela i



Balans i etika - ruku pod ruku

Ravnoteža poslovnog i privatnog života utječe na rezultate zaposlenika, njihovo zadovoljstvo i potiče etično ponašanje, smanjujući tako sitne uredske krađe, kašnjenja, neistinitosti na putnim troškovima, prisvajanje tuđih zasluga, lažna bolovanja...

Zamagljena granica između privatnog i poslovnog

Ivana Barać, rukovoditeljica odnosa s investitorima Atlantic grupe, smatra kako ravnoteža kao pojam u današnjem životu ne postoji. "Dogada se ponekad da je posao prioritet pa ostalo privremeno pada u drugi plan, što je u redu dokle god je takva situacija uistinu privremena i kratkotrajna", kaže Ivana Barać. "Neki uživaju u prekovremenom radu, no meni je on nužno zlo. Rokovi se moraju poštovati i zato prekovremeni sati nisu rijetkost, no dobro je to što

na poslu imam puno prijatelja pa je zamagljena granica između privatnog i poslovnog. Veže nas posao, ali i mnogi interesi. Naravno, važno je održavati vezu i s osobama izvan poslovne sfere, iako je to veliki izazov", dodaje Ivana Barać. U kompaniji imaju i kolegicu koja vodi interni trkački klub – treninzi se održavaju triput tjedno prije posla.

Osjećaj usklađenosti s vrijednostima tvrtke

Osobe koje su sa sobom u ravnoteži nemaju problem između posla i privatnog života, jer znaju da rade kako

bi imale privatni život. Čovjek kao društveno biće živi kroz interakciju s drugim ljudima te, prema dosadašnjem iskustvu, najvažnija stvar u svakom poslu jest osjećaj dostojanstva, pripadnosti, shvaćenosti i prepoznatosti čovjekovih vrijednosti u odnosu na okolinu u kojoj boravi dok radi. Ako okolina u kojoj radi, tj. tvrtka ispunjava i dijeli njegove osobne vrijednosti, čovjek je u ravnoteži. Ako toga nema, neminovno nastaje rascijep između privatnog i poslovnog života, jer se u takvom okruženju pojedinac osjeća neprepoznat, neadekvatno vrednovan

i što je najvažnije neshvaćen u svojim stavovima i težnjama. Mišljenja sam da uređenje radnog prostora, automati za kavu, besplatne grickalice ili stolni nogomet, samo privremeno mogu utjecati na zadovoljstvo zaposlenika, ali dugoročno, ako su njihove vrijednosti u raskoraku s onim što tvrtka vrednuje, stvara se disbalans. Osjećaj usklađenosti s vrijednostima tvrtke, misijom i vizijom jedan je od najvažnijih razloga zbog kojih zaposlenici vole tvrtku u kojoj rade, navodi dr. sc. Silvija Vig, direktorica CODUPO-a.

sl., postala je normalna zamjena za osobnu interakciju. Paradoks je koliko benefiti tehnologije postaju besmisleni kada osvjestimo njihov utjecaj na mentalno i tjelesno zdravlje i dobrobit ako ih ne koristimo racionalno.

BENEFITI!?

Povezanost različitih digitalnih uređaja, softvera i baza podataka pomažu povezati timove, ubrzati komunikaciju, a ipak ljudska bića, najinteligentnija stvorenja na planetu, imaju ograničenja u brzini odgovora i višestrukih zadataka. Poslovanje čine ljudi, a ne tehnologija, te se neke ljudske vještine, znatiželja i genijalnost još uvijek ne mogu zamijeniti digitalnim uređajima, softverom ili bazama. Kompanije koje prepoznaju vezu između dobrobiti zaposlenika i produktivnosti i provode kulturu u kojoj zaposlenici mogu raditi s tehnologijom, a ne protiv nje, uživati će povlastice u budućnosti. S tim izazovima upoznati su mnogi start-upovi i privatni poduzetnici radeći iz kućnih ureda, u kojem ne postoji radno vrijeme od devet do pet niti radni tjedna od ponedjeljka do petka. Najveću važnosti za zdravlje pojedinca ima jasno definirana granica poslovnog i privatnog, a što je velik izazov ako je vaša tvrtka ujedno vaša najveća strast. Dobra vijest je da većinu životnog vijeka (čak 80 %) radimo te je zato iznimno važno voljeti svoj posao.

Poticanje fleksibilnog radnog vremena, zajednički roditeljski dopust, smanjenje sati u radnom tjednu i slične inicijative potiču izbor, osnažuju, donoseći ravnotežu kojom pojedinci postaju sretniji, angažiraniji, produktivniji i mirniji. U radnom okruženju iznimno je važno uspostaviti kulturu dijaloga, učenja iz pogrešaka, podrške

u isprobavanju novih perspektiva i preuzimanju odgovornost za ishode, rezultate i proračun

Neke od svojih dobrih praksi i iskustava strane korporacije prenijele su na naše tržište. Tako su njemački trgovački lanci dm, Lidl i Müller prepoznati niz godina kao najpoželjniji poslodavci, a atraktivni su postali i domaći inovativni poslodavci poput Infinuma i Rimac Automobila. I sami ispitanici u istraživanju koje svake godine provodi MojPosao, ističu kako im je najvažnije da na poslu imaju skladne odnose s kolegama. U privlačenje novih ljudi uključuju se i države svjesne aktualnih demografskih promjena, supstituirajući manjak radne snage različitim zakonodavnim rješenjima i olakšicama, omogućavajući tvrtkama kraće radno vrijeme, rad od kuće, povlastice za vrijeme roditeljnog dopusta za oba roditelja, brigu za radnike na bolovanju i slično.

Za aktualne izazove balansa privatnog i poslovnog života postoje i tehnološka rješenja, poput Oracle Worklife Solutionsa, koja različitim komponentama (My Brand, My Wellness, My Volunteering, My Competition) pomažu zaposlenicima bolje prepoznati vlastite radne navike (npr. da se ne naprežu i tako riskiraju izgaranje ili zanemare druge segmente života). Sličnim pristupima, poslodavci šalju snažne signale zaposlenicima kako je interes kompanije prema njima ispred njihovih profesionalnih doprinosa, a zauzvrat većina zaposlenika prepoznaje i cijeni brigu kompanije za njihove osobne i profesionalne potrebe.

Sonja Runkas dipl. oec. certificirana je Executive Coach AoEC i aktivna članica HUC-a www.1moment.hr

A što sa emocijama?

Emocije prisutne i u kompanijama, a na zaposlenicima i liderima je da to prepoznaju, prihvate i bave se njima. Poslodavci se emocijama u radnoj okolini ne bave (ili to čine nerado), iako su sveprisutne kao izvor velike energije ili njenog gubitka, kada uzrokuju pad ili porast radne učinkovitosti.