**Predložak treninga/edukacije**

|  |  |
| --- | --- |
| **Naziv**  | **POREMEĆAJI RAVNOTEŽE POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA** |
| **Ključne riječi (meta oznaka)** | Ravnoteža između poslovnog i privatnog života, izgaranje, osobno zdravlje, strateški izbori |
| **Jezik** | Hrvatski |
| **Ciljevi / Ciljevi / Ishodi učenja** | * Objasniti pojam ravnoteže između poslovnog i privatnog života i razlikovati različite vrste poremećaja
* Razgovarati o prednostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života za pojedince i organizacije
* Identificirati načine poboljšanja ravnoteže između posla i privatnog života s individualnog i organizacijskog gledišta
 |
| **Područje treninga: (odaberite jedno)** |
| **Online / Digitalni marketing / Cyber-sigurnost** |  |
| **E-trgovina / Financiranje** |  |
| **Digitalno blagostanje** | **x** |
| **Pametan rad / Digitalni nomadi** |  |
| **Opis** | Ravnoteža između poslovnog i privatnog života (WLB) je tema koja se sve više istražuje i od interesa je kako za organizaciju tako i za pojedince. Prednosti pojedinca su bolje zdravlje i kvaliteta života, što utječe na organizacijsku produktivnost i učinak. Ova cjelina pod naslovom Poremećaji ravnoteže između poslovnog i privatnog života razmatra objašnjenja WLB-a i razlikuje različite vrste WLB-poremećaja. Također raspravlja i objašnjava dobrobiti WLB-a za pojedinca i organizaciju te identificira načine poboljšanja WLB-a i smanjenja poremećaja WLB-a. |
| **Sadržaj raspoređen u 3 razine** | 1. **Psihološke potrebe i mentalno blagostanje**

**1.1 Poremećaji ravnoteže između poslovnog i privatnog života**1.1.1 Što je ravnoteža između poslovnog i privatnog života1.1.2 Poremećaji ravnoteže između poslovnog i privatnog života1.1.3 Individualne strategije za poboljšanje ravnoteže poslovnog života1.1.4 Organizacijske strategije za poboljšanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života |
| **Samoevaluacija (upiti i odgovori s više izbora)** | 1. **Poremećaj ravnoteže između posla i života nastaje zbog:**

a.- dobro funkcioniranje u više uloga kod kuće i na poslu **b.- interferencija između posla i doma/obiteljskog života** c.- visoka osobna kontrola radnika1. **Pojedinačne strategije mogu se klasificirati u dvije vrste:**

 **a.- stav i sposobnost** b.- digitalne i fizičke vještine c.- menadžerski i organizacijski1. **Pozitivan stav je:**

a.- negativno povezan s ravnotežom na poslu kod kućeb.- nepovezan s ravnotežom na poslu i kućic.- **pozitivno povezan s ravnotežom posla i kuće**1. **Organizacijska podrška:**

**a.- smanjuje sukobe na poslu kod kuće**b.- povećava sukobe na poslu kod kućec.- nije povezan s poslovnim i kućnim sukobima1. **Fleksibilni radni aranžmani:**

a.- uključuju fiksno i puno radno vrijemeb.- smanjuju zadovoljstvo poslom i stvaraju sukobe između posla i životac.- **povećavaju zadovoljstvo poslom i moral** |
| **Resursi (video zapisi, referentna veza)** | * PRAVI način za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života <https://www.youtube.com/watch?v=O0yxJH2i0DE>
* Kako već danas poboljšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života

<https://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html>  |
| **Povezani materijal** |  |
| **Povezani PPT** | ESMERALD\_WLB\_UNIDU\_COMPOSITE.pptx |
| **Bibliografija** | * Adkins, C. and Premeaux, S. (2012), “Spending time: the impact of hours worked on work‐family conflict”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 80 No. 2, pp. 380‐389.
* Carlson, D., Grzywacz, J., Ferguson, M., Hunter, E., Clinch, C. and Arcury, T. (2011), “Health and turnover of working mothers after childbirth via the work‐family interface: an analysis across time”,Journal of Applied Psychology, Vol. 96 No. 5, pp. 1045‐1054.
* Chen, Z. and Powell, G. (2012), “No pain, no gain? A Resource‐based model of work‐to‐family enrichment and conflict”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 81 No. 1, pp. 89‐98.
* Clark, S. (2000), “Work/family border theory: a new theory of work/life balance”, Human Relations, Vol. 53 No. 6, pp. 747‐770.
* Goetzel, R. and Ozminkowski, R. (2008), “The health and cost benefits of work site health‐ promotion programs”, Annual Review of Public Health, Vol. 29, pp. 303‐323.
* Greenhaus, J. and Powell, G. (2006), “When work and family are allies: a theory of work family enrichment”, Academy of Management Review, Vol. 31 No. 1, pp. 72‐92.
* Kalliath, T. and Brough, P. ( 2008), “Work‐Life balance: a review of the meaning of the balance construct”, Journal of Management & Organization, Vol. 14 No. 3, pp. 323‐327.
* Mescher, S., Benschop, Y. and Doorewaard, H. (2010), “Representations of work‐life balance support”, Human Relations, Vol. 63 No. 1, pp. 21‐39.
* Meyer, J. and Maltin, E. (2010), “Employee commitment and well‐being: a critical review, theoretical framework and research agenda”, Journal of Vocational Behaviour, Vol. 77 No. 2, pp. 323‐337.
* Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. International Journal of Stress Management, 12(1), 43.
* Premeaux, S., Adkins, C. and Mossholder, K. (2007), “Balancing work and family: a field study of multi‐dimensional, multi‐role work‐family conflict”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 28 No. 6, pp. 705‐727.
* Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. International Journal of Management Science and Information Technology, 1(1), 30-34.
* Zheng,C, Molineux,J, Mirshekary,S and Scarparo,S 2015, Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing, Employee Relations, vol. Vol. 37, no. Iss 3, pp. 354-379
 |
| **Omogućio** | **SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU** |