**Training Fiche Template**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tytuł**  | **ZABURZENIA RÓWNOWAGI ŻYCIE-PRACA** |
| **Słowa kluczowe (meta tag)** | Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, wypalenie zawodowe, zdrowie osobiste, wybory strategiczne |
| **Language** | Angielski/Polski |
| **Cele****Efekty uczenia się**  | * Wyjaśnij pojęcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym i rozróżnij różne rodzaje zaburzeń
* Omów korzyści płynące z równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla jednostek i organizacji
* Zidentyfikuj sposoby na poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym z indywidualnego i organizacyjnego punktu widzenia
 |
| **Training area: (Select one)** |
| **Online / Digital Marketing / Cyber-Security** |  |
| **E-Commerce / Financing** |  |
| **Digital Well-Being** | **x** |
| **Smart work / Digital Nomads** |  |
| **Description** | **Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym (*work life balance,* WLB) to temat, który jest coraz częściej eksplorowany i interesuje zarówno organizację, jak i jednostki. Korzyści dla jednostek to lepsze zdrowie i jakość życia, co wpływa na produktywność i wydajność organizacji. W ramach szkolenia przedstwione będzie pojęcie WLB i rozróżnienie różnych typów zaburzeń WLB. Omówione zostaną również korzyści płynące z WLB zarówno dla jednostki, jak i organizacji. W ramach szkolenia zidentyfikowane zostaną sposoby poprawy WLB i zmniejszenia zaburzeń WLB.** |
| **Contents arranged in 3 levels** | Potrzeby psychologiczne i samopoczucie psychiczne1.1 Zaburzenia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym1.1.1 Czym jest równowaga między życiem zawodowym i prywatnym1.1.2 Zaburzenia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym1.1.3 Indywidualne strategie poprawy równowagi między życiem zawodowym i prywatnym1.1.4 Strategie organizacyjne poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym |
| **Self-evaluation (multiple choice queries and answers)** | 1. **Zaburzenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym powstaje z powodu:**

a.- dobre funkcjonowanie w wielu rolach w domu i w pracyb.- interferencja między pracą a życiem domowym/rodzinnymc.- wysoka osobista kontrola pracowników1. **Poszczególne strategie można podzielić na dwa typy:**

a.- postawa i umiejętnościb.- umiejętności cyfrowe i fizycznec.- zarządcze i organizacyjne1. **Pozytywne nastawienie to:**

a.- negatywnie związane z saldem pracy w domub.- niezwiązane saldo pracy w domuc.- pozytywnie związane z saldem pracy w domu1. **Wsparcie organizacyjne:**

a.- ogranicza konflikty w pracy z domemb.- nasila konflikty w pracy z domemc.- nie ma związku z konfliktami w domu pracy1. **Elastyczne warunki pracy:**

a.- obejmują stałe godziny pracy i pracę w pełnym wymiarze godzin,b.- zmniejszyć satysfakcję z pracy i wywołać konflikty między życiem zawodowym a prywatnymc.- zwiększyć satysfakcję z pracy i morale |
| **Resources (videos, reference link)** | The RIGHT Way to Do Work-Life Balance https://www.youtube.com/watch?v=O0yxJH2i0DEHow to Improve Your Work-Life Balance Todayhttps://www.businessnewsdaily.com/5244-improve-work-life-balance-today.html  |
| **Related material** |  |
| **Related PPT** | HEALTH&WORK\_MODELS\_PL\_CUE.pptx |
| **Bibliography** | * 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
 |
| **Provided by** | UNIVERSITY OF DUBROVNIK |