



MODUL 6

Zdravlje i ravnoteža između poslovnog i privatnog života

IntegrAGE Kurikulum

Finansirano od strane Evropske Unije. Stavovi i mišljenja izražena u ovom dokumentu su pripadaju isključivo autoru/ima i ne odražavaju nužno stavove Evropske Unije ili Programa transnacionalne suradnje Dunavske regije (Interreg Danube Region Programme) niti se Evropska Unija ili ovaj Program mogu smatrati odgovornim za njih.

SADRŽAJ

Sažetak	2
Pojmovnik	Error! Bookmark not defined.
Uvod u ravnotežu između poslovnog i privatnog života	4
Mentalno i fizičko zdravlje	5
Uticaj loše ravnoteže između poslovnog i privatnog života na zaposlene i organizacije	7
Nivo svijesti	9
Promocija ravnoteže između poslovnog i privatnog života	11
Studija slučaja - DELL	13
Evaluacija sadržaja	16

Sažetak

Modul šest se fokusira na značaj zdravlja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života (u daljem tekstu samo „WLB“) i njegov uticaj na zaposlene i organizacije. WLB je od vitalnog značaja za održavanje mentalnog, emocionalnog i fizičkog blagostanja zaposlenih, dok istovremeno omogućava preduzećima da efikasno funkcionišu. Teoretski dio razmatra važnost balansiranja profesionalnog i privatnog života, štetne efekte lošeg WLB-a i kako to utiče na pojedince i organizacije, sa posebnim naglaskom na Dunavsku regiju. Istaknute su zdravstvene inicijative u ovoj regiji, kao što su programi blagostanja, ergonomske modifikacije radnog mjesta i podrška mentalnom zdravlju. Takođe se istražuju modifikacije radnog mjesta za starije zaposlene i svijest o zdravlju i sigurnosti. Studija slučaja predstavlja primjer programa blagostanja u preduzeću, prikazujući praktične implementacije koje podržavaju WLB i poboljšavaju ukupno zdravlje i produktivnost zaposlenih.

Pojmovnik

1. **Izgaranje (burnout):** Fizička ili emocionalna iscrpljenost uzrokovana produženim stresom na poslu.
2. **Programi pomoći zaposlenima (EAP):** Programi intervencije na radnom mjestu dizajnirani da pomognu zaposlenima sa ličnim problemima koji mogu uticati na njihovu radnu učinkovitost.
3. **Upravljanje stresom:** Tehnike ili strategije za kontrolu i smanjenje stresa, poboljšavajući lične i radne ishode.
4. **Preventivni programi:** Programi dizajnirani da spriječe rizična ponašanja i smanje nesreće na radnom mjestu, zloupotrebu supstanci i druge socio-

patološke probleme.

5. **Programi blagostanja:** Inicijative usmjerene na poboljšanje fizičkog i mentalnog zdravlja zaposlenih kroz fitness programe i upravljanje stresom.
6. **Ravnoteža između poslovnog i privatnog života (WLB):** Ravnoteža između radnih obaveza i privatnog života, osiguravajući blagostanje.
7. **Ergonomija radnog mjesta:** Dizajniranje radnih mjesta ili alata za maksimiziranje efikasnosti i udobnosti, posebno za zaposlene koji stare.
8. **Hronični stres:** Psihološki odgovor izazvan dugotrajnim unutrašnjim ili vanjskim stresorom.
9. **Psihosocijalni rizici:** Faktori (stresori) u radnom okruženju koji mogu uzrokovati stres, naprezanje ili međuljudske probleme za radnika. Dugoročni psihosocijalni rizici uzrokuju hronični stres.
10. **Pritisak vršnjaka:** Direktni ili indirektni uticaj na kolege zaposlene koji može imati i pozitivan i negativan efekat.

Uvod u ravnotežu između poslovnog i privatnog života

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života (u daljem tekstu samo „WLB“ - Work-) odnosi se na postavljanje prioriteta između radnog i privatnog života pojedinca. Dobar WLB se postiže kada se pravo pojedinca na ispunjen život unutar i izvan plaćenog rada prihvata i poštuje kao norma – na obostranu korist pojedinca, preduzeća i društva.

Definicija WLB-a varira među mnogim autorima zbog njegove izrazito individualizovane prirode, zavisne od ličnih potreba i percepcija ravnoteže. WLB je količina vremena koju provodite radeći svoj posao u poređenju sa količinom vremena koju provodite sa svojom porodicom i radeći stvari u kojima uživate (npr. porodica, hobiji, zdravlje). WLB se odnosi na stvaranje harmoničnog odnosa između vremena i energije utrošenih na profesionalne i lične aktivnosti.

Prema EWCS-u, skoro jedan od pet radnika (18%) u EU prijavljuje loš WLB; ovaj procenat je ostao stabilan od 2000. godine. Omogućavanje boljeg WLB-a za radnike tokom cijelog životnog vijeka je dugogodišnji politički cilj EU, jer je od centralnog značaja za osiguravanje da rad bude održiv za sve. Istovremeno, novi izazovi i rješenja transformišu interfejs između posla i života: starenje stanovništva, tehnološke promjene, veće stope zaposlenosti i manje sedmično radno vrijeme.

"Kako zaposleni stare, ravnoteža između poslovnog i privatnog života često dobija novo značenje."

"Dok su razvoj karijere i visoka plata možda bili najvažniji ranije u životu, prioriteti se mogu pomjeriti ka ostvarivanju ličnih ciljeva i brizi o odnosima kako se približava penzija."

WLB u zavisnosti od generacija:

Pogledi na WLB takođe variraju u zavisnosti od generacije kojoj osoba pripada. **Bejbi bumeri** (1945. i 1960.) su odrastali u periodu značajnih izazova i ograničenja nakon Drugog svjetskog rata. Tokom tog vremena, osiguravanje stabilnog zaposlenja je bio zastrašujući zadatak, što je dovelo do toga da ova generacija visoko cijeni rad i mogućnosti zaposlenja. Stabilnost na radnom mjestu im je bila prioritet, pa im ravnoteža između poslovnog i privatnog života nije bila od velike brige. Pripadnici ove generacije su imali tendenciju da ostanu u jednoj preduzeću duže periode od narednih generacija. Mnogi od njih trenutno obavljaju visoke ili direktorske funkcije, koje dolaze sa značajnim nivoima odgovornosti. Kao rezultat toga, statistika pokazuje da do 80% bejbi bumera prijavljuje umjerene do visoke nivoe stresa.

Generacija X prioritizuje postizanje zdravije ravnoteže između svog privatnog i profesionalnog života. Iz našeg istraživanja u *Sveobuhvatnoj analizi faktora ravnoteže između poslovnog i privatnog života za zaposlene starije od 55 godina*, znamo da mlađe generacije, kao što su milenijalci i **generacija Z**, imaju tendenciju da daju prioritet fleksibilnosti, opcijama rada na daljinu i postizanju ravnoteže između svog profesionalnog i privatnog života. Oni traže mogućnosti zaposlenja koje im omogućavaju da održe ovu ravnotežu i nude oslobođenije radno okruženje. Oni cijene svoje slobodno vrijeme.

Mentalno i fizičko zdravlje

Od ključnog je značaja osigurati da pojedinci mogu ispuniti svoje profesionalne odgovornosti, istovremeno održavajući fizičko, emocionalno i mentalno blagostanje u svom privatnom životu. Zdrav WLB pomaže zaposlenima da upravljaju stresom, sprečavaju izgaranje i održavaju produktivnost. Kada zaposleni mogu da balansiraju posao i privatni život, oni su obično više uključeni, zadovoljniji i motivisaniji. Organizacije koje promovišu WLB često

doživljavaju bolje zadržavanje osoblja, povećan moral i poboljšane radne učinke.

Bolji WLB je takođe povezan sa boljim mentalnim zdravljem radnika i većom prisutnošću na poslu, što dovodi do produktivnije radne snage – osiguravajući koristi za radnike i poslodavce. A oni sa boljim WLB-om imaju tendenciju da budu zadovoljniji svojim životom i poslom, i generalno sretniji.

Istraživanja pokazuju da bolja ravnoteža između poslovnog i privatnog života može smanjiti stres i simptome depresije. Zaposleni koji efikasno odvajaju posao od privatnog života prijavljuju 40% niže nivoe depresivnih simptoma i 60% niže nivoe simptoma anksioznosti u poređenju sa onima koji se bore sa ravnotežom.



Prilagođavanje radnog mjesta: Prilagođavanje radnih mjesta fizičkim potrebama zaposlenih sa fokusom na starije osobe, stvaranje ergonomskih radnih mjesta. Obezbijediti ergonomsku opremu za sprečavanje povreda od ponavljajućeg naprezanja. Npr. ergonomski namještaj dizajniran da smanji naprezanje – podesivi stolovi, stolice sa naslonima, podešavanje monitora na odgovarajuću visinu, podloške, postolja za tastaturu, oslonci za zglobove i ergonomski

miševi.

Omogućiti zaposlenima fleksibilne radne dogovore, uključujući opcije rada na daljinu. Kako bi se minimalizovalo fizičko naprezanje i promovisalo opšte blagostanje, podsticati zaposlene da prave redovne pauze i vježbaju tokom radnog dana.

“Redovno procjenjivati ergonomske postavke radnog mjesta i identifikovati fizičke potrebe zaposlenih i potencijalne modifikacije radnog mjesta.”

Uticaj loše ravnoteže između poslovnog i privatnog života na zaposlene i organizacije

Kada **organizacije ne promovišu zdrav WLB**, suočavaju se sa negativnim posljedicama koje prevazilaze samo dobrobit njihovih zaposlenih, već imaju i sljedeći uticaj na organizacije:

- **Visoka stopa fluktuacije zaposlenih:** Zaposleni koji se konstantno osjećaju preopterećeno ili potcijenjeno vjerovatnije će napustiti preduzeće, tražeći uloge sa boljim WLB opcijama. Visoke stope fluktuacije povećavaju troškove zapošljavanja i obuke.
- **Smanjena produktivnost:** Radna snaga koja je iscrpljena, pod stresom ili mentalno bolesna obično proizvodi rad lošijeg kvaliteta i ima manji kapacitet za inovacije ili saradnju.
- **Izostajanje s posla:** Loš WLB može rezultirati čestom izostajanju s posla jer zaposleni uzimaju više bolovanja da bi se oporavili od stresa ili zdravstvenih problema. Ovo

dodatno utiče na timsku dinamiku i rokove projekata.

- **Niže zadovoljstvo poslom:** Bez odgovarajućih WLB inicijativa, moral zaposlenih i zadovoljstvo poslom se smanjuju, što dovodi do nedostatka motivacije i uključenosti, što može naštetiti ukupnoj kulturi radnog mjesta.
- **Oštećena reputacija:** Na današnjem konkurentnom tržištu rada, organizacije koje ne nude zdravo radno okruženje rizikuju da oštete svoju reputaciju, što otežava privlačenje i zadržavanje vrhunskih talenata.



Stariji zaposleni se takođe suočavaju sa izazovima u postizanju zdrave ravnoteže između poslovnog i privatnog života zbog finansijskih potreba, zahtjeva poslodavaca, ograničenih opcija na tržištu rada, kulture preduzeća i pritiska vršnjaka. Kako zaposleni stare, njihovi prioriteti i prepreke sa kojima se suočavaju se razvijaju. Dodatno, mogu se boriti sa brzo promjenjivim zahtjevima i zadacima na radnom mjestu, zahtijevajući više vremena za prilagođavanje novim setovima vještina. Upotreba digitalnih alata i novih tehnologija može biti posebno izazovna, što dovodi do povećanog stresa i opterećenja poslom. Stariji zaposleni se ponekad isključuju iz programa obuke zbog pretpostavki o njihovoj

potencijalnoj koristi ili vjerovatnoći da će ostati u preduzeću.

Nivo svijesti



Tema mentalnog zdravlja se sve više i više raspravlja, a sve veći broj ljudi se bavi svojim mentalnim zdravljem. Psihosocijalni rizici i stres na poslu su posljedica problema u dizajnu, organizaciji i upravljanju poslom. Oni takođe mogu biti povezani sa lošim društvenim odnosima na poslu.

Psihosocijalni rizici u radnom okruženju mogu povećati rizik od stresa na poslu, izgaranja i problema mentalnog zdravlja, kao što su anksioznost i depresija. Radni uslovi koji dovode do psihosocijalnih rizika uključuju, na primjer, prekomjerno opterećenje poslom, visoke ili konfliktne zahtjeve posla, lošu jasnoću uloga, malu mogućnost donošenja odluka, loše rukovođenje, nesigurnost posla, neefikasnu komunikaciju, nedostatak podrške i psihološko i seksualno uznemiravanje i nasilje (EU-OSHA, 2023a).

Kada zaposleni ne mogu uskladiti svoj posao sa svojim privatnim životom, doživljavaju povišene nivoe stresa, umora i na potpunu iscrpljenost. Prekovremeni rad može dovesti do niza mentalnih i fizičkih zdravstvenih problema. Hronični stres može rezultirati anksioznošću, depresijom i emocionalnom iscrpljenošću, utičući na sposobnost zaposlenog da se nosi sa radnim i ličnim odgovornostima.

Loš WLB je povezan sa ozbiljnim zdravstvenim problemima kao što su kardiovaskularne

bolesti, oslabljen imuni sistem, glavobolje i muskuloskeletni poremećaji. Konstantni pritisak sa posla može smanjiti vrijeme za brigu o sebi, vježbanje i pravilan san, pogoršavajući ove probleme.

Zaposleni koji su fizički ili mentalno bolesni manje su produktivni ili uključeni na poslu. Njihova usredotočenost i učinak se smanjuju kako se njihovo blagostanje pogoršava. Povećani stres i nedostatak vremena za društvene ili porodične interakcije takođe mogu opteretiti lične odnose, dovodeći do osjećaja izolacije.

Jačanje svijesti o zdravlju i sigurnosti

Glavni faktori u smanjenju **povreda i bolesti zavise** od sektora, ali uglavnom uključuju:

- Specijalizovanu obuku za ljudske resurse o potencijalnim rizicima i mjerama za sigurnu upotrebu radnih alata.
- Edukaciju radnika o prevenciji mogućeg statičkog preopterećenja muskuloskeletnog sistema, nedovoljnog kardiovaskularnog treninga i prevenciji povreda.
- Obezbjedivanje visokokvalitetne lične zaštitne opreme i sistematsko praćenje njene pravilne upotrebe.



- Podizanje svijesti o ergonomiji provođenjem procjena kancelarijskih postavki i

edukacijom osoblja o pravilnom držanju, postavljanju radnog stola i pauzama za kretanje kako bi se spriječile povrede od sjedilačkog načina života.

- Pridržavanje principa "škole kičme", što uključuje svjesnu obuku o pravilnom opterećenju tijela i redovnom vježbanju, posebno za fizički rad koji uključuje dizanje i nošenje teških tereta.
- Promovisanje redovnih zdravstvenih pregleda, pregleda mentalnog zdravlja i fitnes programa. Mogli biste sarađivati sa zdravstvenim stručnjacima koji nude personalizovane savjete o ishrani, fizičkoj aktivnosti i smanjenju stresa.
- Organizovanje edukativnih seminara o opasnostima zloupotrebe supstanci (npr. alkohol, droge) i ponudu resursa kao što su savjetodavne usluge, telefonske linije za pomoć i grupe podrške.
- Postavljanje privlačnih vizuelnih materijala u zajedničkim prostorijama, ističući savjete o smanjenju nesreća na radnom mjestu i promovisanju dobrih zdravstvenih praksi. Ovi vizuelni materijali bi trebalo da se fokusiraju na specifične opasnosti i kako ih izbjeći.

Promocija ravnoteže između poslovnog i privatnog života

Povećajte svijest zaposlenih o zdravlju i sigurnosti. Omogućite pristup informativnim resursima koji će poboljšati zdravstvenu pismenost – organizujte online seminare i omogućite pristup digitalnim platformama za učenje o ključnim zdravstvenim temama. Podržite zaposlene da preuzmu odgovornost za svoje zdravlje i zdrav način života.

Implementirajte redovne radionice fokusirane na brigu o sebi, o zdravlju, o zdravim navikama u ishrani i nutricionističko savjetovanje.

Radnje koje treba preduzeti:

- Procijeniti sposobnost zaposlenih da obavljaju svoj posao u vezi sa njihovim fizičkim i mentalnim zdravljem, vještinama, uslovima rada i zahtjevima posla. (Npr. Indeks radne sposobnosti).
- Finansijski podržati posebne programe zdravlja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života (WLB) za zaposlene.
- Sarađivati sa zdravstvenim radnicima kako bi se pružile informacije zasnovane na dokazima, prilagođene potrebama starijih radnika.
- Prioritizovati prevenciju muskuloskeletnih poremećaja kroz ergonomske intervencije, obuku i edukaciju o fizičkoj aktivnosti.
- Podsticati zaposlene da prioritizuju svoje fizičko i mentalno zdravlje, jer to doprinosi poboljšanom radnom učinku i opštem blagostanju.
- Spriječiti bolesti uzrokovane fizičkom neaktivnošću i preopterećenjem statičkog dijela muskuloskeletnog sistema.
- Obezbijediti ergonomske namještaj dizajniran da smanji naprezanje. Od ključnog je značaja pravilno odabrati pomoćna sredstva za rad (stolice, stolove, jastuke sa nestabilnom površinom) i radne uređaje (računare sa velikim ekranima).

Prijedlozi za zaposlene:

- Iskoristite dodatne zdravstvene usluge i psihološko savjetovanje koje pruža poslodavac kako biste podržali opšte blagostanje.
- Praktikuju redovnu fizičku aktivnost, zdravu ishranu i adekvatan san za optimalan učinak na poslu i opšte blagostanje.
- Pridržavajte se najboljih praksi za ergonomska radna okruženja kako biste poboljšali udobnost i produktivnost.

- Zatražite ergonomske procjene i prilagođavanja vaše radne stanice kako biste spriječili fizičko naprezanje i povrede.

Studija slučaja - DELL

DELL Technologies 
Država i region: Slovačka Republika Sektor: IT Veličina i opseg: veliko preduzeće, 2000 i više zaposlenih Link web stranice: https://www.dell.com/sk-sk/

O preduzeću:

Dell Technologies dizajnira, prodaje, popravlja i podržava računare i srodne proizvode i usluge. Njegova ponuda uključuje personalne računare (PC), servere, uređaje za skladištenje podataka, mrežne prekidače, softver, periferne uređaje za računare, HDTV-ove, kamere, štampače i elektroniku drugih proizvođača. Dell je poznat po svom upravljanju lancem snabdijevanja i strategijama e-trgovine, koje uključuju direktnu prodaju kupcima i isporuku prilagođenih PC-a prema njihovim specifičnim potrebama.

Izazov:

Poboljšati zdravlje i blagostanje zaposlenih.

Rješenje:

Dell nudi sveobuhvatan spektar beneficija za podršku ravnoteži između poslovnog i privatnog života (WLB) i zdravlju zaposlenih, uključujući:

- **Privatnu medicinsku njegu:** Osigurava da zaposleni imaju pristup kvalitetnoj zdravstvenoj zaštiti.
- **Naknadu za obrok:** U potpunosti pokrivena od strane preduzeća, sa opcijama za karticu za obrok ili finansijski doprinos direktno na račun zaposlenog.
- **Multisport karticu:** Omogućava pristup raznim sportskim i fitnes aktivnostima, kao što su posjete teretani, sauni ili grupne vježbe. Dodatno, Dell obezbjeđuje fitnes centar na licu mjesta.
- **Zdravstveni dani:** Omogućava zaposlenima da uzmu dodatno slobodno vrijeme za opuštanje bez potrebe za ljekarskim uvjerenjem ili bolovanjem.
- **Naknada za kratkotrajno bolovanje:** Nudi automatsku kompenzaciju od 80% gubitka plate zbog bolovanja do 14 dana.
- **MetLife osiguranje života i invaliditeta:** Pruža 24/7 globalnu pokrivenost za sve redovne zaposlene, bez potrebe za zdravstvenim upitnicima ili doplatama.
- **Naknada za dugotrajno bolovanje:** Nudi finansijsku podršku do 75% prosječne mjesečne plate zaposlenog tokom dugotrajne bolesti, oporavka od nesreće ili boravka u bolnici koji traje preko 30 dana.
- **Well at Dell – Globalni program pomoći zaposlenima:** Nudi pomoć uživo širom svijeta, sa besplatnim pristupom raznim uslugama podrške za zaposlene i njihove porodice, uključujući finansijske, lične, psihološke, roditeljske i konsultacije o odnosima, dostupne 24/7.

Uticaj:

Dell-ove beneficije za zaposlene aktivno promovišu zdrav i uravnotežen poslovno-privatni život integracijom raznih inicijativa koje se fokusiraju na fleksibilnost, zdravlje i lični razvoj:

1. **Poboljšana fleksibilnost rada:** Dell-ovi fleksibilni radni aranžmani, uključujući opcije rada na daljinu i podesivo radno vrijeme, osnažuju zaposlene da efikasno upravljaju i profesionalnim i ličnim obavezama, podstičući bolju integraciju poslovnog i privatnog života.
2. **Sveobuhvatna podrška zdravlju i blagostanju:** Kroz inicijative kao što su privatna medicinska njega, programi mentalnog zdravlja i fitnes beneficije, Dell podstiče holistički pristup blagostanju zaposlenih, baveći se i fizičkim i mentalnim zdravljem.
3. **Snažne porodične politike:** Preduzeće prevazilazi standardne zakonske zahtjeve za porodijsko i očinsko odsustvo, pružajući roditeljima priliku da daju prioritet porodičnom vremenu bez žrtvovanja razvoja karijere.
4. **Proaktivno upravljanje bolovanjem:** Nudeći naknade za kratkotrajne i dugotrajne bolesti, Dell smanjuje finansijski stres tokom odsustva povezanih sa zdravljem, podržava oporavak zaposlenih i održava osjećaj sigurnosti.
5. **Posvećenost kontinuiranom učenju:** Dell-ovi obrazovni i razvojni programi omogućavaju zaposlenima da unaprijede svoje vještine i profesionalno rastu, poboljšavajući zadovoljstvo poslom i mogućnosti napredovanja u karijeri.
6. **Raznolikost, uključenost i pristupačnost:** Fokus preduzeća na podsticanje inkluzivnog radnog mjesta promoviše pozitivnu radnu kulturu, podiže moral zaposlenih i jača osjećaj pripadnosti.

Ove inicijative pokazuju Dell-ovu posvećenost njegovanju radnog okruženja u kojem se prioritizuju blagostanje zaposlenih, lični rast i inkluzivnost, što dovodi do većeg zadovoljstva zaposlenih, uključenosti i zadržavanja.

Evaluacija sadržaja

1. Koja je glavna korist zdrave ravnoteže između poslovnog i privatnog života za zaposlene?
 - a) Povećan stres
 - b) Poboľjšano fizičko i mentalno blagostanje
 - c) Duže radno vrijeme
 - d) Više vremena provedeno na poslu
2. Šta od sljedećeg može dovesti do loše ravnoteže između poslovnog i privatnog života?
 - a) Jasne granice između posla i privatnog života
 - b) Redovne pauze i godišnji odmori
 - c) Preopterećenost poslom i nedostatak vremena za porodicu
 - d) Fleksibilno radno vrijeme
3. Kako organizacije mogu podržati zaposlene u održavanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života?
 - a) Podsticanjem dugog radnog vremena
 - b) Nudjenjem fleksibilnih rasporeda rada
 - c) Fokusiranjem samo na poslovne ciljeve
 - d) Ograničavanjem slobodnog vremena
4. Koji od sljedećih je znak izgaranja uzrokovano lošom ravnotežom između poslovnog i privatnog života?
 - a) Povećano zadovoljstvo poslom

b) Fizička iscrpljenost i emocionalni umor

c) Veća produktivnost

d) Snažniji lični odnosi

5. Zašto je važno da preduzeća promovišu ravnotežu između poslovnog i privatnog života?

a) Povećava izostanke sa posla

b) Dovodi do veće fluktuacije zaposlenih

c) Povećava moral i produktivnost zaposlenih

d) Odvraća od posvećenosti poslu

6. Koji je jedan od načina na koji zaposleni mogu poboljšati svoju ravnotežu između poslovnog i privatnog života?

a) Redovno raditi prekovremeno

b) Davati prioritet ličnim zadacima i postavljati granice

c) Ignorisanje simptoma stresa

d) Donositi posao kući svaki dan

7. Kako loša ravnoteža između poslovnog i privatnog života utiče na organizaciju?

a) Povećano zadovoljstvo poslom

b) Veće zadržavanje zaposlenih

c) Smanjena produktivnost i veća fluktuacija

d) Poboljšani timski moral

8. Koji procenat zaposlenih smatra ravnotežu između poslovnog i privatnog života ključnim faktorom pri izboru posla?

- a) 10%
- b) 35%
- c) 55%
- d) 75%

9. Koja je uobičajena strategija za upravljanje stresom vezanim za posao?

- a) Preskakanje pauza da bi se brže završio posao
- b) Delegiranje zadataka i pravljenje redovnih pauza
- c) Preuzimanje više odgovornosti
- d) Izbjegavanje slobodnog vremena

10. Koji od sljedećih je primjer inicijative za ravnotežu između poslovnog i privatnog života?

- a) Povećan obavezni prekovremeni rad
- b) Objekti za brigu o djeci na radnom mjestu
- c) Kraći periodi godišnjeg odmora
- d) Duže radno vrijeme