

Interreg



Co-funded by
the European Union

IPA Croatia – Bosnia and
Herzegovina – Montenegro

EmBRACE

HARMONIZACIJA OSOBNOG ŽIVOTA I POSLOVNIH OBVEZA

Uvod

Uspostavljanje ravnoteže između privatnog života i poslovnih obveza ključno je za dugoročnu produktivnost i zdravlje. Ljudi koji uspiju uskladiti obitelj, slobodno vrijeme i posao obično su zadovoljniji, manje pod stresom i učinkovitiji u radu. Nasuprot tome, kultura “non-stop rada” može dovesti do izgaranja (burnout-a), pada motivacije i zdravstvenih problema. U nastavku obrađujemo specifične izazove i strategije ravnoteže u različitim kontekstima uz praktične alate za dobrobit i produktivnost.

Harmonizacija osobnog života i poslovnih obveza

Ravnoteža u ruralnom poduzetništvu: život i rad u istom prostoru

Život i rad u istom prostoru donosi brojne izazove, od kojih izdvajamo:

1. Zamagljene granice posla i života: Ruralni poduzetnici (npr. obiteljska gospodarstva) često žive i rade na istom mjestu, pa se radno vrijeme lako proteže non-stop. Kada je mjesto rada ujedno i dom, posao može *uvijek* zahtijevati pažnju – od ranog jutra do kasne večeri. To

dovodi do osjećaja da su stalno “na dužnosti”, što otežava opuštanje i vrijeme za obitelj. Primjerice, zabilježeni su slučajevi gdje starija generacija želi raspravljati o poslu i nakon večere, dok mladi član obitelji pokušava provesti vrijeme s djecom.

2. Rizik preopterećenosti: Bez jasnih granica, vlasnici OPG-ova i malih biznisa na selu mogu raditi i 90+ sati tjedno, što mlađim naraštajima čini takav život manje privlačnim. Kad se posao ne odvaja od privatnog života, raste rizik od burnouta i narušenih obiteljskih odnosa. U konačnici, sve obveze padaju na leđa poduzetnika, pa potpuna “ravnoteža” ponekad djeluje nedostižno. Umjesto težnje za idealnom ravnotežom, stručnjaci savjetuju fokus na postavljanje granica između posla i obitelji.
3. Socijalna izolacija: Socijalna izolacija nastaje kada osoba ima vrlo malo interakcije izvan obiteljskog ili radnog okruženja. Kod onih koji rade u istom prostoru u kojem žive, posebno u ruralnim područjima ili malim obiteljskim biznisima, često nedostaju svakodnevni kontakti s kolegama, prijateljima ili širom zajednicom. S vremenom se javlja osjećaj usamljenosti, smanjenog pripadanja i gubitak profesionalnog odmaka, što može negativno utjecati na motivaciju, mentalno zdravlje i opće zadovoljstvo.
4. Obiteljski i međuljudski konflikti: Kada se posao i privatni život isprepliću, napetosti se javljaju i u obitelji i na radnom mjestu. U obiteljskim sredinama česti su generacijski sukobi – stariji članovi navikli su raditi bez prestanka, dok mlađi teže ravnoteži i odmoru. Neravnomjerna raspodjela poslova, različita očekivanja i nerazumijevanje potrebe za predahom dodatno pojačavaju konflikte. Slično se događa i na poslu: preopterećenost može voditi nesuglasticama, frustracijama i smanjenoj toleranciji među kolegama. U takvim okolnostima posao postaje glavni izvor napetosti, a djeca ili članovi obitelji mogu se osjećati zapostavljeno, što narušava obiteljsku dinamiku i kvalitetu odnosa.

Postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života može se postići postavljanjem granica i rasporeda. Jasno definirane granice pomažu očuvati i posao i obitelj. Preporučuje se odrediti radno vrijeme (npr. od X do Y sati) i pridržavati ga se koliko god je moguće, čak i kada se radi kod kuće. Unutar obitelji treba dogovoriti vremena kada se ne razgovara o poslu (npr. tijekom kasne večere ili nedjeljom) te poštovati slobodno vrijeme članova kao što se poštuje vrijeme bilo kojeg zaposlenika izvan kruga obitelji. Kao što se kaže: *“Good fences make good neighbors”* – dobra ograda (granica) čini dobre odnose, osobito u obiteljskom biznisu.

Također, delegiranjem i podjelom rada. Na obiteljskim gospodarstvima svi često nose više zaduženja, ali je važno raspodijeliti poslove. Podjela zadataka među članovima obitelji ili zapošljavanje povremene pomoći može smanjiti preopterećenje pojedinca. Time se sprječava da jedna osoba radi sve, a ostali članovi se osnažuje da preuzmu odgovornost. Istraživanja pokazuju da takva podjela rada i povjerenje u tim jačaju održivost poslovanja, a vlasnik se može fokusirati na ključne zadatke, dok mlađe generacije stječu vještine i autonomiju.

Planiranjem odmora i “isključenja”. Iako u ruralnom poduzetništvu posao često diktira ritam (npr. sezonski radovi), planiranje predaha unaprijed ključno je za dugoročan opstanak. Neki uspješni obiteljski poljoprivrednici unaprijed u kalendaru rezerviraju slobodne večeri barem jednom mjesečno kako bi se posvetili obitelji. Također, mogu se uvesti rotacije gdje svaki član (uključujući vlasnika) dobije nekoliko sati za “punjenje baterija” čak i u najprometnije doba. Planirani odmori (npr. nekoliko dana izvan gospodarstva nakon sezone) mogu obnoviti energiju i spriječiti sagorijevanje. Prioritiziranje kvalitete života ne znači žrtvovanje produktivnosti – dapače, farme koje su uvele ovakve prakse izvijestile su o zadovoljnijim članovima i održanoj ili poboljšanoj učinkovitosti poslovanja.

Detaljnije: Život i rad u istom dvorištu donosi posebne izazove – primjerice, kupci ili gosti mogu doći “u bilo koje vrijeme”, a obitelj se teško isključi iz poslovnog načina razmišljanja. No, discipline poput samoupravljanja vremenom i komunikacijom mogu puno pomoći. Dogovorite koja doba dana su za rad, a koja za privatni život, i komunicirajte to jasno svima uključenima. Ako telefon neprestano zvoni, razmislite o uvođenju pravila, primjerice, poslovne pozive nakon 18h odgovara samo dežurna osoba, dok ostali imaju slobodno vrijeme. U digitalno doba, moguće je i dio posla obaviti *remote*. Mlađe generacije možda mogu od kuće odraditi administrativne zadatke na laptopu umjesto ostanka na terenu do kasno. *Važno je i osvijestiti da ne mora svaki zadatak obaviti vlasnik osobno* – povjerenje u članove obitelji ili radnike i ulaganje u njihovu obuku dugoročno smanjuje stres vlasnika. Ukratko, jasna podjela vremena i uloga ključ je da i posao i obitelj napreduju paralelno, umjesto da jedno trpi zbog drugoga.

Fleksibilni radni modeli

Digitalni nomadi

Digitalni nomadi su *remote* (radnici na daljinu) radnici koji često putuju i mijenjaju mjesto boravka. Iako taj stil nudi slobodu, nosi izazov samo-discipline: bez fiksnog ureda, granica između posla i odmora može se zamagliti. Ključna strategija je rutina – uspostaviti dnevni raspored rada i odmora čak i na putu. Primjerice, mnogi nomadi određuju fiksno “radno vrijeme” svakog dana i drže ga se kao da su u uredu. To znači da si definiraju početak i kraj radnog dana (bilo da rade ujutro pa razgledavaju poslijepodne ili obratno) kako bi izbjegli osjećaj da su *stalno online*. Bez takvih granica, nomadi mogu brzo izgorjeti jer pokušavaju istovremeno raditi i uživati u turističkoj destinaciji. Planiranje unaprijed također pomaže – uspješni nomadi istražuju internetsku vezu, vremensku zonu i radne prostore prije dolaska na novu lokaciju te usporavaju tempo putovanja ako primijete zamor (radije ostaju duže u jednom mjestu kako bi održali produktivan ritam).

Sezonski radnici

U turizmu i poljoprivredi čest je sezonski rad, npr. tijekom ljeta ili žetve radi se vrlo dugo, a izvan sezone manje. Tijekom špice sezone, radnici (poput turističkih djelatnika) često moraju raditi duge, nepredvidive smjene, uključujući vikende i praznike, što ostavlja malo vremena za odmor. To može dovesti do ekstremnog umora i stresa – ravnoteža rada i života tada izgleda kao mit. Ključno je zato nakon takvih intenzivnih perioda omogućiti adekvatan odmor. Poslodavci bi trebali planirati rotacije i slobodne dane čak i usred sezone kako bi ljudi povratili energiju. Preporučuje se i edukacija sezonskih radnika o upravljanju stresom: održavanje osnovnih navika zdravlja (san, hidratacija, kratke pauze) i podsjetiti ih da je *normalno osjetiti zamor*. Istraživanja naglašavaju važnost pauza čak i kada je posao užurban – kratki predah tijekom radnog dana može povećati učinkovitost narednih sati rada. Također, nakon sezone treba osigurati da radnici iskoriste dane odmora za oporavak. Jedan priručnik za sezonce ističe: *“Kako biste spriječili sagorijevanje, održavajte fizičku aktivnost, pravite pauze i negujte zdrav balans između posla i odmora”*. Poslodavci tu mogu pomoći pružanjem podrške mentalnom zdravlju (npr. organiziranjem savjetovanja uoči i nakon sezone ili osiguravanjem slobodnog vremena kao nagradu za trud).

Hibridni rad

Dio tjedna rad od kuće, dio u uredu postaje sve češći. Ovakav aranžman može znatno olakšati usklađivanje obaveza – rad od kuće pruža fleksibilnost (lakše obaviti privatne zadatke poput liječničkih pregleda ili brige oko djece tijekom pauze), dok boravak u uredu omogućuje timsku suradnju. Istraživanja pokazuju da hibridni rad općenito poboljšava ravnotežu posla i života: zaposlenici ističu bolju iskoristivost vremena, veću kontrolu nad radnim rasporedom i manje stresno usklađivanje osobnih obaveza. Zanimljivo, u velikoj studiji kompanije Trip.com uvođenje hibridnog rada nije smanjilo produktivnost niti napredovanje zaposlenika, ali je dramatično smanjilo fluktuaciju – čak 33% manje ljudi je dalo otkaz kada su mogli raditi od kuće dva dana tjedno. Posebno su rjeđe odlazili zaposleni s dugim putovanjem na posao i oni s obiteljskim obavezama, što sugerira da fleksibilnost pomaže zadržati vrijedne ljude. Dakle, fleksibilnost nije samo pogodnost za radnike – ona donosi i poslodavcima lojalniju i produktivniju radnu snagu.

Kolaborativne zajednice

Sve češće se pojavljuju kolaborativne zajednice koje spajaju lokalce, sezonce i nomade: *Co-living/co-working* projekti prisutniji su i u ruralnim sredinama koje okupljaju digitalne nomade, sezonske radnike i lokalno stanovništvo. Izazov je uskladiti različite ritmove života: lokalni stanovnici žive uobičajeno, sezonski radnici prolaze kroz intenzivne periode rada, a nomadi možda imaju potpuno drugačije radno vrijeme zbog globalnih klijenata. Otvorena komunikacija i pravila su ključni. Primjer dobre prakse su moderni *coliving* prostori, gdje tamo stanari na početku dogovore osnovna pravila – npr. *“quiet hours”* (vrijeme tišine) ujutro do određenog sata za one koji rade ili kasno navečer za odmor. Tako digitalni nomadi mogu obaviti pozive popodne bez ometanja drugih, a lokalci znaju kada mogu organizirati druženja. Preporuča se i transparentno dijeljenje rasporeda. U zajedničkim kućama neki nomadi stave oznaku na vrata (npr. crvenu za “radim, ne smetaj” i zelenu za “slobodan za razgovor”) kako bi spriječili prekide tijekom rada. Također, *time-blocking* se primjenjuje i na zajednicu – dogovaraju se zajedničke aktivnosti unaprijed i u različito doba dana kako bi svi imali šansu sudjelovati.

U co-living projektima često postoji *community* manager koji pomaže uskladiti obveze i slobodno vrijeme članova zajednice. Naprimjer, u prvom digitalnom nomadskom selu u Madeiri (Portugal) ideja je bila da nomadi žive “kao lokalci, zajedno s lokalcima” – stanuju u istom mjestu, jedu u lokalnim restoranima i družu se na događajima koje koordinator zajednice organizira. Takvi događaji (od zajedničkih večera do radionica) planiraju se izvan uobičajenog radnog vremena kako bi i nomadi i lokalni poduzetnici mogli sudjelovati. Istovremeno, tijekom dana su osigurani coworking prostori s brzom internet vezom gdje nomadi mogu neometano raditi – fizičko odvajanje radnog prostora pomaže mozgu da se prebaci u “modus rada”, dok im smještaj ostaje zona za odmor. Ovakvi projekti pokazuju da uz malo organizacije različite skupine mogu suživotno funkcionirati: sezoncima se izlazi u susret kroz fleksibilne smjene i zajednička druženja kad imaju slobodno, nomadima se daje struktura i mjesto za fokus, a lokalci ostvaruju ekonomski i kulturni benefit interakcije s drugima. Ključ uspjeha je fleksibilnost i međusobno uvažavanje: zajednica postavlja okvire (pravila kućnog reda, termine događanja) ali i njeguje kulturu razumijevanja, ako netko odbije druženje zbog posla ili treba mir, to se poštuje bez zamjeranja. Tako se obveze i slobodno vrijeme usklađuju na održiv način za sve.

Detaljnije: Fleksibilni oblici rada mijenjaju tradicionalni ritam “9-5” posla. Digitalni nomadi ilustriraju kako osobna sloboda zahtijeva odgovornost, mnogi od njih navode da im je striktniji raspored zapravo povećao uživanje, jer bez grižnje savjesti mogu istraživati destinaciju kad odrade planirano. Sezonski radnici u turističkim mjestima (poput obala Jadrana) sve više dobivaju podršku kroz organizirani smještaj i slobodne aktivnosti izvan radnog vremena, što poboljšava njihovo iskustvo i vezu s lokalnom zajednicom. Hibridni radnici u manjim sredinama mogu potaknuti lokalno gospodarstvo, npr. osoba koja radi *remote* u ruralnom kraju može istovremeno sudjelovati u lokalnim događajima, što stvara nove veze između globalnog i lokalnog. Za zajednice koje uključuju i privremene i stalne članove, recept je kombinacija dobre infrastrukture (prostora za rad, odmora i druženje) i dogovora (jasno komuniciranih očekivanja). Tako npr. *co-living* kuće često koriste digitalne alate (Slack grupe, zajedničke Google kalendare) za koordinaciju, što je jednostavan način da svi budu informirani o bitnom i da se planiraju aktivnosti u kojima većina može sudjelovati. U konačnici, fleksibilnost nije samo individualna stvar, već i karakteristika uspješnih zajednica – one koje prihvate različite stilove rada i nađu načina da ih uklope, prosperiraju uz zadovoljnije članove.

Briga o mentalnom zdravlju i prevencija burnout-a

Burnout se ne događa odjednom – tijelo i um šalju upozorenja. Kronični umor jedan je od prvih znakova: osoba se osjeća iscrpljeno cijelo vrijeme, čak i nakon odmora. Tu su i psihološki simptomi poput razdražljivosti i naglih promjena raspoloženja – sitnice koje su prije bile beznačajne odjednom frustriraju do krajnosti. Često se javlja gubitak entuzijazma za posao koji vas je nekad ispunjavao; zadaci postaju monotonija i čovjek nema volje za nove ideje. Fizički, burnout može pratiti učestale glavobolje, napetost u mišićima ili probavne probleme, kao posljedicu dugotrajnog stresa. Također su česte poteškoće sa spavanjem – nesanica ili pretjerana pospanost – koje otežavaju pravi odmor. Ako se ovi znakovi ignoriraju, imunitet slabi (osoba češće pobolijeva) i može se javiti osjećaj cinizma ili bespomoćnosti.

Kada poduzetnik ili zaposlenik *gori pri kraju*, to se odražava i na učinak i ponašanje. Često dolazi do pada produktivnosti – paradoksalno, unatoč uloženom golemom trudu i dugim satima, output opada. Javlja se *"magla u glavi"*, tj. otežana koncentracija i sporije donošenje odluka, jer premoreni um teže fokusira i obrađuje informacije. Ljudi u burnoutu skloni su i odugovlačenju – nekad marljivi radnici počinju odgađati zadatke jer im se teško suočiti s njima. Povlačenje u sebe je također česta pojava: osoba se socijalno izolira, manje komunicira s kolegama i prijateljima, što dalje pogoršava osjećaj usamljenosti i bespomoćnosti. Uz to, zanemaruje se briga o sebi – preskaču se obroci, izbjegava tjelovježba, nema vremena za hobije ili opuštanje. Ovi znakovi sugeriraju da je sagorijevanje već uzelo maha i da je krajnje vrijeme za intervenirati.

Poduzetnici i turistički djelatnici osobito su ranjivi na burnout. Često rade duže i intenzivnije od prosjeka, a u ugostiteljskoj industriji pritisak zadovoljstva klijenata znači rad večerima, vikendima i praznicima. To dovodi do *disbalansa* – posao preplavi sav raspoloživi vrijeme, pa osobe žrtvuju osobne potrebe i odmor. U turizmu se dodatno javlja sezonalnost: tijekom vrhunca sezone radi se bez predaha, što brzo iscrpi osoblje. Poduzetnici, s druge strane, nose teret odgovornosti za biznis – briga o financijama, tržištu, zaposlenicima. Iako istraživanja pokazuju da poduzetnici ponekad imaju visoku otpornost (zbog autonomije i strasti prema poslu), također je zabilježeno da preko 60% njih danas osjeća više stresa nego prije par godina, a gotovo trećina priznaje da se često osjeća izgaranjem. To negira mit da je burnout "cijena uspjeha"; umjesto toga, to je prijetnja i osobnom zdravlju i poslovanju – iscrpljen poduzetnik donosi lošije odluke i manje je inovativan.

Strategije za prevenciju i well-being

Dobra vijest je da se burnout može spriječiti ili ublažiti uz svjesno ulaganje u mentalno zdravlje.

Ključne strategije uključuju:

1. Prakticiranje self-care rutine: *Briga o sebi* nije luksuz nego nužnost. Potrebno je prioritizirati osnovne stvari – dovoljno sna, redovite obroke, hidrataciju i fizičku aktivnost. Tjelovježba, čak i umjerena šetnja, pomaže ispuhati stres i razbistriti um. Hobiji i aktivnosti u kojima uživete (čitanje, vrtlarjenje, glazba) nisu gubljenje vremena, već punjenje baterija koje vas čini efikasnijima kad radite.
2. Postavljanje granica i upravljanje vremenom: Slično kao i u drugim domenama, granice spašavaju balans. Odredite kada završava radni dan – pogotovo za poduzetnike koji uvijek “mogu još nešto napraviti”. Nakon tog vremena, isključite poslovni e-mail i notifikacije. Ako radite od kuće, fizički zatvorite laptop i “otiđite” iz kućnog ureda kako biste mentalno označili kraj radnog vremena. U turizmu, menadžeri mogu pomoći rotiranjem rasporeda tako da nitko ne radi svaku večer ili svaki vikend. Također, naučite reći “ne” novim obavezama ako ste već pretrpani – postavljanje realnih očekivanja štiti vas od pregorijevanja.
3. Tehnike upravljanja stresom: Uvedite u rutinu antistres rituale – to može biti jutarnja meditacija od 10 minuta, vježbe dubokog disanja u pauzama, ili vođenje dnevnika zahvalnosti. Prakticiranje mindfulnessa dokazano smanjuje anksioznost i stres hormona. Postoje i aplikacije poput *Headspace* ili *Calm* koje vode korisnika kroz kratke vježbe meditacije ili opuštanja. Također, mikro-pauze tijekom rada (ustati svakih sat vremena, protegnuti se ili prošetati minutu-dvije) pomažu rasteretiti mozak i spriječiti nagomilavanje stresa tokom dana.
4. Delegiranje i reorganizacija posla: Poduzetnici su skloni preuzeti sve na sebe, ali to je put u pregorijevanje. Identificirajte zadatke koje možete prepustiti drugima – bilo suradnicima, zaposlenicima ili outsourcingom. Osim što vama skida teret, to osnažuje tim. Organizirajte posao tako da *vaš doprinos bude najveći tamo gdje ste nezamjenjivi*, a rutinske stvari prepustite drugima. U turizmu, to može značiti zaposliti dodatnu osobu tijekom sezone unatoč trošku – dugoročno će se isplatiti kroz očuvanog iskusnog radnika (vas) i bolju uslugu.

5. Traženje podrške: Ne morate se sami nositi sa svim stresom. Podrška okoline izrazito je važna. Podijelite svoje brige s nekim kome vjerujete – supružnikom, prijateljem, mentorom ili drugim poduzetnikom. Često samo razgovor o problemu donosi olakšanje i novu perspektivu. Ako osjećate da je stres prevelik, ne oklijevajte potražiti stručnu pomoć – razgovor s psihologom ili coach-em nije znak slabosti, nego proaktivan potez uspješnih ljudi. Postoje i peer-grupe (npr. udruženja poduzetnika) gdje možete čuti tuđa iskustva i savjete kako su se nosili s sličnim izazovima. Zapamtite, briga o mentalnom zdravlju jednako je važna kao i briga o fizičkom zdravlju – i poslodavci to sve više prepoznaju, uvodeći programe pomoći zaposlenicima, fleksibilnost i destigmatizaciju traženja pomoći.

Detaljnije: Prevencija sagorijevanja traži promjenu mindseta. Mnogi ambiciozni ljudi vjeruju da moraju *stalno raditi* da bi uspjeli, no znanost i primjeri iz prakse govore suprotno – odmor i opuštanje sastavni su dio uspjeha. Primjerice, Richard Branson redovito vježba i provodi vrijeme s obitelji unatoč poslovnim imperijama, a Arianna Huffington postala je zagovornik važnosti sna nakon što je doživjela burnout. U turističkom sektoru, hotelske kompanije sve više uvode *well-being* programe za osoblje (poput soba za odmor, mindfulness treninga i sl.) jer su shvatile da odmorni zaposlenici pružaju bolju uslugu. Kao poduzetnik ili voditelj, vrijedi razmisliti o *osobnom planu prevencije sagorijevanja*: baš kao što planirate financije, isplanirajte i aktivnosti za svoje mentalno zdravlje. U kalendar ubacite termine za vježbanje ili hobije, tretirajte ih kao obaveze. Balans nije statično stanje, već dinamično prilagođavanje – nekad posao traži više vas, ali nakon toga se potrudite “napuniti baterije”. U kontekstu obiteljskog biznisa, otvoreno razgovarajte unutar obitelji o uočenim znakovima iscrpljenosti i podržavajte jedni druge u uzimanju predaha. Kultiviranje *empatije i razumijevanja* da smo svi ljudi od krvi i mesa – koji trebaju odmor – stvara okruženje gdje je lakše održati ravnotežu i izbjeći izgaranje.

Upravljanje vremenom: alati i strategije za održiv dnevni ritam

Dobro upravljanje vremenom počinje znanjem *što je doista važno*, što su prioriteti. Preporuka je koristiti metodologije poput Eisenhowerove matrice (hitno vs. važno) za filtriranje zadataka. Usredotočite se prvo na aktivnosti koje najviše doprinose vašim ciljevima ili imaju kratke

rokove. Velike projekte razbijte na manje korake kako ne bi djelovali obeshrabrujuće. Zatim svakoj aktivnosti dodijelite rok i držite ga se – jasni rokovi pomažu ostati organiziran i izbjeći odugovlačenje. Takav pristup osigurava da važni zadaci ne budu potisnuti od strane nevažnih hitnosti. Jednako bitno, budite realistični pri planiranju – ne zatrpajte dan sa 15 velikih stvari; bolje je odraditi manje, ali kvalitetno, nego puno toga površno.

Svaki čovjek ima doba dana kada je najproduktivniji. Netko je najproduktivniji ujutro, netko najbolje radi navečer. Iskoristite to – najzahtjevnije zadatke planirajte u svoje “peak” sate kada ste najfokusiraniji. Manje zahtjevne ili rutinske poslove ostavite za vrijeme kad obično osjetite popodnevi pad energije. Tako ćete dnevni ritam uskladiti sa svojim prirodnim bioritmom, što povećava učinkovitost. Važno je i izbjegavati multitasking – premda se čini produktivno, skakanje između više zadataka smanjuje ukupnu produktivnost i može vas mentalno iscrpiti. Bolja tehnika je time-blocking: odvojite blokove vremena za pojedine zadatke ili projekte i tijekom tog bloka se bavite *samo tim*. Primjerice, od 9-11h samo pišete izvještaj, od 11-12h odgovarate na e-maileve itd.. Takva struktura pomaže zadržati fokus i dovršavati stvari brže. Također, na početku dana ili prethodne večeri, izdvojite 10 minuta da napišete *to-do* listu za sutra – poredajte zadatke po prioritetu. Istraživanja pokazuju da jasni dnevni ciljevi povećavaju osjećaj kontrole i produktivnosti.

Održivi ritam znači da se ne *izgorite* do sredine tjedna. Ubacite kratke pauze u raspored – nakon 60-90 minuta koncentriranog rada, uzmite 5-10 minuta odmora. Tehnika Pomodoro (25 min rada + 5 min pauze, svakih četiri ciklusa duža pauza) popularan je primjer koji pomaže održati svježinu i koncentraciju. Redovite pauze preveniraju zamor pažnje i poboljšavaju ukupnu učinkovitost rada tog dana. Također, planirajte *prazan prostor* između sastanaka ili zadataka – natrpan raspored bez predaha recept je za stres. U dnevni ritam uključite i vrijeme za *nepredviđeno* (jer uvijek iskrsne nešto neočekivano). Održivi tempo znači da nakon dobro odrađenog radnog dana još imate energije za osobni život. Stoga, ne zaboravite *zatvoriti dan* – završiti u razumno vrijeme i prijeći u način odmora, kako biste se obnovili za sutra.

Upravljanje vremenom nije samo individualni napor – ako radite u timu ili obitelji, učinkovita raspodjela poslova je zlata vrijedna. Naučite prepoznati zadatke koje ne morate vi osobno obaviti. Ako drugi to mogu 80% dobro kao vi – prepustite im, naučit će i možda vas iznenaditi. Delegiranjem rutinskih ili manje kritičnih zadataka oslobađate si vrijeme za strateške stvari koje *samo vi* možete napraviti. Primjerice, obiteljski poduzetnik može financije prepustiti

knjigovođi ili članu obitelji koji to voli, umjesto da svaku ponoć sam vodi račune. Delegiranje nije uvijek lako (treba povjerenja), ali benefiti su višestruki: efikasnost raste (više zadataka se odradi paralelno) i tim se razvija – ljudi stječu nove vještine preuzimajući odgovornost. Ključno je jasno komunicirati očekivanja i dati potrebne ovlasti osobi kojoj ste delegirali. Također, pratite opterećenje članova tima/obitelji: ravnomjerno podijeljene obaveze spriječit će da jedna osoba bude pretrpana dok su drugi nedovoljno iskorišteni.

Tehnologija danas pruža širok spektar alata koji značajno unapređuju upravljanje vremenom. Korištenjem specijaliziranih aplikacija i softverskih rješenja moguće je učinkovitije planirati, organizirati i pratiti radne obveze.

- Aplikacije za zadatke i projekte: Koristite alate poput Trello, Asana, Monday.com ili slične za vođenje popisa zadataka, projekata i timsku koordinaciju. One omogućuju da sve to-do stavke imate na jednom mjestu, dodjeljujete odgovornosti i rokove, te pratite napredak.
- *Kalendar i podsjetnici*: Digitalni kalendari (Google Calendar, Outlook) ključni su za planiranje vremena – upišite sastanke, rokove, pa čak i privatne obaveze. Postavite podsjetnike unaprijed da ništa ne propustite. Dijeljeni kalendari mogu pomoći uskladiti termine u timovima ili obitelji (npr. znate kada je suprug na službenom putu ili kolega na godišnjem).
- *Praćenje vremena*: Alati poput RescueTime, Clockify ili jednostavan mjerač vremena mogu vam pokazati *gdje vam odlazi vrijeme*. Praćenjem koliko sati trošite na e-mail, sastanke, produktivan rad itd., lakše ćete uočiti kradljivce vremena i optimizirati rutinu. Mnogi su iznenađeni kad vide stvarne podatke i shvate, primjerice, koliko vremena ode na društvene mreže ili sitne prekide.
- *Softver za automatizaciju*: Razmotrite automatizaciju repetitivnih zadataka – od korištenja e-mail filtara, automatskih odgovora, templatea za česte dokumente, do naprednijih alata (npr. Zapier, IFTTT) koji povezuju aplikacije i štede vrijeme. Što manje ručnog ponavljanja, to bolje.
- *Komunikacijski alati*: Za timove, Slack, Microsoft Teams i slične platforme pomažu da komunikacija bude organizirana (kanali po temama, mogućnost kasnijeg pretraživanja informacija) umjesto kaotičnih e-mailova. No, pametno ih koristite – isključite notifikacije kad trebate fokus (opet aspekt granica!).

- *Bilješke i dokumenti:* Držite informacije centraliziranima – npr. Google Docs/Sheets ili Notion za kolaborativne bilješke i baze znanja, kako biste izbjegli gubljenje vremena na traženje podataka.

Tehnologija je “osobni asistent” koji može znatno rasteretiti vaš mozak od praćenja sitnica, da se možete posvetiti važnom. Uvođenje digitalnih alata možda traži malo navikavanja, ali dugoročno podiže produktivnost i pomaže bolje balansirati posao i privatno vrijeme (jer uz dobro planiranje, lakše ispunite radne zadatke u predviđenom vremenu i oslobodite večer za sebe).

Detaljnije: Jedan praktičan savjet jest započeti dan najtežim zadatkom (“*eat the frog*” metoda) – tada ste najsvježiji i ako to maknete s dnevnog reda, ostatak dana ćete raditi rasterećenije. Također, redovito radite mini-revizije vremena: primjerice, petkom analizirajte što ste sve radili taj tjedan – pomaže otkriti gubite li vrijeme na rutine koje možete skratiti ili delegirati. Planirajte i slobodno vrijeme kao što planirate posao – upišite u kalendar termin za obitelj, hobi ili odmor i tretirajte ga jednako važnim. To će spriječiti da vam privatno vrijeme uvijek bude “ostavljeno za kraj” pa možda ispusti. U timskom okruženju, potičite transparentnost o opterećenju – neka članovi otvoreno kažu ako ne stižu, kako bi se preraspodjelom izbjeglo izgaranje pojedinaca. U obiteljskom biznisu, tjedni obiteljski sastanci mogu biti korisni (kratko proći tko što radi idući tjedan, treba li kome pomoć i slično). Na kraju, upravljanje vremenom nije cilj samo po sebi – to je alat da postignete svoje ciljeve efikasnije i uz manje stresa, ostavljajući prostor za život izvan posla. Kad osjetite da imate kontrolu nad vremenom, raste i osjećaj zadovoljstva poslom i životom općenito.

Roditeljstvo, skrb i karijera: inkluzivni modeli rada

Zaposleni roditelji male djece ili osobe koje brinu o starijima suočavaju se s *dvostrukim opterećenjem* – odgovornošću prema obitelji i poslu. Tradicionalni radni aranžmani (fiksno radno vrijeme, malo fleksibilnosti) često ne uzimaju u obzir te obveze. Posljedica je da mnogi talentirani radnici, osobito žene, smanjuju radno opterećenje ili napuštaju karijeru zbog obitelji. Statistike u EU pokazuju da su majke daleko češće od očeva primorane raditi skraćeno

radno vrijeme, prekidati karijeru ili odustati od napredovanja kako bi se brinule o djeci. Time dugoročno trpe njihove plaće (žene u prosjeku i do 16% manje po satu) i mirovine, što ih čini ranjivijima na siromaštvo. Slično je i s osobama koje skrbe o starijim ili bolesnim članovima obitelji – bez podrške okoline, često moraju birati između karijere i skrbničke uloge.

Poslodavci sve više uviđaju da fleksibilnost za roditelje i skrbnike nije “ustupak” nego investicija u kvalitetnu i lojalnu radnu snagu. Poslovni modeli mogu prilagoditi strukture rada kako bi uključili osobe s povećanim obiteljskim obvezama. Neke od uspješnih mjera su:

- **Fleksibilno radno vrijeme:** Umjesto striktnih 8-16h, omogućiti klizno radno vrijeme (npr. dolazak između 7 i 9h, odlazak sukladno tome) da roditelji mogu odvesti dijete u vrtić/školu ili skrbnici obaviti jutarnju njegu voljene osobe. Također, opcija da se dio sati odradi kasnije od kuće ako se popodne mora uzeti pauza (npr. za dječje aktivnosti) značajno pomaže.
- **Rad na daljinu ili hibridno:** Omogućiti rad od kuće kada priroda posla to dozvoljava – čak i povremeno (npr. kad je dijete bolesno, ili skrbnik ima hitne obiteljske obaveze) – može spriječiti izbivanje kvalitetnih radnika s tržišta rada. Pandemija je dokazala da se mnogi poslovi mogu obavljati učinkovito i izvan ureda, što je ogromna prilika za zaposlene roditelje. Hibridni model posebno pomaže ženama i osobama s dugim putovanjem na posao da lakše usklade obitelj i karijeru.
- **Skraćeno radno vrijeme i job-sharing:** Za određene pozicije, bolje je ponuditi *dijeljenje posla* između dva zaposlenika na pola radnog vremena nego izgubiti stručnu osobu. Primjerice, dvije majke koje rade po 4 sata mogu zajednički pokriti jedno radno mjesto i obje ostati u tijeku sa strukom, dok imaju vremena za obitelj. Tako poslodavac zadržava dva iskusna kadra (koji možda kasnije mogu opet na puno radno vrijeme), umjesto da oni potpuno odu.
- **Dodatne pogodnosti:** Neki poslodavci nude *on-site* ili subvencionirani vrtić, što roditeljima enormno olakšava logistiku. Također, uvođenje mogućnosti *plaćenog roditeljskog dopusta za očeve* i fleksibilnih povrataka na posao (npr. postupno povećanje sati) stvara okruženje u kojem se roditelji osjećaju podržano. Za skrbnike odraslih osoba, poslodavci mogu ponuditi par dana plaćenog dopusta godišnje u tu svrhu ili pomoći kroz partnerstva s ustanovama za skrb.

Istraživanja pokazuju da fleksibilnost značajno povećava lojalnost. Već spomenuta studija na 1.600 radnika otkrila je da je uvođenje mogućnosti rada od kuće dva dana tjedno smanjilo broj ljudi koji daju otkaz za trećinu. Zaposlenici osjećaju zahvalnost i veću motivaciju kad im poslodavac izađe u susret oko privatnih potreba, pa su skloni ostati dulje u tvrtki. Zadržavanje talentiranih zaposlenika kroz životne faze (roditeljstvo, briga o starijima) ključno je za kontinuitet poslovanja i smanjenje troškova fluktuacije. Fleksibilni aranžmani tu su alat kojim svi dobivaju: radnici uspijevaju uskladiti život, a poslodavci zadržavaju njihovo znanje i iskustvo. Štoviše, mnoge žene navode da bi radije ostale u karijeri nakon djece kad bi imale opciju fleksibilnosti – ovime se i smanjuje rodni jaz u višim pozicijama. EU i zakonodavci prepoznali su važnost ovog pitanja – Direktiva EU o ravnoteži poslovnog i privatnog života (2019) nalaže minimalne standarde poput prava na očinski dopust, prava na skraćeno ili fleksibilno radno vrijeme za roditelje i skrbnike, te dostupnost usluga čuvanja djece. Sve to ima cilj stvoriti kulturu u kojoj zaposlenici ne moraju birati između karijere i obitelji, već mogu uspješno imati oboje.

Mnoge kompanije uvode titule poput "Family Friendly Employer". To podrazumijeva konkretne mjere: npr. projekt "Obiteljski dan" – mogućnost da roditelj povremeno dovede dijete u firmu i radi kraće taj dan, program mentorstva za povratnike – zaposlene koji se vraćaju nakon duže obiteljske pauze dodatno se trenira i mentorira kako bi nadoknadili propušteno bez osjećaja pritiska. Neki poslodavci organiziraju i dječje kampove ljeti za djecu zaposlenika ili financiraju dio troškova skrbi, znajući da će tako zaposlenik biti mirniji i fokusiraniji na posao. Inkluzivnost se ogleda i u stavovima menadžmenta: ako šef razumije kad morate istrčati ranije zbog roditeljskog sastanka, i čak *pruža podršku*, zaposleni će uzvratiti višom angažiranošću i lojalnošću. Fleksibilni rad stoga postaje alat za zadržavanje kadrova – umjesto da iskusni radnik ode jer ne može uskladiti život, prilagodbom posla tu osobu zadržavate. Dugoročno, to gradi reputaciju poslodavca kao poželjnog, što privlači i nove talente. Ukratko, stvaranje kulture koja vrednuje i karijeru i obitelj donosi mjerljive koristi: manje bolovanja i izostanaka (jer ljudi mogu lakše organizirati privatne potrebe), veće zadovoljstvo poslom, manji *turnover* i raznolikiji, inkluzivniji radni kolektiv.

Detaljnije: Inkluzivni modeli rada često zahtijevaju i promjenu mentaliteta u društvu i organizaciji. Važno je suzbiti stereotipe – npr. da roditelji koji koriste fleksibilnost "nisu predani poslu". Podaci pokazuju da su upravo suprotno, vrlo učinkoviti jer cijene priliku pa žele

opravdati povjerenje. Također, fleksibilnost ne znači da svi moraju koristiti iste pogodnosti – bit je u individualizaciji. Nekom zaposleniku više vrijedi klizno radno vrijeme, drugome rad od kuće, trećem kraći tjedan; dobro je ponuditi nekoliko opcija. U skandinavskim zemljama mnoge tvrtke imaju policy “obitelj prije svega” – sastanci se ne zakazuju kasno popodne, očekuje se da ljudi odu kući na vrijeme. Takav pristup uz dobru organizaciju ne umanjuje rezultate, nego stvara zadovoljnu radnu snagu. Još jedan trend je poticanje očeva da uzmu roditeljski dopust – time se balansira teret skrbi i omogućuje i majkama raniji povratak ako žele, a očevima da iskuse brigu o djeci (što dugoročno stvara ravnopravniju podjelu obaveza). Za skrbnike starijih osoba, kompanije uvode “*Family care leave*” – nekoliko dana dopusta ili fleksibilnosti mjesečno. Sve su to koraci prema inkluzivnoj kulturi gdje zaposlenik nije “ili radnik ili roditelj/skrbnik”, već cjelovita osoba čije se sve uloge uvažavaju. Za poslodavce u Hrvatskoj, postoje i konkretni poticaji – npr. certifikati Mamforce koji prepoznaju trud tvrtki u prilagodbi roditeljima. Na nivou društva, pružanje dostupnih i kvalitetnih vrtića, produženog boravka u školama i sličnih usluga dio je šire slike ravnoteže posla i obitelji. Sažeto, inkluzivni modeli rada traže malo fleksibilnosti i kreativnosti u organizaciji, ali se višestruko isplate kroz lojalnost, produktivnost i dobru atmosferu u kolektivu.

Kultura odmora: mijenjanje mentaliteta “non-stop rada”

U suvremenoj radnoj kulturi često se odmor pogrešno promatra kao suprotnost radu, nešto pasivno ili čak kao lijenost. No, istraživanja nedvosmisleno pokazuju da je odmor nužan za vrhunski radni učinak. Tijekom odmora naš mozak ne prestaje raditi – aktivira se *default-mode* mreža koja tiho obrađuje informacije, konsolidira sjećanja i traži kreativna rješenja problema “u pozadini”. Drugim riječima, dok mi odmaramo, naš mozak priprema teren da sutra budemo učinkovitiji i inovativniji. Stručnjak za produktivnost Alex S. Pang ističe: “*Rad i odmor su partneri. Ne možeš imati plimu bez oseke – što se bolje znaš odmarati, to ćeš bolje raditi*”. Prema tome, odmor treba shvatiti kao aktivni faktor produktivnosti. Studije su pokazale da dobro odmorni djelatnici obavljaju zadatke brže i točnije, s manje grešaka. Također su kreativniji – jedan eksperiment sa Stanforda utvrdio je da šetnja (odmor od uredskoj sjedenja) značajno poboljšava rezultate na testovima kreativnog razmišljanja. Poruka je jasna: odmoriti se ne znači gubiti vrijeme, već se pripremiti da poslije radimo pametnije.

Nasuprot kulturi odmora stoji tzv. *hustle* kultura, gdje se neprestano hvalimo zauzetošću i dugim radnim satima. Mentalitet “radi više, brže, bez prestanka”. Nažalost, pretjerani rad bez odmora dovodi do kontra-efekta: produktivnost opada, a negativni ishodi rastu. Konstantan rad bez predaha rezultira nakupljanjem stresa i prije ili kasnije simptomima sagorijevanja – pojavljuju se razdražljivost, pad motivacije, fizička iscrpljenost i osjećaj “zasićenja” poslom. Takvi zaposlenici postaju i cinični prema poslu i kolegama, što šteti timskom moralu. Ujedno, kronični prekovremeni rad često ne donosi proporcionalno bolje rezultate – istraživanja još od Fordovih vremena pokazuju da produktivnost po satu drastično padne nakon ~50 sati tjedno. Dakle, raditi stalno nije održivo: kratkoročno može dati privid veće proizvodnje, ali dugoročno dovodi do više grešaka, slabije kreativnosti i češćih bolovanja. Kultura “non-stop” šteti i organizaciji – zaposlenici se brže troše i odlaze.

Promjena kreće od vrha – poslodavci i lideri trebaju dati primjer i dozvolu za odmor. To znači aktivno poticati korištenje godišnjih odmora (umjesto da zaposlenici osjećaju krivnju ako uzmu slobodno). Neke tvrtke uvode pravilo da se *godišnji mora iskoristiti* i prate da ljudi ne “skupljaju” dane. Također, uvođenje slobodnih dana izvan zakonskog minimuma (npr. dodatni dani za mentalno zdravlje, plaćeni dopusti za važne privatne događaje) signalizira da se odmoru daje vrijednost. U praksi, to se vraća kroz veću lojalnost i angažman zaposlenika.

Kultura odmora ne odnosi se samo na duge godišnje odmore, nego i na svakodnevne male pauze. Istraživanje tvrtke Tork (2018.) pokazalo je da zaposlenici koji redovito uzimaju pauzu za ručak imaju veću razinu angažmana i lojalnosti prema poslodavcu. Mikro-pauze od par minuta tijekom radnog dana poboljšavaju koncentraciju i raspoloženje – kratko odmaknuti pogled od ekrana, protegnuti noge ili popričati s kolegom može resetirati mozak i spriječiti zamor. Stručnjaci preporučuju i mindful odmore: umjesto skrolanja po mobitelu, bolje je u pauzi napraviti vježbu disanja, kratku meditaciju ili prošetati vani na zraku. Takve aktivnosti smanjuju razinu kortizola (hormona stresa) i osvježavaju kognitivne funkcije. Važno je da organizacije ne stigmatiziraju pauze – nitko ne bi smio imati dojam da je *loš radnik* ako ode 5 minuta prošetati. Upravo suprotno, treba educirati da te pauze doprinose učinkovitosti.

Inovativne kompanije eksperimentiraju s radikalnijim modelima odmora, poput četverodnevnog radnog tjedna. Rezultati su vrlo ohrabrujući: tvrtka Basecamp izvijestila je da su tijekom probnog razdoblja s 4-dnevnim tjednom zaposlenici postigli jednaku količinu posla kao prije u pet dana, ali su bili vidno odmorniji, s pozitivnijim stavom i većom energijom na

poslu. Zaposlenici su dolazili na posao motiviraniji jer su imali dulji odmor vikendom, a koncentracija tijekom ta četiri radna dana bila im je veća. Slično, u Islandu je provedeno veliko testiranje skraćenog tjedna koje je pokazalo povećanje produktivnosti ili barem zadržavanje iste razine, uz dramatično poboljšanje dobrobiti radnika. Ovi primjeri dokazuju da manje može biti više – kraće radno vrijeme uz bolji odmor paradoksalno može donijeti bolje rezultate. Naravno, nije svaka industrija ili tvrtka odmah spremna za četverodnevni tjedan, ali pouka se može primijeniti: efikasniji smo kad nismo preopterećeni.

Najteži korak u izgradnji kulture odmora jest promjena uvjerenja – kako kod poslodavaca, tako i kod zaposlenika. Treba osvijestiti da odmor nije nešto što treba “zaslužiti” sagorijevanjem, niti nešto čega se trebamo sramiti. Promjena narativa u organizaciji može pomoći: npr. javno pohvaliti zaposlenika koji se vratio s godišnjeg odmora pun energije i novih ideja, umjesto da se suptilno veliča onoga koji je “pregazio” i radio 12 sati dnevno. Lideri mogu podijeliti vlastite priče kako im je odmor pomogao uvidjeti širu sliku ili doći do kreativnog rješenja problema (što je česta pojava – najbolja ideja sine nam pod tušem ili na godišnjem). Trening mindfulnessa na radnom mjestu, uvođenje prostora za odmor (npr. sobe s foteljama za kratki predah, stolovi za ping-pong ili drijemež kapsule) također su signali kulture odmora. Naposljetku, svaki pojedinac treba sebi dati dopuštenje za predah – shvatiti da je briga o vlastitom zdravlju preduvjet da uopće možete davati svoj maksimum na poslu. Jedna izreka kaže: “*Ne možeš točiti iz prazne čaše*”. Zato graditi poslovni model koji omogućuje punjenje te čaše (bilo kroz dnevne pauze, slobodne vikende, ili duže odmore) nije trošak, nego ulaganje u dugoročnu održivost i čovjeka i posla. Produktivnost, kreativnost, pa i zadovoljstvo poslom značajno rastu u okruženju gdje je odmor integriran u kulturu, a ne nešto što se trpi.

Detaljnije: Za pojedince, korisno je razviti osobnu strategiju odmora. To može uključivati *večernje rituale isključivanja* (npr. ne provjeravati mail nakon 19h), prakticiranje hobija ili vremena s obitelji bez distrakcija posla, pa čak i *mikro-odmore tijekom rada* – recimo, tehnika 20-20-20 za oči (svakih 20 minuta gledati 20 sekundi u daljinu 20 stopa) i sl. Za timove, menadžeri mogu uvoditi kratke pauze za punjenje energije na dugim sastancima (par minuta razgibavanja ili igre) što poboljšava fokus nakon. Organizacije mogu eksperimentirati s “naletima” i “odmacima” – periodi intenzivnog rada praćeni periodima aktivnijeg odmora. Npr. neka konzultantska poduzeća uvela su pravilo da nakon završetka velikog projekta tim *mora* uzeti par dana plaćenog odmora za regeneraciju. Sve su to načini da se sustavno ugradi

odmor. Krajnji cilj je promijeniti mentalitet: umjesto da se zaposlenici osjećaju krivo ako nisu stalno zauzeti, da shvate kako je odmoran radnik = dobar radnik. I poslodavci i radnici trebaju prihvatiti da je ravnoteža rad-odmor jednako važna kao i ravnoteža rad-život – zapravo, to je dio te jednadžbe. Odmarajući tijelo i um, gradimo temelje za inovativniji, učinkovitiji i održiviji rad.

Zaključak

Ravnoteža osobnog i poslovnog života nije luksuz, već uvjet dugoročne uspješnosti i zadovoljstva. Bilo da vodite obiteljsko gospodarstvo, radite u turizmu, ili ste dio suvremenog digitalnog radnog svijeta, zajedničko je načelo – čovjek treba vremena za rad, ali i vremena za sebe. Kroz primjere ruralnih poduzetnika vidjeli smo važnost postavljanja granica u okruženju gdje se posao i dom isprepliću. Fleksibilni radni modeli pokazali su da prilagodba rada životu (umjesto obratno) može donijeti boljitak i radnicima i poslodavcima. Mentalno zdravlje i prevencija burnouta istaknuli su se kao ključni – prepoznavanje znakova iscrpljenosti i proaktivna briga o sebi i timu osiguravaju kontinuitet i inovativnost. Tehnike upravljanja vremenom dale su nam alate kako da *pametnije* iskoristimo dane, umjesto da samo radimo duže. Inkluzivni pristupi za roditelje i skrbnike pokazuju da karijera i obitelj mogu rasti zajedno uz malo fleksibilnosti sustava. I naposljetku, uspostava kulture odmora podsjetila nas je da je odmor produktivni partner radu, a ne njegov neprijatelj.

Sve navedeno podupiru i trendovi na razini politika – od europskih direktiva do inicijativa poslodavaca – jer sretan, zdrav i balansiran radnik ujedno je i produktivan radnik. Harmonizacija privatnog života i poslovnih obveza proces je koji zahtijeva svijest, planiranje i ponekad hrabre promjene ustaljenih navika. No, svaki korak u tom smjeru donosi višestruke koristi: pojedincu donosi bolje zdravlje i ispunjeniji život, obitelji donosi stabilnost i zajedničko vrijeme, a organizacijama donosi motiviranu radnu snagu, manji izostanak i veću kreativnost.

Vrijeme je da napustimo zastarjelu paradigmu “*uvijek radi – uvijek dostupan*” i prigrlimo holistički pristup u kojem uspjeh mjerimo ne samo poslovnim postignućima, nego i kvalitetom života. Balans nije uvijek lako postići, ali ulaganje truda da ga nađemo i održimo jedan je od

najboljih poteza koje možemo napraviti – i za sebe i za svoju zajednicu. Harmonizacija posla i života na kraju omogućuje da u oba uživamo i u oba damo svoj najbolji doprinos.

Izvori

1. Atlassian. (2020, December 15). *Why restorative rest makes you more productive and how to achieve it*. Atlassian Work Life. <https://www.atlassian.com/blog/productivity/achieve-restorative-rest-productivity>
2. Bolm, S. L., Zwaal, W. & Fernandes, M. B. (2022). *Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers*. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/22243534.2022.2080954>
3. Coliving.com. *Work-Life Balance in a Coliving Community: Is It Possible?* Coliving.com blog. <https://coliving.com/blog/work-life-balance-in-a-coliving-community-is-it-possible>
4. European Commission. (n.d.). *#EndGenderStereotypes Campaign*. End-Gender-Stereotypes. https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en
5. Flickinger, V. (2025, 12. veljače). *Work Environments to Engage the Next Generation – Gen Alpha*. *Work Design Magazine*. <https://www.workdesign.com/2025/02/work-environments-gen-alpha>
6. *Four Things That Make Google's Offices So Googly*. Office Snapshots. <https://officesnapshots.com/articles/what-makes-googles-offices-so-googly/>
7. Jazaieri, H., & Shapiro, S. (2017). Mindfulness and Well-Being. In M. D. Robinson & M. Eid (Eds.), *The Happy Mind: Cognitive Contributions to Well-Being* (str. 41–58). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58763-9_3
8. Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict and work satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. <https://www.researchgate.net/publication/228079495>
9. Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Burnout. *Annual Review of Psychology*. https://www.researchgate.net/publication/303791742_Burnout
10. McLaurin, J. P. (2023, veljača 06). *10 Spaces That Are No Longer Optional to Create a Great Workplace Experience*. Gensler. <https://www.gensler.com/blog/10-critical-spaces-to-create-a-great-workplace-experience>
11. Olmedo, L., van Twuijver, M., & O'Shaughnessy, M. (2021). *Rurality as context for innovative responses to social challenges – The role of rural social enterprises*. *Journal of Rural Studies*, 99, 272-283. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.04.020>
12. Rodrigues, A. I., Amaral, M., & Albino, S. (2024). *The potential of digital nomadism for tourism development in Alentejo: A preliminary insight*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/387559625_The_potential_of_digital_nomadism_for_tourism_development_in_Alentejo_A_preliminary_insight
13. Spinuzzi, C. (2012). *Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/276893496_Co-

constructing a Sense of Community at Work The Emergence of Community in Co
working Spaces

14. Steel Space Concepts. (n.d.). *Outside Workspace for L.L. Bean*.
<https://www.steelspaceconcepts.com/project/l-l-bean-outside-workspace/>
15. Strategy Leaders. *5 Time Management Strategies for Entrepreneurs*. Strategy Leaders.
<https://strategyleaders.com/5-time-management-strategies-for-entrepreneurs/>