

## Kakovost življenja – ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja

Ida Cvitkovič\*

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Ulica talcev 3, 8000 Novo mesto,  
Slovenija

ida.cvitkovic@fos-unm.si

### Povzetek:

**Raziskovalno vprašanje (RV):** Kako se kaže ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, da dosežemo kakovostno življenje?

**Namen:** S člankom bi radi predstavili prednosti za posameznika ter organizacijo, ki jih prinaša dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

**Metoda:** Za preučitev je bila uporabljena kvalitativna metoda pregleda domače in tuje strokovne literature.

**Rezultati:** Pri doseganju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem gre za stalen proces, ki ga lahko dosežemo z prizadevanji tako organizacije kot zaposlenih.

**Organizacija:** S pravim ravnovesjem v življenju posameznika, pridobi koristi tudi organizacija in sicer zaposleni so srečnejši, produktivnejši, inovativnejši in izboljša se odnos z vodstvom.

**Družba:** Vpliv na ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem imajo tako posamezniki kot organizacije. Pozitivno ravnovesje vodi do srečnejših in zadovoljnih ljudi, ki so bolj produktivni tako v zasebnem kot delovnem okolju.

**Originalnost:** Raziskava je uporabna za namen učnega procesa pri predmetu Kakovost življenja 2. letnika magistrskega študija Menedžment kakovosti, na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu.

**Omejitve/nadaljnje raziskovanje:** Raziskovanje bi bilo možno nadgraditi na druge dejavnike, ki ravno tako vplivajo na ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja.

**Ključne besede:** kakovost življenja, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, posameznik, organizacija, družina, uspešnost, sreča.

## 1 Uvod

Nekdanji izvršni direktor Coca-Cole Brian Dyson (Commencement speech at Georgia tech, september 1991) je v svojem govoru nazorno prikazal ravnovesje v življenju posameznika: »Predstavljajte si življenje kot igro, v kateri žonglirate s petimi žogami v zraku. Poimenuješ jih – delo, družina, zdravje, prijatelji in duh in vse to držiš v zraku. Kmalu boste razumeli, da je delo gumijasta žoga. Če ga spustiš, se bo odbil nazaj. Toda druge štiri kroglice so narejene iz stekla. Če vam kateri od teh pade, bo nepreklicno odrgnjen, označen, zarezan, poškodovan ali celo razbit. Nikoli več ne bodo isti. To morate razumeti in si prizadevati za ravnotežje v svojem življenju.«

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja ima velik pomen na kakovost življenja. Pomaga nam ohranjati duševno zdravje, zmanjša stres in možnosti za izgorelost. Dobro ravnovesje vodi do srečnejših in zadovoljnih ljudi, ki so bolj produktivni tako v zasebnem življenju kot na delovnem mestu.

Na dobro ravnovesje delovnega in zasebnega življenja vplivajo številni dejavniki na ravni posameznika in organizacije. Namen članka je predstaviti prednosti za posameznika ter organizacijo, ki jih prinaša dobro ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.

## 2 Teoretična izhodišča

Vsa področja našega življenja so med seboj povezana, če preveč časa posvetimo službenim obveznostim, bomo posledično manj časa imeli za zasebno »družinsko« življenje. Uravnovešen življenjski slog pomeni več kakovostnega časa z družino in prijatelji. V današnjem času smo preveč zaposleni in dovoljujemo tehnologiji, da ovira pravo človeško povezavo. Dobri družinski in prijateljski odnosi pozitivno vplivajo na naše počutje, kar pripelje do večje motivacije in samoiniciativnosti pri delu. Če delamo pod stresom in smo preobremenjeni, nimamo sposobnosti kreativnega razmišljanja.

Dobro ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja je nekaj, kar nas naredi bolj ustvarjalne, umirjene, izpopolnjene in posledično delujemo na višji ravni in imamo občutek lastne sreče, ker imamo nadzor nad svojim življenjem in poklicno potjo.

Kališnik (2022) v svojem članku »*Ravnovesje med poklicnim delom in zasebnim življenjem*« navaja, da obstaja napačno prepričanje, da ravnovesje ne deluje za tiste, ki želijo biti uspešni. To preprosto ni res in temelji na običajnem napačnem prepričanju, da je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem v tem, da se zadovoljite z manj. Ravnovesje v poklicnem in zasebnem življenju je ustvarjanje uspešnega življenja pod vašimi pogoji:

- določiti prioritete in se osredotočiti na tisto, kar je za vas najpomembnejše,
- zagotavljanje lastnega dobrega počutja, kar vam omogoča, da služite drugim po svojih najboljših močeh,
- nadzorovati svoje življenje.

Številne raziskave kažejo, da se osebne in družbene posledice neravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem kažejo kot: povečana raven stresa in bolezni, manjše zadovoljstvo z življenjem, več družinskih sporov, nasilja in ločitev, večji izzivi pri starševstvu in nadzoru otrok ter naraščajoča stopnja mladostniškega prestopništva in nasilja.

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja vključuje uspešno usklajevanje razmerja med plačanim delom in drugimi pomembnimi dejavnostmi (preživljanje časa z družino, rekreacija, prosti čas, delovanje in pomoč v različnih društvih, študij). Dobro ravnovesje prinaša dodano vrednost tako organizacijam kot zaposlenim. Neravnovesje pa ima največkrat organizacijske posledice, ki se kažejo kot večja stopnja odsotnosti z dela, zmanjšana produktivnost, zmanjšano

zadovoljstvo pri delu, rast stroškov zdravstvene oskrbe in manjša raven predanosti in lojalnosti organizaciji.

V moderni dobi 21. stoletja je ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem najpomembnejše vprašanje, v današnjem delovnem scenariju za strokovnjake, ki se trudijo dati predanost svojemu osebnemu in poklicnemu življenju. Spremenila so se pričakovanje in obnašanje zaposlenih do službenih in domačih obveznosti. Te spremembe so prisilile organizacije k uvedbi boljših delovnih pogojev in drugih ugodnosti ter politik za zaposlene, da bi lahko vzdrževali zdravo ravnovesje. Doseganje zdravega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem ni enodnevna dejavnost. Gre za stalen proces, ki ga je mogoče doseči z vzajemnimi prizadevanji tako organizacije kot zaposlenih. To je bitka medsebojnega kompromisa, kjer zmagamo (Kashyap, Kaur, 2021).

Organizacije, ki jim je mar za kakovostno življenje svojih zaposlenih, lahko v celoti izkoristijo človeške vire in imajo dodano predanost in zagnanost delovne sile ter posledično manjšo odsotnost z dela in večjo učinkovitost. Za realizacijo le tega, je pomembna organizacijska kultura, ki spodbuja družinske vrednote.

Organizacijske politike in programi, ki spodbujajo dobro ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja so: zagotavljanje plačanega delovnega dopusta; možnost skrajšanega delovnega časa; podpora na delovnem mestu; družini prijazna organizacija; skrčen delovni čas – zaposleni opravi skupno število ur v krajšem obdobju, na primer dela 4 dni v tednu namesto 5; možnost dela na daljavo; premakljiv delovni čas; preventivni zdravstveni pregledi; dodatni prosti dnevi (dan za zdravje, dan za prostovoljstvo,...).

Neprofitna organizacija Ekvilib je v sklopu certifikata družini prijazno podjetje, ukrepe za lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja razdelila na osem področij (certifikat Družini prijazno podjetje, 2022):

- **delovni čas** – prožnost delovnega časa; dodatni dnevi dopusta; skrajšana oblika delovnega časa, zaradi družinskih obveznosti; načrtovanje letnega dopusta; fleksibilni delovni odmori; dodatni prosti dan za starše prvi dan šole ali na informativni dan,
- **organizacija dela** – organiziran sistemi nadomeščanja; organizacija službenih poti; organizacija timskega dela,
- **delovno mesto** - prostorska prožnost delovnega mesta, gre predvsem za možnost dela na daljavo,
- **politika informiranja in komuniciranja** – komuniciranje z zaposlenimi; komuniciranje z zunanjo javnostjo; raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine; organizacija različnih dogodkov, namenjenih neformalnemu druženju med zaposlenimi,
- **veščine vodstva** – pomembo je da vodstvo ukrepe podpira in vodi z zgledom; izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine; socialne veščine vodstva in ocenjevanje vodij,

- **razvoj kadrov** – načrtovanje kadrovske strategije; načrtovanje kariernega razvoja ključnih zaposlenih ter zavzetost zaposlenih; individualni načrti kariernega razvoja; ponovno vključevanje po daljši odsotnosti iz dela,
- **struktura plačila in nagrajevani dosežki** – obdaritev novorojenčkov; ponudba za prosti čas (dan za zdravje); štipendije za otroke zaposlenih; anonimno psihološko svetovanje in pomoč,
- **storitve za družine** – namenjeni so zaposlenim z otroki; razne oblike dnevnega varstva, počitniško varstvo otrok.

Slika 1 prikazuje certifikat Družini prijazno podjetje, ki zagotavlja kratkoročne in dolgoročne pozitivne učinke usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja zaposlenih. S certifikatom se lahko pohvali kar 300 slovenskih organizacij.



Slika 1. Certifikat Družini prijazno podjetje. Povzeto iz *certifikata DPP* (2022).

Ko uspemo najti in vzdrževati pravo ravnovesje v življenju, pridobijo koristi organizacije in njihovi zaposleni. Zaposleni so srečnejši, izboljša se odnos z vodstvom in seveda izboljša se učinkovita komunikacija v organizaciji.

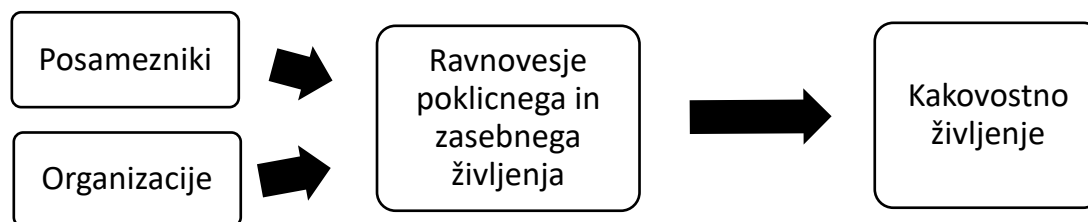
Tudi v Sloveniji poteka akcija Dan DeloDružina, ki spodbuja podjetja in njihove zaposlene, da gredo pravočasno, torej po vseh oddelanih urah, domov. Inštitut Ekvilib spodbuja aktivnosti, katerih namen je ozaveščene in spodbujanje razmisleka o pomenu usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja. Vzpodbuditi želijo razmišljanje o dolgih delovnikih, ki ne prinašajo želenih rezultatov v obliki večje produktivnosti, ter o organizacijskih kulturah, ki v središče postavljajo produktivno, spoštljivo sodelovanje z zaposlenimi. S takšno organizacijsko kulturo lahko pridobimo večjo produktivnost, inovativnost, kreativnost in posledično večjo dodano vrednost pri poslovanju. Vse to lahko organizacija doseže s pripadnimi in zavzetimi zaposlenimi (<http://www.ekvilib.org/sl/dandelodruzina>).

Ravnovesje poklicnega in zasebnega življenja, da dosežemo kakovostno življenje se kaže v uspehih, ki jih dosežemo na vseh ravneh življenja. Za zdravo ravnovesje so potrebna prizadevanja s strani organizacije kot posameznika. Organizacije lahko v celoti izkoristijo človeške vire, imajo predane zaposlene, večjo produktivnost in boljše rezultate dela. Posameznik, ki uravnovesi poklicno in zasebno življenje, je bolj pozitivno naravn, bolj

ustvarjal, si vzame prosti čas, ki ga lahko izkoristi za preživljanje časa z družino in prijatelji ter za rekreacijo. Vse to pa vodi do zdravega načina življenja.

### 3 Metoda

Model raziskave prikazuje Slika 2 iz katere lahko vidimo, da je za kakovostnejše življenje potrebno zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem.



Slika 2. Model raziskave

Posamezniki se počutijo srečnejši, ko jim uspe uskladiti poklicne in osebne obveznosti. Organizacija pa pridobi zaposlene, ki ji zagotavljajo visoko raven pripadnosti ter produktivnosti.

Izvedli smo metodo zbiranja podatkov s preučevanje literature in člankov. Gradiva smo iskali v elektronski bazi podatkov Google učenjak, Cobiss in Digitalna knjižnica Slovenije (dlib). Podatke smo iskali s pomočjo ključnih besed, ki so navedene v Tabeli 1.

Tabela 1. Seznam ključnih besed in baze podatkov

<b>Baze podatkov</b>	<b>Ključne besede</b>	<b>Keywords</b>
Google učenjak, Cobiss, Digitalna knjižnica Slovenije, FOŠ,...	Kakovost življenja, ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem, posameznik, organizacija, družina, uspešnost, sreča	Quality of life, work-life balance, individual, organisation, family, performance, happiness

Zbrana študijska literatura je predstavljena v Tabeli 2 in sicer po naslovu dela in avtorju.

Tabela 2. Pregled literature

<b>Avtor (Letnica)</b>	<b>Naslov</b>
College V., Kishore K. (2021)	<i>The impact of work life balance on employee performance</i>
Honore, C. (2020)	<i>Upočasnimo se, da bomo lahko bolj učinkoviti.</i>
Kashyap E., Kaur S. (2021)	<i>Importance of work life balance: A review</i>
Lupu, I., Ruiz-Castro, M. (2021)	<i>Work-life balance is a cycle, not an achievement</i>
Mahesh B., Prabhushankar M., Chirag S., Amit V. (2016)	A study of work-life balance and its effects on organizational performance
Marsh, N. (2020)	<i>Upočasnimo se, da bomo lahko bolj učinkoviti.</i>
Rodriguez-Modrono, P., Lopez-Igual, P. (2021)	<i>Job quality and work -life balance of teleworkers</i>
Sekavčnik M. (2022)	<i>Srečni ljudje so v življenju uspešnejši</i>
Turnšek Mikačič M., Ovsenik M. (2013)	<i>Career planning as a building block for personal excellence</i>

#### **4 Rezultati in razprava**

Za kakovostno življenje je potrebno zdravo ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Prednosti dobrega ravnovesja se odražajo na celotni družbi.

V tabeli 3 so zbrane ključne ugotovitve, ki jih navajajo različni avtorji, o ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem.

Tabela 3. Tabela ključnih ugotovitev iz analizirane literature

<b>Avtor (Letnica)</b>	<b>Ključna ugotovitev</b>
College V., Kishore K. (2021)	<b>Nezmožnost usklajevanja družine in dela vodi v slabe rezultate.</b>
Honore, C. (2020)	Pri delu <b>iz zaposlenega lahko iztisnemo le toliko, kolikor je zmožen narediti, če gre preko tega</b> , začne delati napake in <b>postane površen.</b>
Kashyap E., Kaur S. (2021)	Doseganje <b>zdravega ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem</b> ni enodnevna dejavnost. Gre za <b>stalen proces</b> , ki ga je mogoče doseči z vzajemnimi prizadevanji tako organizacije kot zaposlenih. To je <b>bitka medsebojnega kompromisa, kjer zmagamo.</b>
Lupu, I., Ruiz-Castro, M. (2021)	Da bi posamezniki naredili resnične spremembe v svojem življenju, se morajo ustaviti, <b>povezovati s svojimi čustvi, preučiti svoje prednostne naloge, oceniti alternative in izvajati spremembe</b> – skozi svoje osebno in poklicno življenje.
Mahesh B., Prabhushankar M., Chirag S., Amit V. (2016)	<b>Organizacija ne more izkoristiti svojega največjega potenciala</b> , če ni popolnega sodelovanja in predanosti vseh zaposlenih, <b>ki izhaja iz zdravega ravnovesja med delom in življenjem.</b>
Marsh, N. (2020)	<b>Ravnovesje</b> med poklicnim in zasebnim življenjem je preveč <b>pomembno, da bi odgovornost zanj prepustili le svojemu delodajalcu.</b> Do sebe in svojih pričakovanj v življenju <b>moramo biti iskreni</b> , da bomo potem lahko živeli življenje
Rodriguez-Modrono, P., Lopez-Igual, P. (2021)	Zaradi sodobne digitalizacije in informacijsko komunikacijske tehnologije, se je delo na daljavo v zadnjem času zelo razširilo. Ureditev <b>dela na daljavo</b> na različne načine <b>vpliva na delovne pogoje, uspešnost ter na ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem</b>
Sekavčnik M. (2022)	Če ste srečni, se vaše možnosti za uspeh pri delu drastično povečajo. <b>Sreča prinaša uspeh in ne obratno.</b>
Turnšek Mikačič M., Ovsenik M. (2013)	<b>Cilj kariere je psihološki uspeh, občutek osebnega dosežka in občutek ponosa.</b> Da dosežemo osebno odličnost, moramo <b>dobro razumeti samega sebe, razvijati pozitivne in zdrave odnose.</b>

Ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem je preveč pomembno, da bi odgovornost zanj prepustili le svojemu delodajalcu. Posameznik mora prevzeti nadzor in odgovornost za svoje življenje, če ne lahko to naredi nekdo drug. Vsak posameznik je drugačen, ima drugačne

potrebe, drugačne želje in življenjske cilje, zato je tudi ravnovesje med delom in zasebnim življenjem drugačno (Marsh, 2020).

Honore (2022) je mnenja, da lahko iz zaposlenega iztisnemo le toliko, kolikor je zmožen narediti, če gre preko tega, začne delati napake. Ključno je, da znamo presoditi, kdaj moramo biti hitri in kdaj počasni. V naše življenje lahko to prinese več smisla, poveča naše zadovoljstvo ter nas naredi bolj učinkovite, produktivne in ustvarjalne.

Za doseganje odličnosti je pomembno dobro sodelovanje z drugimi ter spopadanje z vsakdanjim stresom doma in na delu (Turnšek Mikacič & Ovsenik).

Sekavčnik (2022) poudarja, da biti srečen pomeni najti za posameznika pravo ravnovesje med različnimi dejavniki. Srečnejši zaposleni bolj pogosto postanejo vodje, so bolj uspešni in običajno bolje delujejo v ekipi. Največkrat so bolj zdravi in so manj odsotni iz dela, so bolj motivirani za uspeh, bolj ustvarjalni ter imajo boljše odnose z ostalimi.

Mnenja sem, da si za uspešno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja moramo zastaviti cilje, narediti načrte in poiskati prioriteta v življenju. Znati moramo dobro upravljati s časom, se nagraditi, skrbeti za svoje zdravje, imeti radi svojo službo in v prvi vrsti sebe.

## **5 Zaključek**

Posameznik, ki uravnovesi poklicno in zasebno življenje, je bolj pozitivno naravnani, bolj ustvarjalni, si vzame prosti čas, ki ga lahko izkoristi za preživljanje časa z družino in prijatelji ter za rekreacijo. Vse to pa vodi do zdravega načina življenja. Pri doseganju ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem gre za stalen proces, ki ga lahko dosežemo z prizadevanji tako organizacije kot zaposlenih. Zaposleni, ki imajo občutek, da organizaciji ni vseeno za njihovo počutje na delu, so bolj zadovoljni, bolj ustvarjalni, bolj lojalni organizaciji in navsezadnje imajo občutek, da soustvarjajo uspeh organizacije. Rezultat pozitivnih prizadevanj privede do večje motivacije in produktivnosti zaposlenih.

V raziskavi smo predstavili prednosti ravnovesja v življenju posameznika in kakšne koristi predstavljajo organizaciji v kateri je zaposlen. Dobro ravnovesje prinaša večje uspehe tako v zasebnem in poklicnem življenju. Da bi dosegli osebno odličnost, moramo dobro razumeti samega sebe ter razvijati pozitivne in zdrave odnose.

Organizacije, ki strmiijo k zdravemu ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem, pridobivajo najboljše kadre in jih tudi zadržijo, narašča učenje in produktivnost v organizaciji ter zmanjša se bolniška odsotnost. Zaposleni delujemo bolj mirno in zbrano na delovnem mestu, kar pomeni boljšo organizacijo dela, manj stresa in izgorelosti na delovnem mestu in seveda boljši ugled organizacije.

Omejitve raziskave so temeljile na pregledu domače in tuje literature, ki so povezane z ravnovesjem poklicnega in zasebnega življenja.



Za nadaljnjo raziskavo bi bilo možno narediti anketni vprašalnik za zaposlene in na pridobljenih rezultatih narediti analize.

Članek je izdelan kot del obveznosti za potrebe študijskega programa Fakultete za organizacijske študije v Novem mestu.

## Reference

1. Brian, D. (1991). *Commencement speech at Georgia tech*. Pridobljeno na <https://realwealth.com/learn/work-life-balance-quotes/>
2. Certifikat družini prijazno podjetje, (2022), *Katalog ukrepov*. Pridobljeno na <https://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/katalog-ukrepov/>
3. College, V. & Kishore, K. (2021). *The impact of work life balance on employee performance*. Article in journal of interdisciplinary cycle research.
4. Ekvilib Inštitut, (2018). *Dan delo družina*. Pridobljeno na <http://www.ekvilib.org/sl/dandelodruzina/>
5. Honore, C. (2020). *Upočasnimo se, da bomo lahko bolj učinkoviti*. Spletna konferenca Stari, ASI v ravnovesju?, Pridobljeno na <https://www.srips-rs.si/en/news/all-news-asi/news-asi/upocasnimo-se-da-bomo-bolj-ucinkoviti-1>
6. Kališnik, P. (2022). *Ravnovesje med poklicnim delom in zasebnim življenjem*. Delo. Pridobljeno na <https://www.delo.si/polet/ravnovesje-med-poklicnim-delom-in-zasebnim-zivljenjem/>
7. Kashyap, E. & Kaur, S. (2021). *Importance of work life balance: A review*. *Ilkogretim online - elementary education online*. Pridobljeno na <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1618163551.pdf>
8. Lupu, I. & Ruiz-Castro, M. (2021). *Work-life balance is a cycle, not an achievement*. Harvard business review. Pridobljeno na <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>
9. Mahesh, B. & Prabhushankar, M. & Chirag, S. & Amit, V. (2016). *A study of work-life balance and its effects on organizational performance*. International journal of engineering research and advanced technology. Pridobljeno na [https://scholar.google.si/scholar\\_url?url=https://www.academia.edu/download/51164083/jss2147-2152.pdf&hl=sl&sa=X&ei=pxxwY9m4OI70mgHQgJbwDw&scisig=AAGBfm26e6muuc6qrc4q8\\_4SjGPI7Itv8A&oi=scholar](https://scholar.google.si/scholar_url?url=https://www.academia.edu/download/51164083/jss2147-2152.pdf&hl=sl&sa=X&ei=pxxwY9m4OI70mgHQgJbwDw&scisig=AAGBfm26e6muuc6qrc4q8_4SjGPI7Itv8A&oi=scholar)
10. Marsh, N. (2020). *Upočasnimo se, da bomo lahko bolj učinkoviti*. Spletna konferenca Stari, ASI v ravnovesju?, Pridobljeno na <https://www.srips-rs.si/en/news/all-news-asi/news-asi/upocasnimo-se-da-bomo-bolj-ucinkoviti-1>
11. Rodriguez-Modrono, P. & Lopez-Igual, P. (2021). *Job quality and work-life balance of teleworkers*. International Journal of Environmental Research and Public Health. Pridobljeno na <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/6/3239>
12. Sekavčnik, M. (2022). *Srečni ljudje so v življenju uspešnejši*. Svet kapitala. Pridobljeno na <https://svetkapitala.delo.si/b2b/raziskava-sreca-vas-naredi-dramaticno-uspesnejse/>
13. Turnšek Mikačić, M. & Ovsenik, M. (2013). *Career planning as a building block for personal excellence*. Organizacija, 46(6), 235-252.

\*\*\*

**Ida Cvitkovič** je diplomirala na Visoki šoli za upravljanje in poslovanje Novo mesto po visokošolskem programu upravljanje in poslovanje in si pridobila strokovni naziv diplomirana ekonomistka. Zaposlena je v Zavarovalnici Sava d.d., kot sodelavka za trženje. Na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu nadaljuje podiplomski študij Menedžment kakovosti.

\*\*\*

## **Abstract:** **Quality of Life – Work-Life Balance**

**Research question (RV):** How the work-life balance is reflected to achieve a quality of life?

**Purpose:** The article aims to present the benefits for the individual and the organisation of a good work-life balance.

**Method:** A qualitative method of reviewing domestic and foreign professional literature was used for examination.

**Results:** Achieving work-life balance is a constant process that can be achieved through the efforts of both the organisation and the employees.

**Organization:** With the right balance in the life of the individual, the organization also benefits, namely employees are happier, more productive, more innovative and improve the relationship with management.

**Company:** Both individuals and organisations have an impact on work-life balance. A positive balance leads to happier and satisfied people who are more productive in both the private and work environments.

**Originality:** The research is useful for the purpose of the learning process in the subject Quality of Life 2nd year of master's degree in quality management, at the Faculty of Organizational Studies in Novo Mesto.

**Limitations/further research:** Research could be upgraded to other factors that also affect the work-life balance.

**Keywords:** quality of life, work-life balance, individual, organization, family, performance, happiness.

Copyright (c) Ida CVITKOVIČ



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.