

# Obitelj i(li) karijera

Robert Bogešić

Ministarstvo vanjskih poslova i europskih integracija Republike Hrvatske<sup>1</sup>

robert.bogestic@mvpei.hr

UDK:265.5:173.5:331.36

Stručni članak

Primljeno: 6, 2009.

Prihvaćeno: 9, 2009.

## Sažetak

*Život je isprepleten mnogim prekretnicama. Zasnovati obitelj, imati djecu ili imati karijeru, ostvarivati poslovne uspjehe, ostati doma uz djecu ili napredovati u tvrtki. Kako uspostaviti ravnotežu između privatnog – obiteljskog i poslovnog – karijernog života? U bilo kojem smjeru izgrađivali život, jedno je sigurno, potreban je odnos. Bez obzira na to radi li se o obitelji, sa ili bez djece, ili o ostvarivanju karijere na poslu, ostvaruje se određeni stupanj prisnosti. Na koji način će se ostvarivati ravnoteža između obitelji i karijere ovisit će najprije o odabiru prioriteta i usklađivanju ciljeva, bez obzira na to radi li se o osobnim ili poslovnim.*

Ključne riječi: *obitelj, karijera, brak, ljudski potencijali, povjerenje, prioriteta*

## 1. Uvod

Slika br. 1. „Želim osnovati obitelj, nakon nekog vremena i dijete je na putu... stavio bih karijeru ‘na čekanje’ ili slika br. 2. „Moram postići najbolji uspjeh kako bih mogao napredovati na poslu... nemam vremena razmišljati niti se opterećivati s obitelji, a o djeci ni u snovima“.

Ovo su mogući scenariji u donošenju odluka na životnim prekretnicama. Prvi stavlja kao prioritet obitelj, a drugi karijeru. Mogu li ta dva pojma ići zajedno pa da jedan uspješan segment prati drugi ili jedan mora posustati?

Prije svega, to je sloboda izbora. Sloboda izbora o budućem životnom putu, kao što je zapisano u Bibliji: „Sve mi je slobodno, ali nije sve na korist; sve mi

1 Autor u tekstu navodi osobna stajališta.

je slobodno, ali sve ne izgrađuje“ (1 Kor 10,23). Netko donosi odluku da stavlja „obitelj na čekanje“, dok netko stavlja „karijeru na čekanje“. Treba li uopće čekati ili je moguće uravnoteženo hodanje kroz život?

Kako uspostaviti ravnotežu između privatnog i poslovnog života? Pravi je izazov uskladiti vrijeme koje je usmjereno prema obitelji s vremenom koje se odnosi na poslovne obveze.

U tekstu je posebna pozornost stavljena na biblijsko poimanje obitelji i braka u poglavlju „Biti jedno – u obitelji“ kroz sliku „jednog tijela“. Osim što na početku Biblija navodi kako muškarac i žena odvajajući se od svojih dotadašnjih domova postaju „jedno tijelo“ i prijanjaju jedno uz drugo, potrebno je da budu podložni jedno drugome u strahu Kristovu. Takvi bračni odnosi karakteriziraju međusobnu ljubav, koja se uspoređuje s ljubavlju koju ima Isus Krist prema Crkvi.

Promatrajući međusobni odnos između obitelji i karijere, ne treba zanemariti činjenicu kako je taj odnos često uvjetovan muško-ženskim odnosima, jer još uvijek je u svijetu prisutna podjela na „muške“ i „ženske“ poslove. Stoga su u tekstu posebno analizirani odnosi među spolovima na području visina ostvarivanih zarada, vrsta poslova te sklopljenih i rastavljenih brakova kao i uzdržavanja djece.

U poglavlju „Biti jedno – s poslom“ analizirani su odnosi pojedinca prema razvijanju karijere na poslu i odnosa prema obitelji. Karijeru se, pri tome, može najjednostavnije odrediti kao put osobnog napredovanja. Pri tome se pojam karijera ne odnosi samo na obavljanje nekog profesionalnog posla u tvrtki, nego i bavljenje sportskim aktivnostima, glazbenom ili filmskom umjetnošću ili nešto slično.

Važan element u stvaranju karijere je pojam *ljudskih potencijala* koji predstavljaju vrijednost djelatnika kao potencijala firme ili organizacije. S druge strane, brojne su predodžbe stvorene o karijeri te su u ovom dijelu teksta posebno komparirani mitovi o karijerama s drugom stranom medalje, odnosno drugim pogledima na karijeru.

U modernom poslovnom svijetu još uvijek su također izražene razlike kada su u pitanju spolovi ili obiteljska stanja. Kroz predočene rezultate uočljivo je kako je opravdana sumnja u ravnopravnost muškaraca i žena u poslovnom okruženju.

U poglavlju „Kakvi su prioriteti?“, istražene su mogućnosti određivanja prioriteta koji bi trebali imati funkciju izgradnje ravnoteže u međusobnim odnosima obitelji i karijere. Važan element koji ima veliki utjecaj u (ne)razvijanju karijere je stres, koji posebno utječe na (ne)razvijanje međuljudskih odnosa, bez obzira na to radi li se o obiteljskim ili poslovnim.

Posebnu važnost imaju potrebna podrška pri određivanju prioriteta, potreba da se odredi što je to prava stvar za osobu i obitelj, postojanje, osim potvrdnog, i negativnog odgovora u poslovnim i obiteljskim odnosima, te prilagođavanje postojećim trendovima, kako bi se lakše obavljale poslovne aktivnosti u dogovaranju s nadređenima i podređenima.

Svi navedeni biblijski tekstovi preuzeti su iz Biblije, Sveto pismo Starog i Novog zavjeta preveo Ivan Ev. Šarić, 1. popravljeno izdanje, Hrvatsko biblijsko društvo, Zagreb, 2006. U tekstu su korišteni podaci Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske, kao i rezultati istraživanja časopisa Poslovni savjetnik i konzultantske tvrtke Proago, portala MojPosao, Gfk Centra za istraživanje tržišta iz Zagreba, Sveučilišta Cambridge i britanske udruge za ravnopravnost spolova Fawcett Society.

## 2. Biti jedno - u obitelji

Prigodom stvaranja svijeta, Bog je, nakon što je stvorio čovjeka, stvorio i ženu.<sup>2</sup> „Tada reče Gospodin Bog: ‘Nije dobro čovjeku da je sam. Načinit ću mu pomoćnicu koja mu pristaje’ (Post 2,18). U daljnjem biblijskom tekstu istaknut je značaj braka u kojem dvoje ljudi, kada se udruže, postaju jedno tijelo.

„Zato ostavlja muž oca i majku i prijanja za ženu svoju i budu jedno tijelo“ (Post 2,24). Ovo je najosnovnije biblijsko određenje braka i obitelji. Sadržava osnovne elemente početka jednog novog stupnja u životu – odlazak iz jednog stanja (ostavlja oca i majku) i ulazak u drugo stanje (prijanja za ženu) koje karakterizira nova odlika (budu jedno tijelo).

Najvažnija karakteristika koja prožima ljudske osobnosti, a sadržaj je braka i obitelji je odnos. Ljudska povijest potvrđuje kako čovjek ne može bez odnosa.

Ne treba zaboraviti kako ni Robinson Cruso, koji je preživio brodolom, nije mogao biti sam na otoku. Došao je Petko. Niti Chuck Noland (glumi ga Tom Hanks u filmu „Brodolom života“), koji preživi pad zrakoplova tvrtke FedEx, nije mogao biti sam, već je izradio svog „prijatelja“, kojeg je izgubio dok je na improviziranom splavu napuštao otok.

### *a) Obitelj i muško-ženski odnosi*

U Bibliji se ističe kako muškarac i žena trebaju biti podložni jedno drugome u strahu Kristovu. Neki prijevodi koriste riječ «pokoravanje». „Pokoravajte se jedan drugome u strahu Kristovu“ (Ef 5,21). Opisujući nove odnose u braku u Poslanici Efežanima govori se o karakteristikama bračnih odnosa:

- žene se pokoravaju muževima, kao što se Crkva pokorava Kristu;
- muževi ljube svoje žene, kao što Krist ljubi svoju Crkvu i sebe samog je predao za nju;

2 U biblijskom tekstu se navodi način kako je Bog načinio ženu (Post 2,21-22). Ovime se potvrđuje važnost bračne zajednice kako za pojedince, tako i za društvo u cjelini čija je osnova obiteljska zajednica, koja se sastoji, između ostalog, od povjerenja, podrške i dogovora među supružnicima.

- muževi ljube svoje žene kao svoja tijela.<sup>3</sup>

I na kraju tog poglavlja apostol Pavao zaključuje riječima: „Među vama neka svaki pojedini muž ljubi svoju ženu kao sebe samoga; a žena neka poštuje svojega muža“ (Ef 5,33).

Nekoliko je oblika odnosa koji se navode u Bibliji (Crabb, 2003,19), kroz koje osobe nastoje na različite načine ostvarivati vlastite potrebe:

- savršeni odnosi – primjer u Trojstvu, odnos Isusa Krista i nebeskog Oca,
- narušeni odnosi – odnos između Boga i ljudi,
- ljubeći odnosi – Isus i Ivan, David i Jonatan,
- suparnički odnosi – Isus i farizeji, David i Šaul
- napeti odnosi – Pavao i Ivan Marko.<sup>4</sup>

Kroz navedene oblike odnosa nekoliko je mogućnosti djelovanja (Crabb, 2003, 30-35b).

Kao prva opcija moguće je zanemarivati svoje potrebe. Pod potrebama podrazumijevamo fizičke i duhovne potrebe. Kao što je potrebna hrana i voda za fizičko postojanje, tako je potrebno ostvarivanje vrijednosti i sigurnosti za duhovnom stabilnošću, jer u protivnom dolazi do osjećaja bezvrijednosti, padanja pod utjecaj raznih ovisnosti (droga, alkohol, seks) i osjećaja neprihvaćenosti, praznine i beznađa.

Druga opcija je pronalaženje zadovoljstva u uspjehu. Moderan svijet usmjeren je prema vrednovanju dostignuća, koje uglavnom isključuje potrebu za suradnjom s Bogom. U takvom svijetu ne postoji potreba za porukom „ponizite se dakle pod moćnom rukom Božjom, da vas uzvisi u pravo vrijeme“ (1 Pt 5,6). Takvo društvo vrijednosti temelji se na moći koju se posjeduje. I kod obitelji i bračnih parova osjećaj vrijednosti može pasti pod utjecaj zadovoljavanja njihovih potreba. Kao rezultat najčešće je pojava izvanjskog zadovoljstva, koje ima za posljedicu, kada se pojave tjeskobe i duboke unutarnje praznine, okretanje novim aktivnostima i užicima s kojima se želi pronaći zadovoljstvo.

Treća opcija je pokušavanje međusobnog ispunjavanja svojih potreba. U ovom slučaju dolazi do očekivanja i traženja odgovora kod svojih partnera. S jedne strane, postaje se „jedno tijelo“, ali s druge strane, mogu se javljati očekivanja kako će upravo onaj drugi ispuniti vlastite potrebe. Jedna od posljedica koja može negativno utjecati na daljnje razvijanje zdravog odnosa u „jednom tijelu“ je

- 3 Ovdje se ne podrazumijeva podložnost kao plod nametanja vlastite volje i interesa, nego se radi o dragovoljnoj podložnosti koja podrazumijeva ljubavni i ljubeći odnos.
- 4 Larry Crabb opisuje nekoliko vrsta emocija koje se javljaju unutar navedenih odnosa, kao što su patnja zbog izgubljenog odnosa, gorko kajanje zbog založenja voljene osobe, radost ponovnog susreta i opušteno uživanje u ugodnom odnosu.

stvaranje zaštitnih slojeva koji utječu na međusobno emocionalno udaljavanje.

Sadržaj tih slojeva su nedostatak komunikacije o dubljim osjećajima, ljutito reagiranje kada su povrijeđeni stvarni osjećaji, isključivanje, povlačenje, okretanje drugim aktivnostima i zabavama, manipuliranje kako bi se dobilo ono što se smatra potrebnim, strah da manipulacije neće biti djelotvorne, osjećaj krivnje da je osnova braka sebičnost.

Četvrta opcija je ovisnost o Bogu za ispunjavanje osobnih potreba. Kao što navodi apostol Jakov u svojoj Poslanici: „Približite se Bogu i on će se približiti vama...” (Jak 4,8). Osobne potrebe za vrijednošću i sigurnošću mogu biti u potpunosti ispunjene samo u odnosu s Isusom Kristom. „Mi smo njegovo djelo, stvoreni u Kristu Isusu za dobra djela koja Bog unaprijed pripravi da u njima živimo“ (Ef 2,10).

U izgradnji braka i obitelji nekoliko elemenata sačinjavaju suštinu odnosa (Crabb, 2003,108c). To su milost, predanje i prihvaćanje.

Promatrajući navedene elemente važno je istaknuti, s kršćanske perspektive, kako je svaki vjernik, kao dio Kristova tijela, svećenik i dio duhovnog hrama. „Pristupite k njemu, živome kamenu koji su, istina, ljudi odbacili, ali ga je Bog izabrao i uresio čašću, i sami se kao živo kamenje ugrađujte u duhovni hram za sveto svećenstvo, da prinosite duhovne žrtve koje su ugodne Bogu po Isusu Kristu“ (1 Pt 2,4-5).

- Milost: Božja milost je dostatna. Možda ova rečenica izgleda preambiciozna, pogotovo kada se osoba nađe usred nevolje, bračnih problema i strahova. S jedne strane, treba biti spreman snositi posljedice svakog učinjenog grijeha, ali s druge strane, ako se ostane vjeran Bogu iskazujući svoje osjećaje pred njim, niti jedna situacija nije toliko očajna, a da milost Božja ne bi bila dostatna održati nas u zajedništvu s Bogom tijekom nevolja.

- Predanje: na milost Božju nadovezuje se predanje kao postupak djelovanja u poslušnosti Bogu. Dva su važna elementa predanja: htjeti poslušati i odluka za poslušnost. Pri tome, niti bračni odnosi niti predanje ne podrazumijevaju bezvoljnu podložnost ili mrzovoljno ugađanje. S druge strane, predanje ne podrazumijeva pristupanje poslušnosti Božjoj volji kao omraženoj dužnosti, jer ono se odnosi na obavljanje dužnosti kao privilegija s kojom se ulazi u puninu radosti koja je iznad svih ostalih zadovoljstva.

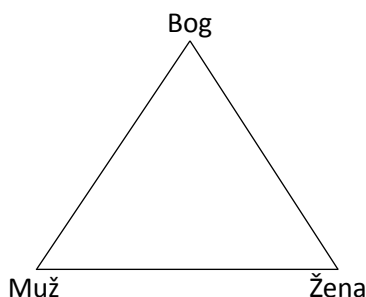
Tri su temelja elementa predanja poslušnosti Božjoj (Crabb, 2003, 119d):

- Prvi, Božja dobrotu,
- Drugi, razvijanje poslušnosti iz svjesnosti o Božjoj dobroti kao plodu subjektivnog doživljavanja najdublje želje, a ne podređenosti nekakvoj dužnosti, i
- Treći, postojanje nedostatka radosti ne nalazi se u krivnji supružnika, nego u pomanjkanju svjesnosti u Božju dobrotu.

Prihvaćanje – Odnosi se na prihvaćanje drugoga ne kao oblik pukog toleriranja, nego kao što Bog prihvaća. „Zato prihvaćajte jedni druge, kao što je Krist prihvatio vas na Božju slavu“ (Rim 15,7). Odnosi se na opraštanje kao što Bog oprašta u Kristu. „Budite jedni prema drugima plemeniti, milosrdni, praštajući jedni drugima kao što je i Bog u Kristu oprostio vama“ (Ef 4,32).

Prihvaćanje se potvrđuje i očituje kroz praktično izražavanje duhovnih plodova. „A plod je Duha: ljubav, radost, mir, strpljivost, blagost, dobrota, vjernost, krotkost, umjerenost“ (Gal 5,22-23).

Slijedom navedenoga, promatrajući kršćanski brak<sup>5</sup>, tri su poveznice koje upotpunjuju sliku «jednog tijela»:



### ***b) Brak i obitelj u Republici Hrvatskoj***

Kakvo je stanje brakova i obitelji u Republici Hrvatskoj? Prema statističkim podacima Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske, zanimljivi su podaci o sklopljenim i razvedenim brakovima u promatranim godinama, gdje je uočljiv pad i stagnacija sklopljenih, a porast razvedenih brakova.

Godina	Sklopljeni brakovi	Razvedeni brakovi
1990	27 924	5 466
2000.	22 017	4 419
2006	22 092	4 651

Izvor: Državni zavod za statistiku RH

U kontekstu odnosa obitelji i karijere, značajni su i podaci o uzdržavanju djece u rastavljenim brakovima. Prema statističkim podacima, činjenica je kako je većina

5 Pod tim pojmom podrazumijevamo instituciju koju je Bog uspostavio prije ulaska grijeha u svijet, kao i doživotno predanje između muškarca i žene, a prioritet ispred ovog odnosa ima samo odnos s Bogom (Jambrek, S. i Lj., 2007,74-79).

djece kod razvedenih brakova na uzdržavanju kod majki, što također ima određenog utjecaja na razvijanje poslovnih karijera bivših supružnika.

Godina	Rastavljeni brakovi s uzdržavanom djecom	Broj uzdržavane djece	Majka uzdržava dijete (%)	Otac uzdržava dijete (%)	Majka i otac uzdržavaju dijete (%)	Ostali (%)
1990.	3 363	4 998	83,8	11,5	3,5	1,2
2000.	2 764	4 209	86,0	10,2	3,1	0,6
2006.	1 614	4 067	83,0	10,5	4,8	1,7

Izvor: Državni zavod za statistiku RH

Komparirajući navedene podatke, uočljivo je kako je opadao broj sklopljenih brakova, a rastao broj rastavljenih, ali je i opadao broj uzdržavane djece, što nameće zaključak kako je dio rastavljenih brakova, od 4.651 njih 1.614, bilo s uzdržavanom djecom, dok je veći dio bio bez djece, što implicira i negativne posljedice na prirodni priraštaj u Republici Hrvatskoj.

Promatrajući odnos majčinstva i procesa razvijanja karijere, zanimljivi su rezultati istraživanja, koje je u ožujku 2009. proveo časopis Poslovni savjetnik i konzultantska tvrtka Proago<sup>6</sup> na reprezentativnom uzorku od 277 poslovnih osoba.

Gotovo 68 posto je odgovorilo kako smatraju da su i otac i majka podjednako dobri roditelji, djeca u najvećem broju slučajeva tijekom radnog vremena borave u vrtiću, a samo tri posto plaća usluge čuvanja djece.

Ipak, njih 39 posto smatra kako je teško uskladiti poslovne i obiteljske obveze, njih 55 posto smatra da je ponekad teško uskladiti, dok samo pet posto smatra kako je usklađivanje između te dvije vrste obveza lako.

Na upit je li im karijera prioritet, 84 posto ispitanih odgovorilo je negativno, dok ih 69 posto smatra kako je moguće biti i dobar roditelj i imati uspješnu karijeru.

U 20 posto slučajeva ispitanici provode s djecom samo večeri i vikende, 33 posto ih se trudi koliko može, a više od tri sata dnevno s djecom može si priuštiti samo njih 17 posto.

Slijedom predočenih rezultata, kao što mnogi psiholozi ukazuju, obiteljski faktori imaju veći utjecaj na dijete nego npr. ustanova kao što je dječji vrtić. Ma koliko roditelji radili i koliko god dijete provodilo vremena u vrtiću, utjecaj roditelja imat će presudan utjecaj, što daje još veći značaj i osjećaj odgovornosti oba roditelja prema odgoju djeteta i obitelji, ali i njihovog odnosa prema razvijanju

6 Rezultati istraživanja objavljeni su u *Poslovnom prilogu Novog lista* za gospodarstvo i financije, br. 617, 8. travnja 2009. godine, str. 2

poslovnih karijera.

Biblija navodi upute za izgrađivanje odnosa roditelja i djece. „Djeco, slušajte svoje roditelje u Gospodinu, jer je ovo pravo! Poštuj svog oca i majku, ovo je prva zapovijed s obećanjem, da ti dobro bude, i da dugo živiš na zemlji. A vi, očevi, ne ogorčujte svoju djecu, nego ih odgajajte u Gospodnjoj stezi i poučavanju!“ (Ef 6,1-4).

Velika odgovornost je na kršćanskim crkvama da, posebno kod vjernika, ali i svih ostalih u društvu, ukazuju na potrebu ljubavi i dobrih djela kako bi svojim primjerima pokazali svijetu što su to brak i obitelj utemeljeni na biblijskim načelima i standardima, koji uključuju poziv: „Što god činite, od srca činite kao Gospodinu, a ne kao ljudima, znajući da ćete od Gospodina primiti baštinu za nagradu. Gospodinu Kristu služite!“ (Kol 3,23-24).

### **3. Biti jedno – s poslom**

Koja je karijera najprihvatljivija? Je li odabran pravi način i pravi put? Je li to jedini put za karijeru ili postoji neki drugi ili je to plod samo bolesnih ambicija?

Karijera se odnosi na razvojni put pojedinca, što je usko povezano sa strateškim potrebama tvrtke. Napredovanje pojedinaca može biti dvosmjerno – okomito, što se odnosi na napredovanje na hijerarhijskoj ljestvici - i paralelno, unutar iste razine u odnosu na ostale zaposlenike.

Karijera predstavlja prepoznavanje sposobnosti osobe, koja je spremna preuzeti određenu razinu odgovornosti, te omogućuje usavršavanje i izražavanje kreativnosti. O tome kako će se i u kojem smjeru razvijati karijera, ovisi o potencijalima koje određena osoba posjeduje.

Zanimljivi su rezultati istraživanja zagrebačkog Gfk Centra za istraživanje tržišta, koje je provedeno na reprezentativnom uzorku od 1.000 punoljetnih osoba u travnju 2003. godine, koji su pokazali da su obitelj i prihodi, potom zdravlje, ljubav i osjećajnost te slobodno vrijeme najvažnija područja života za Hrvate, važnija od poslovne karijere, a višestruko značajnija od, na primjer, utjecaja na političke odnose.

Tako je na pitanje koja su od područja života vrlo značajna i značajna za njihovo zadovoljstvo i blagostanje čak 99 posto anketiranih na prvo mjesto po važnosti stavilo obitelj, a toliki visok postotak dobili su i prihodi. S 98 posto slijedi zdravlje, a visoko, s 95 posto, kotiraju ljubav i osjećajnost te s 92 posto slobodno vrijeme – ono je ispred posla koji je po važnosti na šestom mjestu za 89 posto ispitanika.

Vjera, odnosno religioznost, kao značajno područje života dobila je 72 posto. Zanimljivo je da je uspješna poslovna karijera među najvažnijim područjima života za zadovoljstvo i blagostanje za 70 posto anketiranih.

Kako su prihodi na samom vrhu, s 99 posto, jedan od zaključaka može biti



kako dio anketiranih baš i ne stavlja u izravnu vezu uspješnost na poslu i stjecanje prihoda. Iz navedenog se može zaključiti kako je kod ispitanika, s obzirom na visoko kotiranje prihoda, duhovna strana života prilično čvrsto povezana s materijalnom stranom.

### **a) Ljudski potencijali**

Pojam *ljudski potencijal* dolazi od engleskog naziva Human Resource Management (HRM) koji se može prevesti kao upravljanje ljudskim potencijalima ili resursima, što predstavlja moderni naziv za administraciju ili upravljanje osobljem (personnel administration or personnel management). U tom kontekstu velik broj tvrtki u svojoj unutarnjoj organizaciji imaju organizirane odjele za ljudske potencijale ili osoblje (human resource or personnel department).

Nazivom *ljudski potencijali* želi se istaknuti vrijednost djelatnika kao vrijednog potencijala firme ili organizacije, što uključuje permanentno razvijanje djelatnika i usavršavanje njihovih potencijala.

U posljednje vrijeme se u području upravljanja ljudskim potencijalima koristi i termin *ljudski kapital* (*human capital*), čime se želi istaći da kapital nije samo pokretna i nepokretna imovina, nego su i zaposlenici vrlo značajan i vrijedan kapital organizacije, te im valja posvetiti odgovarajuću brigu. To znači da svima treba omogućiti jednake mogućnosti (*Equal Employment Opportunity*) za usavršavanje, napredak i razvoj karijere prema njihovim sposobnostima, stručnosti i potencijalima, a bez obzira na njihovo trenutno zvanje, stručnu spremu, radno iskustvo, spol, bračno stanje, dob i sl. Visoka profesionalizacija poslova zahtjeva vrlo pažljivo planiranje aktivnosti u smjeru razvoja karijere, kako bi se osigurao adekvatni napredak zaposlenih.

Pojedini autori navode (Bahtijarević i Šiber, 1999) kako su ljudski potencijali ukupna znanja, vještine, sposobnosti, kreativne mogućnosti, motivacija i odanost kojom raspolaže neka organizacija, te predstavlja ukupnu intelektualnu i psihičku energiju koju organizacija može angažirati na ostvarivanju ciljeva i razvoja poslovanja.

Drugi autori (Byars i Rue, 1991) naglašavaju, kako se upravljanje ljudskim potencijalima definira kao niz aktivnosti kojima je cilj osigurati i koordinirati ljudske potencijale neke organizacije, a funkcije upravljanja ljudskim potencijalima su određivanje potreba za ljudskim potencijalima; regrutiranje, selekcija, razvoj, savjetovanje i sudjelovanje u ocjenjivanju i nagrađivanju djelatnika, kroz kontinuirano praćenje.

U ostvarivanju poslovnog uspjeha i karijere u kojoj će se napredovati na poslu, potrebno je imati na umu nekoliko načela etike (Blanchard i Peale, 1990, 35-65), kao što su svrha, ponos, strpljenje, upornost i perspektiva.

- svrha - podrazumijeva sadržaj kojim se postiže određeni cilj i ona nije sama

po sebi cilj. Kroz ostvarivanje svrhe izgrađuje se i slika o sebi i o načinu života koji se želi živjeti.

- ponos – pretpostavlja osjećaj zadovoljstva s onim što se postiglo na poslu ili obitelji, te se taj osjećaj onda i dijeli s okolinom. Kao rezultat dolazi i do samopoštovanja, koje ima pozitivnog utjecaja kako prema unutra – prema sebi, tako i prema vani – prema okolini. Na taj način osoba nastoji izbjegnuti dvije zamke: osjećaj manje vrijednosti i umišljenost.
- strpljenje – odnosi se na ispunjenje vjerom koja ne bi smjela nedostajati u procesu postizanja cilja. Činjenica je da je najčešće skretanje s puta do cilja ispunjeno nedostatkom vjere, koje ima za posljedicu nestrpljivost. Kao posljedica nestrpljivosti često je donošenje krivih odluka i postizanje krivih ciljeva. Uloga je strpljivosti da se učini ono što je ispravno - iako se za nešto pretpostavlja da ima negativan učinak na kraći rok, kasnije se vidi da se isplatilo napraviti na duži rok.
- upornost - jedna od najvažnijih čimbenika uspjeha je upornost. Ako stvari ne idu onako kako se očekivalo i planiralo za svoju karijeru, netko će to na vrijeme shvatiti i reagirati, a netko će razočarano odustati. Upornost podrazumijeva ostvarivanje određenog cilja bez obzira na to kakav je interes iza postignutog cilja. Jedna od važnih osobina osobe koja nastoji ostvariti napredak u poslu je psihička i emocionalna stabilnost, odnosno činjenica da uspješni ljudi ne odustaju lako, te su sposobni prepoznati kada i kako treba krenuti dalje.
- perspektiva – podrazumijeva sposobnost sagledavanja onog što je u određenoj situaciji važno. U tom kontekstu potrebno je izgrađivati uravnoteženu perspektivu koja se odnosi na dvostruko „ja“. Prvo, vanjsko „ja“ koje je orijentirano isključivo na postizanju ciljeva i drugo „ja“ koje je okrenuto prema unutra, prema sebi i usmjereno k ostvarivanju vrijednosti. Drugo „ja“ podrazumijeva postojanje mira, samoće i razmatranje u procesu postizanja ciljeva.

### ***b) Mitovi i istine o karijerama***

Je li uspješna karijera samo ono što se ističe u poslovnom svijetu ili postoji i „druga strana medalje“? Je li istina da se u slučaju napredovanja u karijeri ne može postići uspjeh u obitelji ili postoji i „druga strana medalje“? Kako se oduprijeti unaprijed zacrtanim slikama o karijeri?

Razni su mitovi koji stvaraju sliku o karijeri. Njih ne treba zanemarivati i dio su stvarnosti, ali ipak, postoji i „druga strana medalje“.

Tako se na tvrdnju da se svi moraju penjati stepenicama uspjeha, čak i ako to znači činiti stvari koje me ne zanimaju, mora istaknuti kako je uspjeh subjektivan i svaki pojedinac stvara svoju definiciju uspjeha. Na tvrdnju kako se postaje neosjetljiv i neljubazan - ako se kaže „ne“ onome što drugi očekuju od osobe – treba

reći da osoba ima pravo reći „ne“ tuđim očekivanjima i sam donositi odluke za svoju karijeru.

Na tvrdnju kako postoji samo jedna prava karijera za osobu, ne treba smetnuti s uma da najvjerojatnije postoje više karijera koje se poklapaju s interesima, sposobnostima, osobnošću i vrijednostima osobe.

Na ocjenu kako je netko neodlučan ne treba zaboraviti mnoge oko sebe, koji također nisu donijeli konačne odluke u svezi sa svojom karijerom, jer to ipak predstavlja važnu odluku koja zahtijeva mnogo vremena i istraživanja

U tvrdnji da negdje postoji neki stručni test koji će reći što da se čini od ostatka svojeg života postoji opasnost samozavaravanja, jer je činjenica kako nijedan test ne može reći kojim će smjerom ići karijera. Testovi pružaju uvid u neke informacije koje pomažu u planiranju karijere, ali ne predstavljaju potpuni vodič.

Na mišljenje kako drugi znaju što je za osobu najbolje, činjenica je da, promatrano s kršćanskog gledišta, samo osoba i Bog znaju što je najbolje za tu osobu, dok ono što drugi kažu je najčešće odraz njihove ljestvice vrijednosti, a ne te osobe.

Uz tvrdnju kako neka stručna osoba može najbolje reći što da se radi sa sobom, ne smije se zaboraviti kako svaka osoba za sebe ima presudni glas o tome što će činiti, dok stručnjaci za karijere mogu pomoći u fazi planiranja, ali u konačnici osoba je ta koja donosi odluke.

Ako stvari ne idu kako se planiralo, to ne znači da se postaje gubitnik, jer je život pun neočekivanih događaja i nazadovanja, jer na uspjeh se može gledati kao na proces, dok je neuspjeh jedan događaj ili iskustvo. Pri tome, ne treba smetnuti s uma kako je baš uspješna osoba imala često mogućnosti proživljavati neuspjeh.

Kod dvojbe treba li imati karijeru ili obitelj, istina je kako se može imati oboje: i karijeru i obitelj, ali to podrazumijeva pažljivo planiranje, postavljanje prioriteta, upravljanje i fleksibilnost.

Na tvrdnju kako se ne smije biti neodlučan, jer je to znak nezrelosti, važno je istaknuti kako je normalno biti neodlučan, jer su dobro definirani interesi i smjer karijere više povezani s iskustvom nego sa zrelošću.

Na tvrdnje kako život nije fer, može se reći da nije uvijek, ali često jest. Suočavanja s nepravednostima u životu mogu pozitivno utjecati na razvijanje sposobnosti potrebne kod suočavanja s nadmetanjima i sukobima, koja su dio ljudskog života; općenito, uloženi trud određuje ishod, tako da se može imati određenu razinu kontrole nad uspjehom karijere.<sup>7</sup>

Navedeni mitovi o karijerama mogu negativno utjecati na međusobne odnose, bilo na obiteljskoj bilo na poslovnoj razini, što ima za posljedicu stres.

7 Više o navedenim mitovima i istinama može se pročitati na internetskoj stranici Studentskog evanđeoskog pokreta (STEP) – [www.step.hr](http://www.step.hr)

Važan korak u pronalaženju uzroka stresa je preispitivanje osobnog ega (McDowell, 1991,167), jer često postoji velika razlika od onoga što uistinu jeste do onoga što se želi biti. Suočavajući se s izazovima koje nose obiteljski i poslovni procesi, u životu je često potrebno napraviti neke korake koji služe za lakše prevladavanje stresnih i tjeskobnih situacija (McDowell, 1991,173-174b).

Važan preduvjet u provedbi sljedećih koraka je obnovljeni odnos poslušnosti i povjerenja prema Bogu, što ima za rezultat i lakše određivanje prioriteta:

- ponekad je potrebno imati snage naučiti se privremeno odložiti svoj problem, kako bi se usredotočili na nešto drugo u nekom određenom vremenu;
- slijediti prirodan slijed, kako bismo se usmjerili od samog početka radnog dana na molitvu Bogu i čekanje, ali i prepoznavanje njegovih odgovora;
- ponekad je dobro bilježiti svoje osjećaje, jer se često na takav način stječe drukčiji uvid u problem;
- dobro je ponekad promijeniti okolinu, čime se na neki način odmiče od problema i omogućava lakša usmjerenost prema Bogu i sagledavanje drukčijeg kuta problema;
- dobro je pronalaziti uzore koje će se slijediti, kroz koje je lakše dobiti ohrabrenje u suočavanju s određenim problemima, a kao najbolji primjer je Isus Krist, koji nije bio samo Bog nego i čovjek;
- dobro je pronalaziti osobe u koje se može imati povjerenje, posebno kada se traži pomoć ili savjet i od koje se očekuje prihvaćanje bez obzira na težinu problema;
- potrebno je iskreno izražavati zabrinutost i zahvalnost, jer se kroz te načine želi izbjegnuti osuđivanje određenih postupaka i osoba, te se usmjere osjećaji prema poštivanju i pohvalama;
- dobro je ne izbjegavati pomoći drugima, kroz primjenu biblijskog zlatnog pravila „Sve, dakle, što hoćete da vama ljudi čine, činite i vi njima...“ (Mt 7,12), jer se na taj način lakše mogu sagledati i vlastiti problemi.

Zato je Isus Krist rekao „Dođite k meni svi koji ste umorni i opterećeni, ja ću vas okrijepiti. Uzmite moj jaram na sebe i učite od mene jer sam ja krotak i ponizan srcem. I naći ćete pokoj svojim dušama. Jer je moj jaram blag i moje breme lako“ (Mt 11,28-30).

### ***c) Spolna (ne)ravnopravnost u poslovnom svijetu***

Je li važno kojeg je osoba spola u poslovnom svijetu i razvijanju poslovne karijere? U kakvom je položaju obitelj u odnosu na ostvarivanje karijere? Neke od karakteristika koje bi se trebale odnositi na oba spola su hrabrost, samouvjerenost, odlučnost, sposobnost brzog donošenja odluka, stalno učenje, prihvaćanje poslovnih prilika, sklonost timskom radu i slično.

Zanimljivi su rezultati istraživanja koje je proveo u veljači 2004. godine Moj-Posao ([www.moj-posao.net](http://www.moj-posao.net)) o percepciji spolnih razlika u poslovnom svijetu. Anonimnu anketu koja se sastojala od 34 pitanja iz raznih područja ispunjavalo je 1.107 ispitanika oba spola, od kojih više od polovice ima visoku ili barem višu stručnu spremu.

Istraživanje je pokazalo kako tijek poslovnog intervjua ovisi o spolu osobe koja traži posao. Ženama je češće postavljeno pitanje o obiteljskom statusu. Ono je postavljeno 67% žena, naspram 56% muškaraca. Iako razlika nije velika, ostatak istraživanja ukazuje na barem dvije stvari, koje je čine dramatičnijom nego što ona po golim postocima jest.

Prvo, informacija o obiteljskom statusu ima različitu težinu u slučaju muškaraca i u slučaju žena. Drugo, uz kandidatkinje za određeni posao vezuju se stereotipi koji daju sugerirati da se žene koje apliciraju za posao percipira drugačije od muškaraca, čak i kad im se ne postavlja pitanje o obiteljskom statusu.

Na pitanje o namjeri osnivanja obitelji gotovo 90% žena smatra da bi im potvrdna izjava pred komisijom za zapošljavanje znatno umanjila šanse da dobiju posao za koji se natječu, 9% žena smatra da ta izjava ne bi imala nikakve posljedice, a 1% smatra da im takva izjava može pomoći.

Rezultati su kod muškaraca sasvim drugačiji, jer njih 30% smatra kako bi im namjera osnivanja obitelji smanjila mogućnosti za dobivanje posla, 56% smatra da ta njihova namjera ni na koji način ne bi utjecala na njihovo zapošljavanje, dok čak 14% smatra kako bi im takav plan čak i pomogao u dobivanju posla.

Slijedom navedenoga, ne iznenađuju rezultati po kojima 50% žena i 43% muškaraca smatra kako neudane žene imaju veće mogućnosti profesionalnog napretka nego udane. Kao razlozi navode se nemogućnosti prekovremenog rada, obiteljske obaveze, porodiljni dopust, češća bolovanja zbog djece i slično, te većina ispitanih izvodi zaključak kako su 'neudane žene fleksibilnije'.

Nasuprot tome tek 8% muških i 6% ženskih ispitanika smatra kako udana žena ima veće mogućnosti napretka od slobodne. Ipak treba ustanoviti i relativno visok postotak ispitanika (44% žena i 49% muškaraca), koji smatra kako i udane i neudane žene imaju iste mogućnosti napredovanja.

Rezultati istraživanja oko toga kako obitelj i obiteljski planovi utječu na zapošljavanje pokazuju da je gotovo podjednak broj onih žena koje misle kako će im obitelj biti otežavajuća okolnost i u napredovanju, kao i onih koje vjeruju da kad 'jednom uđu' u tvrtku, imaju dovoljno samopouzdanja i vjere u vlastitu vrijednost da smatraju da u njoj mogu napredovati neovisno o svojem obiteljskom statusu i usprkos stavu o tome kako je 'udanoj ženi teže napredovati'.

Ali nakon što do zapošljavanja dođe – oko napretka unutar tvrtke više nema tako visokog slaganja, jer je mali postotak onih koji smatraju kako je udanim ženama lakše, što potvrđuje promišljanja kako brak i karijera ne idu baš „ruku pod

ruku“. U prilog tome govore i procjene 71% žena i 48% muškaraca koji smatraju kako muškarci imaju veće mogućnosti napredovanja, naspram svega 4% muškaraca i 2% žena, koji to smatraju za žene.

Interesantno je da gotovo svaki drugi muškarac (47%) smatra da oba spola imaju jednake mogućnosti napredovanja, dok to smatra tek svaka četvrta žena (28%). Kad se radi o muškarcima koji profesionalno napreduju, brak izgleda da zaista nije važan – preko 80% žena i gotovo 70% muškaraca smatraju kako su oženjenom i neoženjenom šanse posve jednake.

Promatrajući odgovore koji se odnose na pitanje tko je bolje plaćen, gotovo dvije do tri žene (61%) i jedan od tri muškarca (39%) smatraju da su muškarci bolje plaćeni. Osim toga žene smatraju da je razlika u plaćama veća: smatraju da su muškarci 28% bolje plaćeni, dok muškarci smatraju da je ta razlika 23%, također u njihovu korist. S druge strane, svega 2% muškaraca i 0,4% žena smatra da su žene bolje plaćene.

Europske statistike, promatrajući odnos muškaraca i žena u odnosu na zarade koje ostvaruju na poslovima, pokazuju kako žene u Europskoj uniji zarađuju u prosjeku 17,4 posto manje od muškaraca. Istraživanja pokazuju da je nejednakost velikim dijelom posljedica - podcjenjivanja rada žena, stereotipa i problema u usklađivanju karijere s privatnim životom.

Problem je najizraženiji u Estoniji, gdje muškarci zarađuju 30,3% više od žena, a slijede Austrija, Slovačka, Nizozemska, Češka, Cipar i Njemačka. Najmanje razlike u plaćama između žena i muškaraca zabilježene su u Italiji (4,4%), Malti (5,2%) i Poljskoj (7,5%).

Što se tiče Republike Hrvatske, podaci Državnog zavoda za statistiku o prosječnim plaćama prema spolu za 2007. godinu, pokazuju da su muškarci u Hrvatskoj u prosjeku oko 11,7% bolje plaćeni nego žene. Prosječna mjesečna neto plaća muškaraca u 2007. godini iznosila je 5.048 kuna, dok su žene u prosjeku primale 527 kuna manje i njihova je prosječna neto plaća iznosila 4.521 kunu.

Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj (2007.\*)

	Ukupno	Žene	Muškarci
Ukupno	3 645 000	1 928 000	1 717 000
Aktivni	1 766 000	737 000	969 000
Zaposleni	1 586 000	703 000	883 000
Nezaposleni	179 000	94 000	85 000

Izvor: Državni zavod za statistiku RH

\* prema podacima za prva dva tromjesječja 2007. godine

Usporedba sa statističkim podacima iz promatranih godina pokazuje da se razlika u prosječnim plaćama žena i muškaraca u apsolutnim iznosima postepeno povećava:

Razlike u prosječnim plaćama žena i muškaraca

Godina	Iznos razlike (u kunama)
2003.	424
2004.	456
2005.	471
2006.	513
2007.	527

Izvor: Državni zavod za statistiku RH

Prema statističkim podacima, 2007. je prosječna mjesečna neto plaća zaposlenih u Hrvatskoj iznosila 4.817 kuna, pa proizlazi da su muškarci u prosjeku primali 231 kunu ili oko 4,8 posto više od prosjeka, dok su žene primale 296 kuna manje, odnosno njihove su plaće bile za 6,5 posto niže od hrvatskog prosjeka.

Razlike u plaćama između muškaraca i žena analitičari objašnjavaju i sektorskom segregacijom, odnosno većom zastupljenošću žena u slabije plaćenim djelatnostima kao što su obrazovanje, trgovina, turizam i tekstilna industrija.

Nekoliko je djelatnosti u kojima prosječne plaće muškaraca za više od dvije tisuće kuna premašuju plaće žena - u proizvodnji RTV i komunikacijskih aparata i opreme prosjek plaće muškaraca je 7.327 kuna, a žena 4.631 kunu, što je oko 2.700 kuna manje, potom u financijskom posredovanju osim osiguranja i mirovinskih fondova, gdje je prosjek muškaraca 8.496 kuna, a žena 6.454 kune, te osiguranju i mirovinskim fondovima osim obveznog osiguranja, s prosjekom muškaraca od 8.368 kuna a žena 6.318 kuna.

Tek su tri djelatnosti u kojima statistika bilježi veći prosjek plaća žena nego muškaraca:

- u kemijskoj industriji žene su s prosjekom od 5.725 kuna imale 18 kuna više od prosjeka muškaraca (5.707 kuna),
- u skupljanju, pročišćavanju i distribuciji vode prosjek žena je veći za 34 kune (žene 4.739 kuna, muškarci 4.705 kuna).
- u građevinarstvu je najizrazitija razlika i iznosi 342 kune (muškarci 4.024 kune, a žene 4.366 kuna), što je vjerojatno posljedica toga što je u toj djelatnosti mali udio žena u ukupnom broju zaposlenih, a rade uglavnom na administrativnim poslovima.

Slične tendencije prisutne su i u političkim procesima. Tako primjerice u procesu političkih izbora za Hrvatski sabor, gdje je uočljivo da u spolnoj raspodjeli

zastupničkih mandata prema izbornim listama, tijekom promatranog razdoblja, prevladava dominacija muškaraca nad ženama.

Zastupnici Hrvatskog sabora (spolna raspodjela prema izbornim listama)

Datum izbora	Ukupno	Žene	Muškarci	Žene (%)	Muškarci (%)
22. travnja 1990.	351	16	335	4,6	95,4
2. kolovoza 1992.	138	7	131	5,1	94,9
29. listopada 1995.	127	9	118	7,1	92,9
3. siječnja 2000.	151	33	118	21,9	78,1
23. studenoga 2003.	152	27	125	17,8	82,2
25. studenoga 2007.	153	32	121	20,9	79,1

Izvor: Državno izborno povjerenstvo Republike Hrvatske

Promatrajući navedene rezultate dolazi se do spoznaje koja dovodi u sumnju ravnopravnost muškaraca i žena u poslovnom, društvenom i obiteljskom okruženju.

#### 4. Kakvi su prioriteti?

Istraživanja Sveučilišta Cambridge pokazala su kako je još uvijek u modernom svijetu uvriježeno razmišljanje kako žene koje žele izgraditi uspješnu karijeru - te se u potpunosti posvećuju svom radu - to moraju raditi na štetu obitelji. U istraživanju, koje se temelji na analizama anketa provedenih posljednjih tri desetljeća, muškarci i žene podjednako smatraju kako će obitelj patiti ako žena radi puno radno vrijeme.<sup>8</sup>

S druge strane, u britanskoj udruzi za ravnopravnost spolova Fawcett Society ističu kako su žene u današnjoj ekonomiji pred izazovima, jer moraju birati između uspješne karijere ili stalne brige o obitelji. Tako istraživanja javnog mnijenja koja su od '80-ih godina provedena u Velikoj Britaniji, SAD-u i Njemačkoj pokazala su da je npr. 1994. godine 52% muškaraca i žena u Velikoj Britaniji smatralo kako će majke moći, bez obzira na poslovne obveze, jednako kvalitetno se posvetiti i obitelji. Do 2002. godine taj se udio smanjio na 46% kod žena, a 42% kod muškaraca. U SAD-u je taj postotak najprije iznosio 51% posto ispitanika, da bi se 2002. godine smanjio na 38%.

8 Voditeljica istraživanja Jacqueline Scott, sveučilišna profesorica i sociologinja naglašava kako model i sjaj supermame polako nestaje, jer je još '80-ih u Britaniji bilo veoma popularno raspravljati o jednakosti spolova te se ženama davala potpuna podrška u radu, a tijekom '90-ih je ta rasprava dosegla vrhunac. Danas ipak prevladava mišljenje kako se žene treba rasteretiti brojnih obaveza te skrb o obitelji treba ravnomjerno podijeliti među partnerima.



Za razliku od Velike Britanije i SAD-a, u Njemačkoj je '90-ih godina većina građana smatrala da su muškarci ti koji trebaju preuzeti ulogu hranitelja obitelji, a ukupna briga o obitelji je na ženama. Tako je 1994. godine samo 24% ispitanika smatralo kako obiteljski život neće trpjeti zbog uspješne karijere žene-majke, a do 2002. godine se taj udio povećao na 37%.

U modernim državama, uz procese rješavanja tradicionalnih obiteljskih uloga, razvijali su se sustavi pomoći s namjerom širenja svijesti o ravnopravnosti spolova te uključivanja žena u tržište rada i prevladavanja okvira nepravilnih raspodjela obiteljskih dužnosti. Pokazuje se da žena može imati uspješnu poslovnu karijeru, ali dio obiteljskih obveza moraju preuzeti muškarci, dok ne treba izostaviti da dio odgovornosti pada i na poslodavce i državne sustave koji trebaju omogućiti više fleksibilnosti.

Ipak, slijedom navedenoga, suočavajući se s uključivanjem muškaraca i žena u privatne i poslovne aktivnosti, jedan od najvažnijih koraka je postavljanje vlastitih prioriteta. Prilikom određivanja prioriteta potrebno je imati na umu nekoliko preduvjeta.

- Podrška - u svrhu postizanja ravnoteže potrebno je s ostalim članovima obitelji razgovarati, ali i dogovarati se o tim prioritetima, koji u svojoj konačnici sadrže važan element njihove provedbe – podršku. Sličan odnos potrebno bi bilo razvijati i na profesionalnoj razini s kolegama, podređenima i nadređenima, jer kroz razvijanje i uspostavljanje podrške lakše se mogu ostvarivati zadani ciljevi.
- Odrediti koja je prava stvar – važno je donijeti odluku, koju ne bi trebao niti mogao donijeti nitko drugi osim same osobe, što je najvažnije u određenom trenutku života. Na taj način sama osoba je ta koja upravlja svojim životom, koji uključuje i upravljanje karijerom. Na taj način je lakše i riješiti potencijalna razmimoilaženja i dileme u ostvarivanje određenih ciljeva, kako onih profesionalnih, tako i onih privatnih.
- Osim potvrdnog, postoji i negativan odgovor – moderni poslovni ritam često podrazumijeva angažiranje osobe i u onim vremenima, koja bi pod normalnim uvjetima, spadala u pojam „privatnog vremena“. Upravo u tim trenucima važno je kvalitetno procijeniti i donijeti odluke, koje ponekada ne moraju biti u skladu s poslovnim interesima kolektiva. Slična dvojba može se pojaviti i na planu ostvarivanja obiteljskih ciljeva, ali uz kvalitetnu procjenu prioriteta, lakše je donijeti odluku o tome koji su to, u određenom trenutku, važniji prioriteti.

Prilagoditi se postojećim trendovima – što podrazumijeva primjenjivanje svakodnevnih trendova koji se odnose na prilagođavanje uvjetima obavljanja poslovnih aktivnosti u dogovaranju s nadređenima i podređenima. U različitim situacijama to se može odnositi i na obavljanje poslovnih aktivnosti u privatnoj

okolini, ili otvaranje kapaciteta u okviru tvrtki koje će služiti ispunjavanju privatnih poslova, kao što je npr. dječji vrtići za djecu zaposlenika.

Promatrajući privatni dio života, posebno kada se u to uključi obitelj, otvara se postojanje silne potrebe za zajedništvom, koje podrazumijeva zajedničko provođenje vremena (Brecheen i Faulkner, 2009,110). Izgrađujući kršćanski život, bez obzira na to radi li se o privatnom ili poslovnom aspektu, važno je izgrađivati sustav životnih vrijednosti i sustav prioriteta, koji uključuje slijedeće odnose (Brecheen i Faulkner, 2009,110-114):

- Bog – osoba – podrazumijeva stalno održavanje i izgradnju odnosa između pojedinca i Boga te predstavlja središnjicu kršćanskog života;
- Bog – muž i žena – odnosi se na trostruke veze, koje se odnose, osim pojedinačne veze s Bogom, na međusobni odnos između muškarca i žene te njihov zajednički odnos s Bogom. Bez obzira na to o kojem se obliku odnosa radi, potrebne su strpljivost i komunikacija, koja podrazumijeva dvostranost – govorenje i slušanje;
- Bog – muž, žena i djeca – podrazumijeva potrebu da se odnos s djecom ne stavlja ispred vlastitih odnosa, jer se može dogoditi da ne dođe do razvijanja međusobnog odnosa muškarca i žene s djetetom ili djetetova odnosa s Bogom. Roditelji služe kao oslonac i sigurnost djeci te trebaju omogućiti razvijanje vlastitog identiteta djeteta, jer upravo su djeci njihovi roditelji „prvi“ i „najbliži“ uzor;
- Bog – muž, žena, djeca, poziv – odnosi se na poslovne obveze koje roditelji obavljaju i njihovo ispunjavanje u skladu s osnovnim zahtjevima posla. Pri tome, ne smije se zaboraviti kako u ispunjavanju obiteljskih ili poslovnih obveza svakako ne treba izostaviti potrebu odabira prioriteta kako bi se ispunile obveze;
- Bog – muž, žena, djeca, poziv, služba Božja – roditelji, kao „jedno tijelo“ i djeca, uz poslovne i obiteljske obveze koje se svakodnevno izvršavaju, nalaze se pred izazovom da ne zanemare brigu, koja je središnja Božja briga, „spasiti izgubljeno“ i navijestiti djelima ljubavi Radosnu vijest Isusa Krista.

## 5. Umjesto zaključka – uskladiti obitelj i karijeru

Kako uspostaviti ravnotežu između privatnog i poslovnog života, između obitelji i karijere? To je prije svega osobni odabir. Pronaći način kako usklađivati vrijeme koje želimo usmjeriti na obitelj te vrijeme ispunjeno poslovnim obvezama jedan je od najvećih izazova.

Činjenica je da se pod usklađivanjem podrazumijeva uključivanje muškaraca i žena u privatne i poslovne aktivnosti, posebno kada se nastoje odrediti i uskladi-

ti prioriteta. U procesu utvrđivanja i ostvarivanja prioriteta, ali i postizanja ravnoteže, potrebno je unutar obitelji imati podršku. Pod podrškom - kada se nastoje ostvariti bilo obiteljski bilo poslovni ciljevi - važno je biti spreman prihvatiti kako potvrdni, tako i negativan odgovor na putu ostvarivanja ciljeva.

Promatrajući s kršćanskog stajališta, bez obzira na to radi li se o privatnom ili poslovnom aspektu, potrebno je ustrajati na izgrađivanju odnosa Bog – osoba, Bog – muž i žena, Bog – muž, žena i djeca. Kroz te odnose prožimaju se i odnosi prema poslovnim obvezama i svijetu u kojem se vjernici nalaze, te pozivu kojeg je Isus Krist uputio onima koji vjeruju u njega „Vi ste sol zemlji... Vi ste svjetlost svijetu...” (Mt 5,13-14). Izgrađujući takve odnose lakše će se moći i ostvarivati pojedini ciljevi i interesi ili prilagođavati im se, pa i mijenjati ih.

Iako su danas u svijetu, promatrajući međusobni odnos između obitelji i karijere, ti odnosi često uvjetovani muško-ženskim odnosima, biblijska poruka je vrlo jasna da u Isusu Kristu (Gal 3,28), u kojem nema niti muškog niti ženskog, dakle u vjernicima i njihovim međusobnim odnosima, ne postoje takva mjerila i podijele.

Uspori u ostvarivanju poslovne karijere ne trebaju automatski isključiti i ostvarivanje obiteljskih ciljeva, kao što niti razvijanje obitelji ne mora negativno utjecati na ostvarivanje karijernih ciljeva i napredovanja u poslu. Činjenica koja se ne smije zanemariti na oba plana odnosi se na provedbu biblijskog „zlatnog pravila“ (Mt 7,12), a odnosi se na međusobno djelovanje, odnosno na to da se radi sve ono što se želi da drugi rade nama. U takvom dvosmjernom djelovanju nastojat će se poboljšati svoj položaj, ali i pomoći drugoj osobi i tražiti najbolje za nju.

U ostvarivanju obiteljskih i poslovnih ciljeva treba im biti zajednička karakteristika - graditi na pravom temelju, kao što je zapisano u Bibliji - na stijeni, a ne pijesku.

„Što me zovete: Gospodine, Gospodine, a ne činite što govorim? Pokazat ću vam na koga je nalik onaj koji dolazi k meni, sluša moje riječi i izvršava ih. On je nalik na čovjeka koji je sagradio kuću, duboko kopao i udario temelj na stijeni. Dođe poplava, navali bujica na tu kuću. Ali je nije mogla potresti jer je bila dobro sagrađena. A tko sluša moje riječi, ali ih ne izvršava, nalik je na čovjeka koji sazida svoju kuću, na tlu i bez temelja. Kad na nju navali bujica, odmah pade i – velika bude ruševina od one kuće“ (Lk 6,47-49).

## Literatura

Bahtijarević Šiber, F. (1999). *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.

- Blanchard, Keneth, P., Norman V. (1990). *Moć etičkog poslovanja*. Horvat Elektronika, Zagreb.
- Brecheen, C., Faulkner, P. (2009), *Sklad u obitelji*. Zapešić: Kristova crkva u suradnji sa Živom riječi.
- Byars, L. L., Rue, L. W. (2000). *Human Resource Management*. 6th ed., Irwin, Boston, MA.
- Crabb, L. (2003). *Graditelj braka*. Zagreb: Bogoslovni institut.
- Clemmer, J. (2005). *Razvojem do uspjeha - vječna načela za uspjeh na osobnom planu u karijeri i u obitelji*. Zagreb: Mozaik knjiga.
- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, *Žene i muškarci u Hrvatskoj, 2008.*, Zagreb.
- Jambreč, Stanko i Ljubinka (2007). brak, u: Stanko Jambreč, *Leksikon evanđeoskoga kršćanstva*, Zagreb: Bogoslovni institut, Promotej.
- Kiseljak, L. (2008). *Razvoj karijere: Vertikalni ili horizontalni poslovni razvoj ili karijera podređena obitelji*, www.vecernji.hr, 21. studenog 2008.
- Lee, N. i S. (2005). *Brak, Kako izgraditi trajan odnos*, Split: Evanđeoska pentekostna crkva Radosna vijest.
- McDowell, J. (1991). *Tajna ljubavi*. Zagreb: Duhovna stvarnost.
- Nacional, br. 412, *Žene koje zarađuju više od muškaraca*, 10. srpnja 2003.
- Thrall, B., McNicol, B., McElrath, K. (2004). *Život na vrhu*. Zagreb: Steppres.
- Tomašević, S., *Kvaliteta života važnija od karijere*, www.t-portal.hr, 29. studenog 2008.

## The Family and(or) the Career

### Summary

*Life is intertwined with many turning points: starting a family, having children, developing a career and achieving a business success, choosing to progress in a company or to raise the children at home. It can be difficult to know how to establish a balance between the private – family life – and the business – career life. Whatever the course for building our lives, one thing is certain; relationship is required. Regardless of whether those relationships are in a family setting, with or without children, or in a career setting, there is a certain degree of closeness between people that is being realized. The establishment of balance between the family and the career will primarily depend on the selection of priorities and the alignment of goals, regardless of whether they are personal or business goals.*