



ODGOVARA:
mr. sc. Andreja
Marčetić

ti okolinu pogodnu za suradnju malih i srednjih poduzeća, posebice u području prekogranične suradnje, promicati sve oblike inovacija u poduzećima, podržavati eko-inovacije te dati potporu politikama koje potiču poduzetništvo i inovacije.

Financira se iz različitih izvora, od kojih je najvažniji CIP – EU program konkurentnosti i inovacija, koji se provodi od 2007. do 2013. i raspolaže budžetom od 3.62 milijarde eura. CIP obuhvaća tri programa: Program za poduzetništvo i inovacije (EIP), Program podrške politikama za primjenu informacijskih i komunikacijskih tehnologija (ICT PSP) te program Inteligentna energija Europe (IEE) (<http://www.mvep.hr/>).

Dvije trećine svih radnih mješta u EU-u su u malim i srednjim poduzećima, a 29% svih poduzeća u Uniji su mala i srednja poduzeća. Na temelju načela „prvo misliti na malo“, EU kreira pravila o državnim potporama koja uzimaju u obzir potrebe malih i srednjih poduzeća te pri formuliranju politika uvijek na umu ima zahtjeve malih i srednjih poduzeća.

Prioriteti politika su promicanje poduzetništva i vještina, po-

boljšanje pristupa malih i srednjih poduzeća tržištu (uključujući javne ugovore), unaprjeđenje potencijala za rast malih i srednjih poduzeća (kroz jačanje kapaciteta za istraživanje i inovacije) te jačanje dijaloga i konzultacija.

Nadalje, s obzirom da pred ženama-inovatorima i poduzetnicama najčešće stope prepreke kao što su tradicionalni pogledi i stereotipi o ženama u znanosti i inovacijama, izbor edukacije žena, manji kredibilitet žena kada traže finansijska sredstva, teži pristup tehničkim, znanstvenim i općim poslovnim mrežama, manjak poslovnog treninga i poduzetničke sposobnosti, posebna se pažnja posvećuje ženama i pripadnicima etničkih manjina koji žele pokrenuti vlastiti posao te im se pruža potpora kreirana prema njihovim potrebama.

MAP (program za poduzetništvo i poduzetništvo) kao dio CIP programa za razdoblje od 2007. do 2013. Europsko vijeće usvojilo je 2000. Povelju za mala poduzeća pozivajući države članice i Komisiju da podrže mala poduzeća u deset glavnih područja: (1) obrazovanje i obučavanje za poduzetništvo, (2) jeftinije i brže pokretanje poduzeća,

(3) bolje zakonodavstvo i regulativa, (4) dostupnost potrebnih radnih vještina, (5) poboljšanje online pristupa, (6) bolje korištenje prednosti unutarnjeg tržišta, (7) porezna i finansijska pitanja, (8) jačanje tehnoloških sposobnosti malih poduzeća, (9) korištenje uspješnih modela za elektroničko poslovanje i razvijanje vrhunske potpore malim poduzećima, (10) bolja zastupljenost interesa malog poduzetništva u tijelima Unije i na nacionalnoj razini.

Ključni dokument u području poticanja poduzetništva je Europa 2020. postavlja za cilj stvaranje svjetski najkonkurentnijeg gospodarstva te predlaže tri prioriteta koji se međusobno nadopunjaju:

pametan rast: razvijanjem ekonomije utemeljene na znanju i inovaciji

održiv rast: promicanje ekonomije koja učinkovitije iskorištava resurse, koja je zelenija i konkurentnija

uključiv rast: njegovanje ekonomije s visokom stopom zapošljenosti koja donosi društvenu i teritorijalnu povezanost (socijalnu koheziju).

TEMELJI PODUZETNIČKE POLITIKE EU

PITANJE: Vlasnica sam srednje tvrtke i zanima me kako je poduzetništvo regulirano u EU te što nas poduzetnike čeka ulaskom u Uniju.

ODGOVOR: Poduzetnička politika EU obraća se poduzetnicima bez obzira na veličinu, pravnog oblika ili sektora, a ima za cilj olakšati pristup financijama za pokretanje i rast malih i srednjih poduzeća te potaknuti ulaganja u inovativne aktivnosti, stvoriti



ODGOVARA:
doc. dr. sc.
Nataša Rupčić

UČINKOVITO UPRAVLJANJE KONFLIKTIMA

PITANJE: Manager sam poduzeća srednje veličine i u posljednje vrijeme uočavam povećani broj konfliktova. Situacija u okruženju kao da se prenosi na atmosferu upoduzeća i dolazi do konfliktova. Kako se postaviti?

ODGOVOR: Konflikti su sastavni dio ljudskog života. Određena razina konfliktova a priori nije negativna. Konflikti mogu biti disfunkcionalni, odnosno djelovati razorno na kolektiv i poduzeće, ali također omogućiti sagledavanje novih perspektiva situacije ili rješavanje nekog problema. Konfliktima stoga treba kontinuirano upravljati.

Kod upravljanja konfliktima najprije treba naći njihov izvor, odnosno utvrditi javljaju li se oni unutar pojedinca, između pojedinaca, između pojedinca i skupine ili pak između skupina pojedinaca. Nakon toga pokušajte utvrditi razlog njihova pojavljivanja. Konflikti mogu nastati kao posljedica visokog stupnja međuvisnosti zadataka pojedinaca i/ili skupina. Ponekad su ciljevi pojedinaca i/ili skupina nekompatibilni, što dovodi do složenih odnosa i pojave konfliktova. Pojedinci i/ili skupine također se mogu natjecati oko resursa, što također često neizbjježno vodi konfliktima. Kada u poduzeće dođu nove osobe ili se pak uspostavi suradnja s novim osobama izvan poduzeća, do konfliktova može doći zbog razlike u vrijednosnom sustavu i kulturi. No, razmislite jeste li možda i Vi svojim stilom vođenja (obično autokratskim) zapravo izvor konfliktova.

Ako je riječ o konfliktima između pojedinaca i/ili skupina, kao manager morate posredovati u njihovu rješavanju. Pokušajte poticati svoje zaposlenike da osvijeste i potom izbjegavaju situacije koje dovode do konfliktova. Svojim sudjelovanjem također možete poticati izglađivanju odnosa tako što ćete naglašavati područja slaganja. Tako možete isticati da ste svi usmjereni prema istom cilju, a to je maksimizacija vrijednosti poduzeća te da svi djelujete pod okriljem iste vizije i misije. Možete također pokušati promijeniti nečije ponašanje, ali u tome ćete rijetko u potpunosti uspjeti. Ako se kao manager nikako ne možete složiti s mišljenjem skupine jer možda imate više informacija ili te informacije zbog tajnosti sa zaposlenicima ne smijete podijeliti, moguće je i da pokušate nametnuti svoj stav. No pripazite, nametanje stava uglavnom stvara još veći otpor, koji je često pritulen. Kao manager medijator također možete pokušati uspostaviti kompromisno rješenje. Ukoliko je jedna osoba kontinuirano izvor konfliktova, nema drugog rješenja nego je premjestiti u drugi odjel. Ukoliko su odnosi u kolektivu narušeni, a prethodne metode nisu dale rezultata, možete učiniti i strukturalne promjene, odnosno promijeniti organizacijsku strukturu, način djelovanja kroz politike, procedure i pravila. No, takve promjene treba uskladiti s potrebama poduzeća i one ne bi smjele služiti samo rješavanju konfliktova. No, strukturalne promjene možete učiniti i na drugi način. Premještanjem strojeva, opreme, inventara i sl. možete ljudi fizički odvojiti i tako pokušati smanjiti interakciju sukobljenih osoba.

Iako navedene metode mogu biti uspješne, svakako se preporuču-



je da upravljanju konfliktima pristupite na racionalan način koji može dovesti do trajnog zadovoljavajućeg rješenja. Prije svega, osigurajte da sukobljene strane zajednički definiraju problem i ciljeve. Zatim omogućite da svi sudjeluju u razradi alternativnih rješenja i raspravljaju o njihovim prednostima i nedostacima. Kada su sve opcije poznate te kada se postigne konsenzus oko njihovih prednosti i nedostataka, može se postići zajednički dogovor o rješenju te načinu njegove provedbe.



ODGOVARA: Jasna Belamarić, dipl. psiholog



ODGOVARA: Nadina Čvetko Borota

PREPORUKA ILI VEZA?

PITANJE: Vodim firmu od 50 ljudi. Posao raste i zaposliti ćemo još nekoliko ljudi u sljedećim mjesecima. Zaposlenici mi već neko vrijeme stalno dolaze s molbama da im zaposlimo rođake i prijatelje. Među njima ima i stvarno vrhunskih radnika kojima bih rado napravio uslugu, ali ne čini mi se dobro za radnu atmosferu da ljudi dolaze „po vezi“. Što vi mislite o tome?



ODGOVOR: Čestitam na rastu poslovanja, koji je danas rijedak u Hrvatskoj i zbog kojeg imate ovakve slatke brige vezane uz zapošljavanje.

Želja zaposlenika da zaposle ljude koje poznaju je uobičajena i prirodna, međutim ne treba je gledati jednostrano, isključivo kao uslugu koju Vi radite njima, a oni svojim prijateljima. Zapošljavanjem osoba koje poznaju i preporučuju Vaši „starosjedioci“ od povjerenja možete dobiti kvalitetne i provjerene ljudi. Time Vam je seleksijski postupak pouzdaniji.

Isto tako, možete posjeći kvalitetno i brzo integriranje novih ljudi u tim, kao i brže savladavanje novih znanja uz podršku prijatelja iz organizacije, što je velika prednost u uvjetima rasta.

Naravno, postoje i zamke koje treba izbjegići. Potrebno je da imate klimu povjerenja i odgovornosti, u kojoj će preporuka Vaših ljudi značiti stvarnu preporuku iza koje odgovorno stoje, a ne samo želju za uslugom prijatelju; pogotovo ne bijeg od odgovornosti ako se nova osoba ne pokaže dobrom. Preporučeni kandidati inače mogu dobiti malu prednost, npr. da ih pozovete na razgovor iako nemaju savršeno napisanu molbu ili neovisno o terminu natječaja. Preporuka može biti jezičac na vagi između više jednakobojnih kandidata. No interna preporuka nikako ne može biti glavni faktor niti sama po sebi značiti zaposlenje. Kandidati s preporukom moraju proći isti seleksijski postupak kao i svi ostali. Ključno je u tome da preporuka bude zaista utemeljena – zaposlenici osobno dobro poznaju kandidata iz radnog okruženja i upoznati su s radnim rezultatima osobe. Preporuke tipa „susjedov nećak, dobar dečko“ ili „mala od kuma, silno pametna“ ne spadaju u ovu kategoriju, tu je više riječ o „vezama“. Na kraju, vodite računa da osobni odnosi zaposlenika ne pretegnu nad njihovim profesionalnima. Sretno u izboru najboljih kandidata i kandidatkinja!

ERRARE HUMANUM EST - LJUDSKI JE GRIJEŠITI

PITANJE: Recesija se nije pojavila kao plod nedostatka ekonomskih znanja, nego viška znanja osobite vrste, prevelike količine kapitalističkog duha. To čitavo intelektualno zdanje urušilo se u ljeto prošle godine, jer su podaci koji su se ubacivali u modele upravljanja rizikom, uglavnom, pokrivali samo posljednja dva desetljeća, razdoblje velike euforije. U čemu je kvaka? Tko je pronašao pogrešku?

ODGOVOR: Jarko svjetlo slobodnih tržišta toliko nas je zasljeplilo da je teško vidjeti druge načine promatranja svijeta. Kao što je prije više od stotinu godina napisao Oscar Wilde: „Čovjek danas zna cijenu svega i vrijednost ničega“.

Prvi čovjek američke središnje banke Alan Greenspan je posljednjih godina bio jedan od priznatih kreatora svjetske ekonomije. Nedavno je pronašao pogrešku u modelu koji je smatrao presudnom strukturon koja određuje funkciranje svijeta. Riječ je o konceptualnom okviru putem kojeg ljudi pristupaju stvarnosti. Zove se ideologija. Čovjeku je ideologija potrebna da bi živio. Ljude oko sebe natjerao je da prihvate njegov stav da tržište ima urođeno svojstvo stabiliziranja – „Tržište zna najbolje“.

Po ovome, situaciju je ispravno predvidio jedino Karl Marx. Najstaknutiji zagovornici slobodnog tržišta, jedan za drugim proživljavaju, da se poslužimo jezikom tržišta, korekciju. Bio je veliki šok dokazati da su temelji politike i na području djelovanja vlada i u gospodarstvu pogrešni te da uvjete funkciranja tržišta i svijeta postavljaju moćnici. Sad dolazi ono najgore: za njih nemamo zamjene, a tako su neskloni ljudskoj prirodi. Što učiniti? U tom slučaju nam ne preostaje samo novi način učvršćivanja vlastitih očekivanja od našeg društva i gospodarstva, koji bi se temeljio na bogatijim prepostavkama o ljudskoj prirodi, nego i drukčija ideologija koja bi upravljala razmjenom roba i usluga.





ODGOVARA:
mr. sc. Dragan
Zlatović

POTVRDA O NEKAŽNJAVANJU

PITANJE: Može li se u natječajima za zasnivanje radnog odnosa tražiti da pristupnici dostave potvrde o nekažnjavanju?

ODGOVOR: Često se u praksi u natječajima za primanje u radni odnos, posebice u državnim i javnim službama, traži da pristupnici uz drugu dokumentaciju kojima dokazuju ispunjavanje uvjeta iz natječaja, dostave i potvrdu o nekažnjavanju, odnosno druge podatke iz kaznene evidencije.

Prema odredbi čl.14. stavak 1. Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji („Narodne novine“, broj 143/2012) nitko nema pravo zahtijevati od građana da podnesu dokaze o svojoj osuđivanosti ili neosuđivanosti.

Samo iznimno, kada se radi o zasnivanju radnog odnosa ili povjeravanju poslova čije obavljanje podrazumijeva redovite kontakte s djecom, poslodavac može, uz suglasnost osobe za koju se podaci traže, zatražiti izdavanje posebnog uvjerenja o podacima iz članka 13. stavka 4. navedenoga Zakona. Ovdje se radi o podatima iz kaznene evidencije o pravomoćno osuđenim osobama koje su počinitelji: kaznenih djela iz glave XVII. Kaznenog zakona („Narodne novine“, broj 125/2011.); kaznenih djela iz članka 154. stavka 1. točke 2; članka 154. stavka 3., članka 155. stavka 2. i članka 156. stavka 1. Kaznenog zakona („Narodne novine“, broj 125/2011) kada su počinjena prema žrtvi po-

sebno ranjivoj zbog njezine dobi; kaznenog djela iz članka 106. stavka 2. i 3. Kaznenog zakona („Narodne novine“, broj 125/2011); te kaznenih djela iz članka 175. stavka 2., članka 178. stavka 3., članka 188. stavka 4. i 5., članka 191. stavka 2., članka 192., članka 193. stavka 2., članka 194., članka 195. stavka 1., stavka 4., stavka 5. i stavka 6., članka 196., članka 197., članka 197.a i članka 198. Kaznenog zakona („Narodne novine“, broj 110/1997, 27/1998, 50/2000, 129/2000, 51/2001, 11/2003, 190/2003, 105/2004, 84/2005, 71/2006, 110/2007, 152/2008 i 57/2011).

Nadalje, prema citiranim Zakonu osoba ima pravo tražiti podatke iz kaznene evidencije za sebe ako su joj ti podaci potrebiti radi ostvarivanja nekog prava u inozemstvu ili u međunarodnoj organizaciji.

brazac V a

INSTARSTVO PRAVOSUDA PRAVA ZA KAZNENO PRAVO I PROBACIJU DJEL ZA KAZNENE EVIDENCIJE

a temelju čl. 14. st. 3. Zakona o pravnim posljedicama osude, rehabilitaciji i kaznenoj evidenciji („Narodne novine“ br. 143/12)

ZAHTEV ZA IZDAVANJE PODATAKA IZ KAZNENE EVIDENCIJE ZA FIZIČKU OSOBU ODACI KOJE POPUNJAVA PODNOSITELJ ZAHTEVA:

IB*

Prezime*	Rodeno prezime*
Ime*	Spol*
Državljanstvo *	
Ime i prezime oca *	
Ime i prezime majke *	
Mjesec i godina rođenja*	
Mjesto i država rođenja*	
Animanje i zvanje	
Dresa prebivališta *	
Dresa boravišta	
Vrha za koju se traže podaci*	
Država u kojoj se želi ostvariti pravo*	
Dana _____	

Prilog:

fotokopija osobne iskaznice ili putovnice

upravna pristojba / biljezi / u vrijednosti od 40 kn

Potpis podnositelja zahtjeva:

U praksi sudovi na zahtjev osobe – sudionika u natječajnom postupku za radno mjesto izdaju uvjerenje da se protiv fizičke osobe pred naslovnim sudom ne vodi kazneni postupak, da nije doneseno rješenje o istrazi, da nije podignuta optužnica koja je na pravnoj snazi, odnosno da nije donesena nepravomoćna presuda po optužnom prijedlogu niti je izdan kazneni nalog, a sve umjesto potvrde o nekažnjavanju. Kako je dakle izdavanje podataka iz kaznene evidencije ex lege zabranjeno u natječajima za zasnivanje radnog odnosa ne bi trebalo tražiti od pristupnika dokaze u tom smislu, osim u iznimnim situacijama kada je to posebnim zakonima propisano. Primjerice, prema odredbi čl.25. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi („Narodne novine“, broj 10/1997 i 107/2007) rad

u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv Republike Hrvatske, kazneno djelo primanja mita, nasilničkog ponašanja, zloupotrebe opojnih droga, kaznenih djela protiv slobode i spolnog čudoređa te neko od kaznenih djela protiv braka, obitelji i mladeži. Kod toga bi potvrdu da se ne vodi kazneni postupak trebao priložiti pristupnik na natječaj, odnosno kada se radi o potvrdi o nekažnjavanju trebao bi je zatražiti poslodavac. Bilo bi najsvršishodnije kada bi zakonodavac uskladio posebne zakone s odredbama Zakona o pravnim posljedicama osude, kaznenoj evidenciji i rehabilitaciji iz 2012., ne ostavljajući prostora tumačenjima (lex posteriori delegat legi priori ili lex specialis derogat legi generali).



ODGOVARA:
Daniel Sever,
mag. iur.

NAMIRENJE IZVANREDNIH TROŠKOVA POSLODAVCA IZ PLAĆE RADNIKA

PITANJE: Ugovorili smo s radnikom prilikom sklapanja Ugovora o radu, odredbu koja sadrži suglasnost radnika da poslodavac može namiriti troškove u svezi s njegovim radom, a koji se odnose na administrativne troškove produženja radne vize, telefona i sl. Možemo li temeljem takve suglasnosti radnika ustegnuti ovlašteno dio plaće radniku?

ODGOVOR: Radnik ne može dati suglasnost za ustegu zbog troškova, ako tu suglasnost daje već prilikom zasnivanja radnog odnosa, odnosno prilikom sklapanja ugovora o radu. Prvenstveno je tome tako iz razloga jer predmetni spomenuti troškovi (telefon, trošak za produženje radne vize i sl.) za poslodavca nastaju evidentno tek nakon sklapanja ugovora o radu, odnosno tijekom radnog odnosa, a sukladno odredbi članka 88. st. 2. Zakona o radu (149/2009 i 61/2011) prije nego nastanu sama potraživanja radnik ne može dati suglasnost za namirenje takvih potraživanja poslodavcu.

Stoga poslodavac nije ovlašten ustegnuti u ovom slučaju dio plaće radniku, jer istu usteđu temelji na suglasnosti radnika koju je ovaj dao prilikom sklapanja ugovora o radu, dakle prije dospjelosti same tražbine. U ovom smislu ide i pretežita sudska praksa (Žs u Varaždinu, Gž-413/07 i sl.).

OSIGURANJE RADNIKA OD NESRETNOG SLUČAJA KAO POKRIĆE ZA DIO RIZIKA ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

PITANJE: Imamo ugovoreno kolektivno osiguranje radnika od svih oblika nezgode na poslu. Međutim, dobili smo informaciju da navedeno osiguranje ne pokriva eventualnu odgovornost poslodavca, pa bi isto osiguranje, iako je prilično povoljno, prestali kao tvrtka plaćati radi smanjenja troškova.

ODGOVOR: Ovim oblikom osiguranja poslodavac, doduše, prvenstveno osigurava radnika jer osiguranje od nezgode u korist radnika nije isto što i osiguranje od odgovornosti poslodavca za štetu uzrokovana radnicima (već je to posebno ili dodatno osiguranje uz navedenu policu). Međutim, prema stajalištu sudske prakse i uostalom, sukladno odštetnoj prirodi ugovora o osiguranju od posljedica nesretnog slučaja, iznos koji je radnik primio na ime osigurane svote iz ugovora o osiguranju od posljedica nesretnog slučaja uračunava se u iznos odštete koju mu poslodavac duguje s osnova odgovornosti za štetu. Važno je ipak istaknuti kako se ovakvo uračunavanje iznosa vrši samo u slučajevima kada je poslodavac ugavaratelj i uplatitelj premije. Sudska praksa pri tome iznimno pazi da je uplata premije osiguranja od nezgode vršena od sredstava koja predstavljaju isključivo sredstva poslodavca¹, pa stoga ako je premiju poslodavac primjerice platio iz sredstava zajedničke „kase“ ili radničke pričuve, dozvoljeno je da radnik kumulira odštetne zahtjeve i iznose odšteta jer se smatra kako su radnici sami sebi uplaćivali premiju, te se radi o dodatnom osiguranju samog radnika na koju osigurninu on ima pravo neovisno po poslodavcu i njegovoj odgovornosti za štetu.

Inače, kolektivno osiguranje radnika od posljedica nesretnog slučaja ugavaraju za svoje radnike uglavnom savjesni poslodavci, koji smatraju da ovakav oblik osiguranja ne predstavlja izlišan trošak tvrtke, već da je to na korist kako radniku, tako i poslodavcu u slučaju štetnog događaja i odgovornosti poslodavca. Na ovaj način poslodavac uplaćujući neznatnu premiju pruža određeni benefit radnicima jer ih osigurava od svojih sredstava za njihovu korist, a s druge strane sebi pruža određenu sigurnost jer za slučaj postojanja vlastite odgovornosti za štetu prema radniku može tražiti uračunavanje u dugovani iznos odštete, iznosa koji je isplaćen radniku od strane osiguravatelja po polici osiguranja od nezgode

¹ Iako je ovakvo stajalište sudske prakse u određenoj mjeri u neskladu sa člankom 972. ZOO-a koji zapravo ne gleda tko je u ugovornom odnosu od čijih sredstava uplatio premiju, a tko nije.





ODGOVARA:
dr. sc. Jasmina
Samardžija

CITIUS, ALTIUS, FORTIUS, A GDJE JE GRANICA?

PITANJE: Radim po cijele dane, i vikendom, a kada dođem doma ne mogu se oslobođiti misli o poslu, ljudima i projektima koje vodim. Što da radim?

ODGOVOR: Ritam... postoji ritam rada srca, ritam uzdaha i izdaha, ritam u teniskoj loptici koja udari o zemlju i odskoči, ritam u plivanju, izmjeni godišnjih doba, a tako postoji i ritam rada i odmora. Nije odmor nerad već sastavni dio rada i ukoliko ćemo ga gledati na taj način uvidjeti ćemo njegovu vrijednost, a ne prezirati ga kao nepotreban trošak.

Ono što je nekome odmor drugome je rad. Primjerice, nakon napornog radnog dana u uredu odmor nam predstavlja bavljenje sportom, a to je ono što za profesionalnog sportaša predstavlja rad. Ponekad se odmaramo različitim fizičkim aktivnostima, radom u prirodi (vinograd, voćnjak, maslinik), a po-ljoprivrednicima je to rad, a ne odmor. Važan je ritam i izmjena aktivnosti koje smatrate radom i onih koje za vas osobno predstavljaju odmor. Važna je dosljednost, jer ako nemamo vremena za odmor zapali smo u slijepu ulicu. Tek u vrijeme odmora možemo čuti sebe, pogledati u daljinu i vidjeti kojim putem želimo ići. Kada se uistinu odmarate postajete sposobni čuti zvukove oko sebe (ptice, smijeh ljudi, zvuk tramvaja), kada možete zaista vidjeti lica ljudi oko sebe i zapaziti emocije. Tada možete osjetiti snagu koja dolazi iz prirode oko Vas i ulazi u Vas.

Sjetite se svojih najboljih ideja? Kada su Vas sinule, došle na um? Puno ih je više došlo nakon odmora. Posao čovjeka može učiniti ovisnikom jer dokumenti i ugovori se stalno umnaju i uvijek će dolaziti novi. Novi projekt ili uređenje samo još jedne sobe. Umoran čovjek postaje nervozan, nemoćan, predbacuje svima, a time najviše šteti sebi jer osjeća grižnju savjesti i potom predbacuje sam sebi i udaljava se od sebe. Život nije samo rad već i san, a rad je prostor nadahnuća, čudesna igra koju možemo igrati samo odmoreni. Nisu veliki ljudi oni koji stalno rade, nego oni koji znaju razlučivati posao od odmora, uklopiti život u jedno i drugo. Odmoran čovjek će napraviti 80% više posla jer će doći do više rješenja, prečica, povezivati će nepovezivo. Zadajte si jasna pravila: kada radite - radite, a kada se odmarate – odmarajte se, i držite ih se. Kada počnete gubiti vjeru u sebe i osjećate kako nećete uspjeti i da ima previše zadataka, ustanite, vrijeme je za odmor, prošećite, jer nakon toga ćete biti efikasniji. Čovjek je uzrok, ali i rješenje svih svojih problema, a ako držite ritam onda nastaje sklad.

