

Work-life fit, czyli jeden z najnowszych światowych trendów na rynku pracy powoli wkracza do Polski. Wśród jego głównych założeń i wyróżników można wymienić m.in. dowolność wyboru modelu pracy oraz elastyczne podejście do czasu i godzin realizacji projektów. Według raportu „Aktualny model pracy w firmach a system pracy work-life fit”, przygotowanego przez SW Research na zlecenie platformy rekrutacyjnej Talent Place, tylko 10 proc. firm daje swoim pracownikom wybór, czy chcą pracować stacjonarnie, hybrydowo czy zdalnie. W przypadku 70 proc. firm pracownicy są zawsze rozliczani z liczby godzin poświęconych na swoje obowiązki.

Wprowadzenie zdalnego, a następnie hybrydowego modelu pracy do firm na całym świecie, było niewątpliwie jednym z efektów pandemii COVID-19. Na pracę zdalną pozwala swoim pracownikom jedynie 25 proc. firm w Polsce, a 18 proc. na pracę w modelu hybrydowym. W co drugiej firmie model pracy jest ogólnie ustalony przez pracodawcę. Pracownicy większości firm (61 proc.) mają ogólnie ustalony czas pracy, natomiast w 30 proc. firm możliwość wyboru ram czasowych pracy zależy od stanowiska.

Z badania wynika, że co trzeci badany (30 proc.) deklaruje trudność związaną ze zmianą miejsca zamieszkania przez wzgląd na obowiązki zawodowe. Taki sam odsetek wskazuje, że praca była przeszkodą w rozpoczęciu lub kontynuowaniu nauki, a dla 24 proc. respondentów także w założeniu rodziny lub rodzicielstwie. Pracownicy pytani o pożądane benefity, które wspierałyby opiekę nad dzieckiem i/lub ich prywatne cele, wymieniali najczęściej: dopłaty do wakacji (42 proc.), elastyczny czas pracy (39 proc.), dodatkowe dni urlopu (34 proc.), bony na zakupy (34 proc.) czy możliwość regulowania czasu pracy (30 proc.).

Work-life fit – światowy trend w sposobie pracy

Koncepcja work-life fit to odpowiedź na współczesne wyzwania na rynku pracy. Polega ona nie tylko na możliwości pracy z dowolnego miejsca, w różnych godzinach, ale także bardziej elastycznego podejścia do formy świadczenia obowiązków, skupienie uwagi na efektach, a nie na czasie pracy.

Podejście to powoduje, że pracownicy są bardziej zaangażowani, mniej zestresowani, zdrowsi i lepiej skupieni na swoich obowiązkach w momencie, gdy poświęcają swój czas na pracę. Wymiernymi korzyściami dla pracodawców są: większa lojalność pracowników, kreatywność czy efektywność. Pandemia pokazała pracodawcom, że ich podwładni są w stanie pracować zdalnie i jest to bardzo wydajne. Podejście to wymaga jednak większej elastyczności i zaufania. Niezadowolenie z przymusu powrotu do biura będzie skutkowało zwiększoną rotacją, a to generuje niepotrzebne dodatkowe koszty po stronie pracodawcy.

Początek adaptacji modelu work-life fit w Polsce

Jak wynika z badania, 18 proc. respondentów wykazuje się znajomością trendu work-life fit, przy znajomości work-life balance na poziomie 29 proc. wszystkich respondentów. Po zaznajomieniu się z założeniami obu koncepcji, 39 proc. pracowników wskazało work-life fit jako tę preferowaną (21 proc. wybrało work-life balance).

Taki sam procent respondentów (27) w równym stopniu wskazał work-life fit, jak i work-life balance, w zakresie tego, który z tych modeli bardziej pasuje do opisu obecnych relacji pracownika między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast 29 proc. odpowiedziało, że oba te modele pasują do ich sytuacji w równym stopniu. Zwolennicy koncepcji work-life fit wśród głównych jej zalet wymieniają możliwość wprowadzenia harmonii między życiem zawodowym a prywatnym (51 proc.), wskazujących na work-life fit jako bardziej im odpowiadający. Dodatkowo pracują oni wydajniej, gdy nie czują na sobie presji

„Work-life fit” - nowy trend na rynku pracy?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 16, czerwiec 2022 13:55

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 1474

przełożonych (48 proc.), świadczy to o zaufaniu, jakim pracodawca obdarza pracowników (42 proc.). Przeciwnicy work-life-fit za główny powód podają chęć pracy wg. ściśle ustalonego planu (39 proc.), przyzwyczajenie do obecnego modelu (35 proc.) lub obawę przed chaosem między życiem zawodowym a prywatnym (32 proc.). Jako najważniejsze rozwiązanie, jakie powinna wdrożyć organizacja według badanych w ramach work-life fit wskazują oni przede wszystkim na elastyczny czas pracy (1/3 wymieniła tę cechę jako pierwszą), jasne i sprecyzowane cele dla pracowników (24 proc. na 1 miejscu), elastyczne miejsce pracy (18 proc.), kulturę pracy (16 proc.).

Jak wskazuje Przemysław Kaduła - chociaż znajomość idei work-life fit nie jest jeszcze na wysokim poziomie w Polsce, to jednak część pracowników już teraz widzi w niej dla siebie wiele zalet. To model korzystny nie tylko dla młodych rodziców czy kobiet w ciąży lub wracających z urlopu macierzyńskiego, ale dla wszystkich tych, którzy dobrze odnajdywali się w okresie powszechnej pracy zdalnej w trakcie pandemii. Czynnikiem, sprawiającym, że wdrożenie idei work-life fit może zakończyć się w danej firmie sukcesem jest na pewno zmiana podejścia samych organizacji na bardziej elastyczne formy współpracy i komunikacji. Już teraz wiele firm, głównie międzynarodowych, wprowadza różne rozwiązania, które są charakterystyczne dla tego modelu – krótszy dzień czy tydzień pracy, dodatkowe dni urlopowe, nie wspominając o możliwościach pracy zdalnej z dowolnej lokalizacji czy dofinansowania domowego biura.

Więcej informacji [tutaj](#).

Źródło: Talent place