**Work-life balance: czyli jak osiągnąć równowagę na linii Pracownik-Pracodawca**

**Kiedy w 2006 roku ARC Rynek i Opinia zapytało o work-life balance, respondenci skupiali się na oddzielaniu życia osobistego od zawodowego. Kilkanaście lat później – w roku 2022 – work-life balance to już dyrektywa unijna, której wdrożenie w postaci między innymi zmian w kodeksie pracy, jest obowiązkiem nałożonym na polskiego ustawodawcę.**

Nowe przepisy miały obowiązywać już od 2 sierpnia tego roku, natomiast prawdopodobna data wdrożenia to początek roku 2023. Jedną z najważniejszych zmian jest **umożliwienie szerszego stosowania elastycznej organizacji pracy,** która ma przysługiwać rodzicom opiekującym się dzieckiem do 8 lat oraz opiekunom osób wymagających znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. To ustawa, a raczej jej projekt – w świetle którego dotychczasowy benefit, jakim jest elastyczny model pracy, stanie się (przynajmniej dla grupy pracowników) przysługującym im prawem.

Dynamicznie zmieniające się otoczenie – pandemia, obecnie tocząca się wojna, o której nie można powiedzieć, że jest jedynie lokalnym wydarzeniem, powoduje, że „jedyną stałą jest zmiana”, co idealnie obrazuje transformacje oczekiwań pracowników. Już znacznie wcześniej, działy HR - zarówno naszych rodzimych przedsiębiorstw, jak i zagranicznych korporacji – zauważyły, że **systemy benefitów nie są dane na zawsze**. Niedawne dyskusje na temat owocowych czwartków, czy konsoli do gier wydają się jak wyjęte z innej rzeczywistości, patrząc na aktualne potrzeby i oczekiwania. Zwłaszcza w kontekście, gdy coraz częściej obecna sytuacja społeczno-gospodarcza sprawia, że **pracownicy bardziej niż benefitów chcą wyższych płac**.

Patrząc na ostatnie kilkanaście lat, można zauważyć, że proporcjonalnie rosnące wynagrodzenia (które w tym przypadku potraktujemy jako benefit) wpływały na zwiększenie zasobności portfeli Polaków. Mogliśmy i możemy pozwolić sobie na więcej. Każdy, kto pracował czy dorastał przed rokiem ’89 pamięta zapewne radość z pomarańczy na święta. Dziś nie jest to już „rarytas”, bo każdego stać na te owoce codziennie. Konsola do gier to również już prawie standard w domu (szczególnie jeśli ma się dzieci). W tak otaczającej nas rzeczywistości „owocowe czwartki” czy strefa chillout roomu w biurze nie jest traktowana przez pracowników jako benefit, ale jako standard, w dodatku – w przypadku pracy zdalnej, lub hybrydowej, raczej z marginalnym znaczeniem. Jak więc tworzyć benefity, które będą rzeczywiście służyć poprawie dobrostanu pracowniczego, a co za tym idzie wspierać założone cele i całościową strategię rozwoju biznesu. **Czy benefity mają jeszcze znaczenie?**

Jak wynika z tegorocznych badań SW Research „Aktualny model pracy i koncepcja work-life fit”, pytani o ewentualne benefity w pracy, które wspierałyby opiekę nad dzieckiem i/lub ich prywatne cele, badani wymieniali najczęściej: dopłaty do wakacji (42%), elastyczny czas pracy (39%), dodatkowe dni urlopu (34%), bony na zakupy (34%) czy możliwość regulowania czasu pracy (30%). Jak więc widać, work-life balance, czy raczej work-life fit – jest modelem, którego chcą nie tylko osoby objęte projektem ustawy. Stworzenie środowiska pracy, w którym będzie nie tylko możliwość pracy z dowolnego miejsca, w różnych godzinach, ale oferującego również elastyczne podejście do formy świadczenia obowiązków i skupienie uwagi na efektach, a nie na czasie pracy, może się okazać jedną z przewag konkurencyjnych firmy. Aby ją wykreować, **HR musi przeprojektować tradycyjne polityki i standardy pracy i dostosować je do nowego świata pracy.** W przyszłości należy skupić się bardziej na budowaniu środowiska pracy zespołowej i komunikacji w całej organizacji, aby zapewnić skuteczną koordynację działań biznesowych. To doskonały moment i uzasadnienie biznesowe cyfrowej transformacji HR i zdigitalizowania procesów administracyjnych. Z pomocą przychodzą systemy informatyczne, które z jednej strony wspierają realizację celów biznesowych, z drugiej integrują pracownika (na każdym szczeblu) z organizacją, zapewniając transparentną i wydajną komunikację. Przykładem mogą być systemy IT do planowania czasu pracy, które z jednej strony uwzględniają zapotrzebowanie na obsadę, a z drugiej zapewniają realizację potrzeb pracowników. Planując ręcznie, może się okazać, że będzie niemożliwe pogodzenie potrzeb obu stron. A jeśli już mamy system do planowania – czy jest on wystarczający? A co z komunikacją – zarówno z jednej, jak i drugiej strony? Wydawałoby się potrzeby zupełnie podstawowe, takie o których „nie przystoi” dyskutować na forum HR. A jednak – patrząc na benefity deklarowane przez ankietowanych w badaniu SW Research – **pracownicy oczekują prostych rozwiązań, a jednocześnie skrojonych do ich potrzeb**. Potrzeb, w których digitalizacja jest koniecznością.

[Błażej Migoń](https://www.linkedin.com/in/b%C5%82a%C5%BCej-migo%C5%84-b844a75b/), eq system, ekspert w zakresie rozwiązań dla HR