

- Jakie działania z życia pozazawodowego umacniają pracowników w wykonywanej pracy i odwrotnie, jakie działania w pracy zawodowej wpływają pozytywnie na ich życie osobiste?

Work-life balance – co oferują firmy i czego oczekują pracownicy

Zrealizowane badania jednoznacznie wskazują, że firmy w Polsce stosują różnego rodzaju rozwiązania organizacyjne jako wsparcie pracowników w zachowaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. Zaprezentowano je syntetycznie na rycinie 6.1. W opinii badanych w kwestii działań podejmowanych w omawianym zakresie można zauważyć dość optymistyczne trendy.



RYCINA 6.1.

Rozwiązania stosowane w firmach jako wsparcie pracowników w zachowaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych jakościowych.

Najczęściej wymieniano: elastyczny i skompresowany czas pracy, możliwość pracy zdalnej przez jeden dzień lub dwa dni w tygodniu, różne formy wsparcia dla rodzin (programy typu: „dwie godziny dla rodziny”², urlopy rodzicielskie, dofinansowania do opieki nad dziećmi, niania w miejscu pracy, warsztaty doskonalenia kompetencji rodzicielskich, organizacja rodzinnych imprez firmowych), różnego typu działania rozwojowe i eventy, które pozwalają pracownikom skuteczniej zadbać o siebie, swoją kondycję fizyczną i psychiczną i równowagę między różnymi sferami życia, zwrot kosztów/dopłaty do dodatkowych kart rekreacyjnych/sportowych/kulturalnych (karty typu benefit itd.), możliwość korzystania z konsultacji psychologicznych, dodatkowe dni wolne (m.in. z okazji urodzin, po wykorzystaniu puli przysługującego urlopu), usługa konsjerża osobistego realizującego prywatne zamówienia pracowników czy finansowanie porodu rodzinnego.

Ponadto większość respondentów podkreślała, że *work-life balance* stanowi w organizacjach raczej element kultury organizacyjnej i dobrych praktyk, niż funkcjonuje w postaci ściśle określonych programów. W większości firmy promują szacunek do czasu prywatnego pracownika, ale jednocześnie starają się budować kulturę pracy opartą na sprawnej realizacji zadań.

Najczęściej wskazywane przez badanych oczekiwane formy wsparcia ze strony pracodawcy, które umożliwiają pracownikom realizację w życiu osobistym i zawodowym w znacznym zakresie, pokrywają się z tym, co oferują pracodawcy. Pracownicy oczekują elastycznego czasu i formy pracy oraz zwiększenia puli dni wolnych, poszanowania czasu wolnego pracownika przez pracodawcę, korzyści wspierających aktywność fizyczną, naukę języków obcych czy uczestnictwo w kulturze. Zainteresowaniem cieszą się także ciekawe formy rozwojowe oferowane przez pracodawcę (szkolenia, mentoring, coaching), brak presji ze strony przełożonych, zaufanie do pracownika i dawanie mu „wolnej ręki”, by mógł być rozliczany za efekty swoich działań, a nie czas przeznaczony na ich wykonanie.

Jako czynniki decydujące o trwałości stosowanych rozwiązań w zakresie *work-life balance* respondenci najczęściej wskazywali na budowanie kultury organizacyjnej wokół tych rozwiązań, możliwość ich powszechnego wykorzystywania przez pracowników, powiązanie ze strategią i misją organizacji oraz to, aby były one możliwie jak najbardziej elastyczne i dostępne dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci, zajmowanego stanowiska czy też stażu pracy. Wybrane wypowiedzi respondentów dotyczące omawianego obszaru zaprezentowano w tabeli 6.1.

² Szczegółowe założenia programu dostępne są na stronie: <https://2godzinydlarodziny.pl/>.