



Nielimitowany urlop

– rewolucja na rynku pracy czy luksus dla nielicznych?



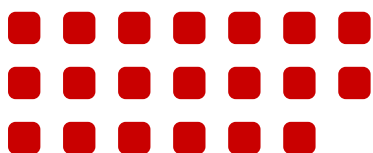
Jeszcze nie opadł kurz po wprowadzonych niedawno zmianach w kwestii regulacji pracy zdalnej, a już zrobiło się głośno o kolejnej innowacji. Mowa o nielimitowanym urlopie. Może on przyjąć formę benefitu pozapłacowego. Brzmi jak bajka? Na pewno dla wielu pracowników. Czy jednak rozwiązanie to jest korzystne z punktu widzenia organizacji? I czy możliwe, że jego wprowadzenie ułatwi pracę działów HR?

O co chodzi z nielimitowanym urlopem?

Osoby zatrudnione na mocy umowy o pracę mają do dyspozycji określoną liczbę dni urlopu w ciągu roku:

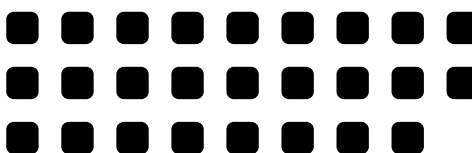
20

dla pracowników o stażu krótszym niż 10 lat,



26

gdy jest on dłuższy.



Kodeks pracy **nie określa jednak maksymalnego wymiaru płatnego wolnego**, jaki pracodawca może zaproponować podwładnym. Ma on więc prawo do zmiany w tej kwestii – dopóki urlop jest równy dla wszystkich.

Skąd pomysł na brak limitów dni wolnych? Zgodnie z ideą work-life balance popularnością cieszy się zmniejszanie czasu pracy w ciągu dnia czy tygodnia. Mowa tu o 6-godzinnym dniu pracy czy wcześniejszym wychodzeniu z biura w piątki.

Nie bierze się to znikąd. Zgodnie z raportem OECD Employment Outlook, Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów w Europie. To zaś wpływa na dość częste występowanie wypalenia zawodowego oraz innych problemów zdrowotnych. Wiele osób chciałoby więc skrócić czas spędzany w biurze, co wykorzystują pracodawcy, oferując benefity związane z work-life balance.

Nowością wśród nich jest właśnie nielimitowany urlop. Pracownicy mogą brać płatne wolne tyle razy w ciągu roku, ile chcą i mają szansę odpocząć, gdy rzeczywiście tego potrzebują, bez „chomikowania” urlopu na później.

W jakich branżach to rozwiązanie ma szansę się sprawdzić? W Polsce wdrażają je firmy z IT i z powiązanych sektorów, w tym HR. Pionierem tego benefitu na świecie był jednak Netflix, który już w 2010 roku zdecydował się na rezygnację z limitów dni wolnych. Niedługo potem w ślady giganta poszły firmy takie jak LinkedIn i GitHub.

Jak wprowadzić nielimitowany urlop?

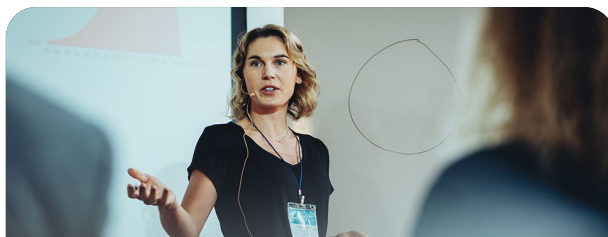
Zmiana polityki urlopowej w firmie wymaga przygotowań. Wiele wyzwań czeka więc dział HR.

Znaczenie ma tu komunikacja – należy jasno przedstawić pracownikom nowe zasady. Informacja musi być czytelna. Warto zawrzeć w niej również powody wprowadzenia zmian.

Jak przygotować się do procesu i sprawdzić, czy w danym przypadku polityka nielimitowanych urlopów będzie dobrym pomysłem?



Krok pierwszy to **analiza pracy zespołu i ustalenie, czemu ma służyć zmiana zasad urlopowych**. Być może pracownicy są zmęczeni, mało efektywni, a kilka dni wolnego sprawia, że znów pracują wydajniej?



Krok drugi to **określenie, jakie problemy ma naprawiać zaktualizowany system, jakie procesy usprawniać**. Warto w tym miejscu porozmawiać z managerami w firmie o planowanej zmianie i sprawdzić, czy będzie ona korzystna.



Kolejnym krokiem są **kwestie formalne**. Może się okazać, że umowy wymagają poprawek. Istotne jest także to, w jaki sposób będzie prowadzona **ewidencja urlopów**. Znaczenie ma opracowanie procesu wnioskowania o wolne dni, tak, aby był wygodny dla każdej ze stron. W tym miejscu można wypracować rozwiązanie, które odciąży dział HR i przeniesie śledzenie urlopów na każdy z zespołów wewnętrznie.



Ostatni etap to **analiza systemu oraz ewentualne poprawki**. Chodzi tu o kwestie techniczne, formalne i odczucia pracowników. Istotna jest także produktywność, zwłaszcza w kontekście ustalania nieobecności oraz zastępstw.

Wady i zalety nielimitowanego urlopu

Rozwiązanie takie ma zarówno wady, jak i zalety. Będą one inne dla pracownika i dla organizacji.

Zalety i wady dla firmy



Brak rekompensaty za niewykorzystane dni wolne dla pracowników opuszczających firmę.

Dni wolne w dowolnym wymiarze to rzadko spotykany benefit. Firma może się w ten sposób wyróżnić i przyciągnąć kompetentnych pracowników, którzy cenią sobie kulturę work-life balance, a będzie ich tylko przybywać. **Zgodnie z raportem MetLife z 2020 roku, aż 70% pracowników jest zainteresowanych nieograniczonymi wolnymi dniami.**

Uproszczenie polityki urlopowej **odciąża dział HR**. W wielu przypadkach żmudną pracę da się zastąpić odpowiednim oprogramowaniem, a poszczególne działy mogą planować wolne dni oraz ustalać zastępstwa wewnątrz.



Ryzyko nadużyć. Co prawda wielu pracowników nie będzie się wychylać i wykorzystywać zbyt wiele urlopu, ale mogą pojawić się i tacy, którzy to zrobią. Z drugiej strony, jak wynika z raportów firm, które wdrożyły to rozwiązanie u siebie, **osoby z brakiem limitu urlopu wykorzystują go rzadziej niż członkowie zespołów, w których obowiązuje klasyczna polityka. Może to wynikać z faktu, że pracownicy nie wiedzą, ile urlopu „wypada” wziąć, aby nie zostać posądzonym o lenistwo.**

Brak limitu dni wolnych to sprawdzian relacji wewnątrz firmy. **Trzeba zadbać o odpowiednie delegowanie zadań i wyznaczanie zastępstw w czasie nieobecności**, aby nie pojawiły się problemy z realizacją projektu czy dotrzymaniem terminów.

Zalety i wady dla pracownika



Brak limitu urlopowego **pozytywnie wpływa na komfort pracy, produktywność oraz work-life balance**, pozwala uniknąć stresu i przeciążenia codziennymi obowiązkami.



Taka polityka dni wolnych wymusza **odpowiednią koordynację działań oraz przepływ informacji w zespołach**. Zespół jest więc niejako zmuszony do ciaśniejszej i częstszej komunikacji, co wpływa pozytywnie na atmosferę w biurze oraz integruje pracowników.

Z drugiej zaś strony, system urlopowy tego rodzaju **może powodować u osób zatrudnionych poczucie chaosu i niepewności** – dlatego tak ważna jest jasna i klarowna komunikacja.

Nowoczesne benefity pracownicze

Pandemia COVID-19 w 2020 roku mocno zmieniła podejście do pracy i sprawiła, że **model zdalny i hybrydowy** zadomowiły się w wielu firmach na dłużej. To jedne z częściej poszukiwanych benefitów pozapłacowych, o który kandydaci często pytają w trakcie rekrutacji.

Idea work-life balance coraz mocniej zakorzenia się w kulturze pracy, stąd dodatki pomagające zadbać o dobre samopoczucie są dziś dużym atutem firmy. Jednym z nich może być **nielimitowany urlop**. To zjawisko wciąż mało popularne, jednak wiele wskazuje na to, że będzie się rozwijać.

Co jeszcze można zaproponować pracownikom, aby czuli się dobrze w organizacji? **Karta sportowa to dziś pewnego rodzaju „must-have”**. Poza nią uznaniem cieszą się **wejściówki do kina, teatru czy muzeum**. Inspirują zespół do relaksu po godzinach i pomagają w relaksie.

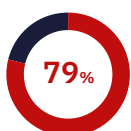
Dobrym pomysłem jest zachęcanie pracowników do dbania o swoje zdrowie mentalne. W tym celu można jako benefit zaoferować im **sesje z coachem i z psychologiem**. Nie zawsze muszą być to wizyty stacjonarne – sprawdzają się także aplikacje mobilne, które znajdują zastosowanie zwłaszcza w przypadku osób pracujących zdalnie.



**Chcesz się dobrze czuć w swoim ciele?
Chcesz mieć mnóstwo energii?
A może chcesz zadbać o swoje emocje
i samopoczucie?**



Jeśli chociaż na jedno z pytań odpowiedziałeś TAK, wybierz kartę FitProfit i/lub FitSport.



aktywnych fizycznie osób przyznaje, że ruch poprawia ich samopoczucie.



o tyle wzrasta poziom szczęścia u osób, które ćwiczą co najmniej 2 razy w tygodniu.

Ćwicz gdzie lubisz, co lubisz i jak lubisz!

bestseller

www.fitprofit.pl



Karta FitProfit

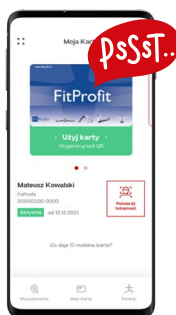
- Nielimitowana liczba wejść do różnych obiektów jednego dnia
- Brak dopłat w ponad 3500 obiektach w Polsce
- Ponad 40 różnych aktywności sportowych
- Ponad 1200 rabatów na różne produkty i usługi
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów

www.kartafitsport.pl



Karta FitSport

- 8 wejść do obiektów w miesiącu
- Ponad 2200 obiektów w Polsce
- Ponad 35 różnych aktywności sportowych
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów



**Karta tradycyjna
czy karta w aplikacji
na telefonie?**

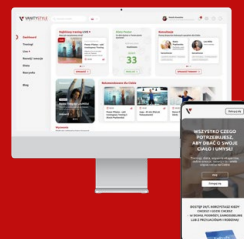
Pobierz aplikację VanityStyle na:



www.strefa.vanitystyle.pl

**Czy wiesz, że z aktywną
kartą możesz korzystać
ze Strefy VanityStyle?**

- setki treningów online
- motywujące wyzwania
- zdrowe odżywianie
- materiały samorozwojowe



Dołącz do świata zdrowia i dobrych emocji!

Skontaktuj się z opiekunem programu FitProfit w Twojej firmie.

