



Czterodniowy tydzień pracy – trend, benefit czy opcja dla wybranych?



Rewolucje na rynku pracy to gorący temat. Całkiem niedawno wprowadzono zmiany w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej. Obecnie zaś coraz wyraźniej słychać głosy o tym, że będziemy pracować mniej – 7 godzin dziennie lub 4 dni w tygodniu. Zwłaszcza to ostatnie rozwiązanie wywołuje poruszenie, szczególnie w świetle wyników najnowszych badań. Mówią one jasno: czterodniowy tydzień pracy sprawdza się w praktyce. Choć nie w każdej firmie.

Pracować krócej, ale mądrzej?

Dziś, często za sprawą rozpoczynającego życie zawodowe pokolenia Z, podejście do pracy zmienia się diametralnie. Próżno u młodych osób szukać poglądów typowych jeszcze dla ich rodziców, dla których ważna była stabilność zatrudnienia. Teraz liczy się elastyczność i work-life balance.

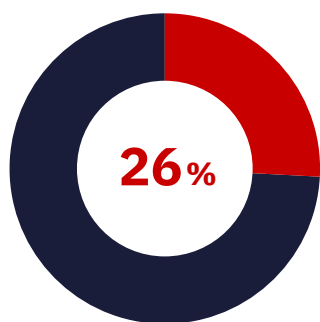
Nie chodzi więc o to, aby pracować jak najwięcej, ale mądrze planować działania przy zachowaniu efektywności.

Liczy się wynik i dowiezienie zadania w terminie, a nie liczba godzin spędzonych w biurze. Młodzi nie chcą poświęcać na pracę więcej czasu niż jest to konieczne, ponieważ cenią swój rozwój i relacje międzyludzkie.

Odpowiedzią na nowe potrzeby pracowników są kolejne propozycje zmian w zakresie czasu pracy. Jedną z nich jest czterodniowy tydzień roboczy.

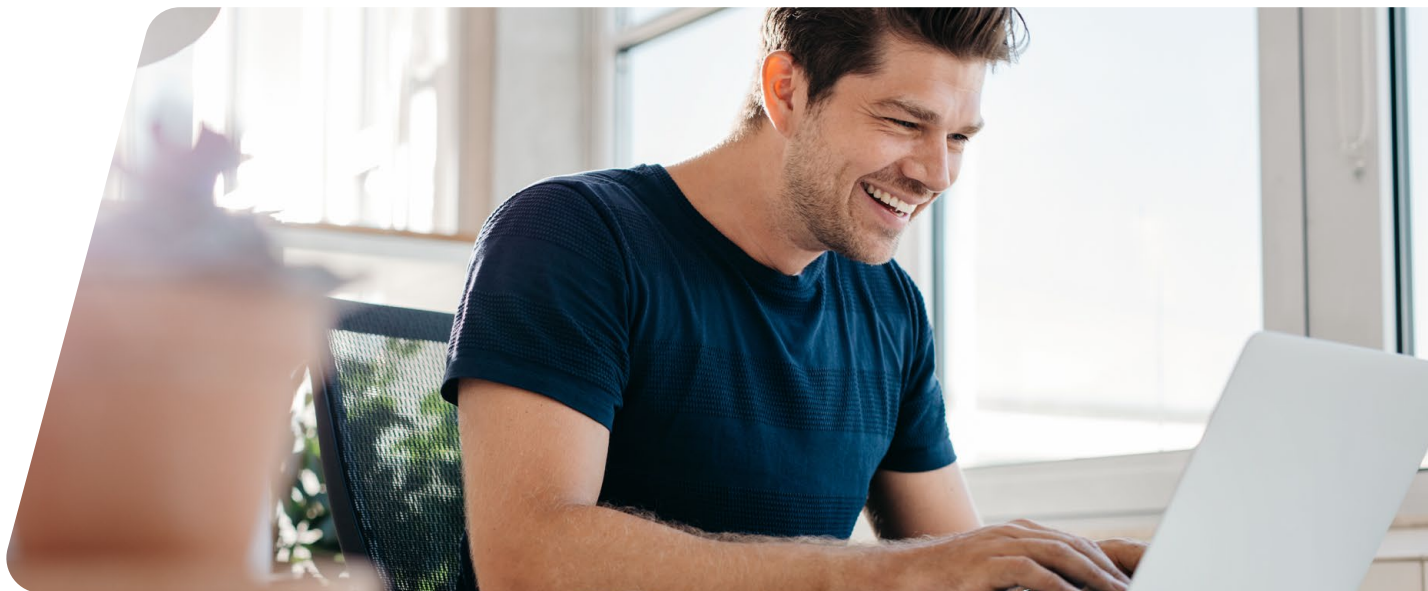
Czterodniowy tydzień pracy wkrótce stanie się standardem?

Niemal co czwarty pracownik twierdzi, że w ciągu najbliższych lat krótszy tydzień pracy będzie normą. Zgodnie z wynikami badania ADP „People at Work 2023: A Global Workforce View” niemal 26% pracowników z całego świata uważa, że zmiana czasu pracy nastąpi w ciągu kolejnych 5 lat.



Odsetek pracowników wierzących w **zmianę** czasu pracy w kolejnych 5 latach

Podobnie sądzą Polacy. **Ponad 26% ankietowanych twierdzi, że czterodniowy tydzień pracy stanie się normą w ciągu 5 lat.** Wyniki innego badania – Barometru Polskiego Rynku Pracy przeprowadzonego przez Personnel Service – wskazują natomiast, że aż 33% polskich pracowników oczekuje czterodniowego tygodnia pracy.



Co ciekawe, **10% respondentów** wskazuje, że już teraz ich pracodawcy oferują krótszy tydzień pracy w formie benefitu.



Firmy coraz częściej wprowadzają pilotażowe programy, które mają pokazać, czy taki system się sprawdzi. Co istotne, projekty te zakładają zmniejszenie wymiaru czasu przy zachowaniu 100% wynagrodzenia.

Rewolucja czy ewolucja?

Jeśli zmiana wejdzie w życie, nie będzie pierwszą „rewolucją” w czasie pracy. Jeszcze 50 lat temu pracownicy przychodzili do firm sześć dni w tygodniu. Dopiero w 1973 roku zaczęto stopniowo wprowadzać system, który znamy do dziś.

I teraz, podobnie jak wtedy, pojawiają się głosy o czasie wolnym pracowników oraz ich dobrostanie. Czy to czas na kolejną rewolucję? A może mówimy raczej o ewolucji?

Badania i ich wyniki

Badania nad czterodniowym tygodniem pracy trwały przez ostatnie 18 miesięcy i prowadzono je w USA, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Irlandii. W ich ramach różne firmy testowały to podejście i sprawdzały, jak wpływa na efektywność i samopoczucie zespołu.

Pracownicy otrzymywali płatny dzień wolny w tygodniu bez zmiany nakładu obowiązków. Celem było sprawdzenie, czy da się działać efektywniej w krótszym czasie.

Co się okazało?

Eksperyment pozytywnie wpłynął na samopoczucie pracowników. Po sześciu miesiącach wskazywali na:



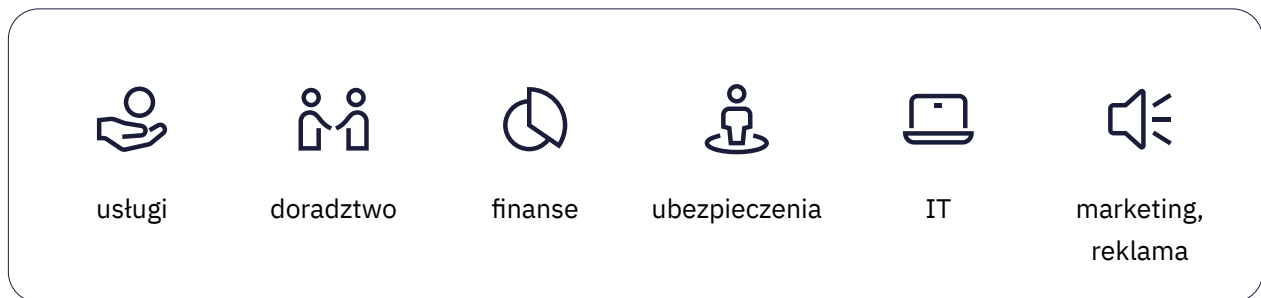
Osoby, które brały udział w badaniu przez cały rok, skróciły czas pracy do 33 godzin. W tym czasie wykonywały tyle samo zadań, co w ciągu standardowego tygodnia.

Jak więc widać, korzyści jest wiele, ale co najważniejsze z perspektywy pracodawcy, efektywność nie spada kosztem krótszego czasu spędzanego w firmie.

Wspomniane badanie jest o tyle przełomowe, że po raz pierwszy sprawdzono w nim efekty długoterminowe. Uzyskane wyniki sugerują, że tak firmy, jak i pracownicy mogą odnieść długofalowe korzyści ze zmiany, gdy zespół przyzwyczai się do niej i odnajdzie w nowej rzeczywistości.

Czterodniowy tydzień pracy nie dla wszystkich?

Wyniki badań napawają optymizmem, jednak pokazują też, że czterodniowy system pracy nie sprawdzi się tak samo dobrze w każdej firmie. Najlepiej pasowałby do branż specyficznych i nowoczesnych, takich jak:



Gdzie natomiast wprowadzenie zmian byłoby problematyczne?



Jak wprowadzić czterodniowy tydzień pracy? Wyzwania dla organizacji

Wprowadzenie zmian w wymiarze czasu pracy już dziś jest możliwe w świetle polskiego prawa. Kodeks przewiduje nawet system czterodniowy, choć z wydłużonym dobowym systemem czasu pracy.

Tak duża zmiana wymaga jednak odpowiednich przygotowań. Krótszy tydzień pracy nie oznacza bowiem skondensowania obowiązków z 5 dni w 4. Potrzebne jest przeskalowanie zadań i zaplanowanie pracy w nowy sposób, dopasowując ją do potrzeb firmy oraz do produktywności zespołu.

Na tym etapie wsparcie HR jest nieocenione. Znaczenie ma opracowanie odpowiedniego programu i rozmowy z zespołem, aby poznać jego potrzeby i obawy. Zmiana nie dokona się z dnia na dzień, konieczny będzie okres przejściowy, który pozwoli wszystkim oswoić się z nową rzeczywistością. Nie bez znaczenia jest również mierzenie efektów wprowadzonych zmian i wyciąganie na ich podstawie wniosków.

Nie wszyscy pracownicy biorący udział w badaniach byli zadowoleni z krótszego czasu pracy. Niektórzy mieli problem z wykonaniem swoich zadań w ciągu czterech dni i zamiast wzrostu wydajności notowali więcej zaległości i stresu. Należy o tym pamiętać i decydując się na zmianę w firmie, wziąć pod uwagę każdego pracownika i każdy scenariusz.



4 dniowy tydzień jako benefit

Trudno dziś stwierdzić, czy czterodniowy tydzień pracy stanie się standardem. Trzeba pamiętać o trudnościach, jakie wiązałyby się z taką zmianą w przypadku wielu branż. Wiele wskazuje jednak na to, że pracownicy oczekują skrócenia czasu pracy, a taka oferta pozwoliłaby firmie przyciągać lepszych specjalistów. Warto więc rozważyć wprowadzenie jej w formie benefitu.

Jakie jeszcze benefity mogą wpłynąć pozytywnie na samopoczucie pracowników? Kartę sportową oferuje dziś większość firm, dlatego warto pomyśleć o czymś jeszcze. Ciekawym pomysłem są wejściówki do kina, teatru czy muzeum, które mogą pomóc w relaksie po pracy.

Coś, co jest dość rzadko spotykane, to benefity nakierowane na zdrowie mentalne. Niewiele organizacji proponuje pracownikom sesje z coachem i z psychologiem. Mogą być to sesje stacjonarne, ale także online, z których skorzystają również osoby współpracujące zdalnie.

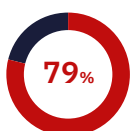


**Czterodniowy tydzień pracy –
trend, benefit czy opcja
dla wybranych?**

**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

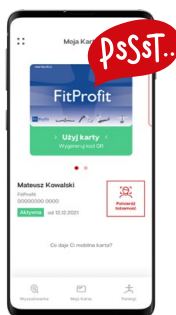
- Nielimitowana liczba wejść do różnych obiektów jednego dnia
- Brak dopłat w ponad 3500 obiektach w Polsce
- Ponad 40 różnych aktywności sportowych
- Ponad 1200 rabatów na różne produkty i usługi
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów

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?**

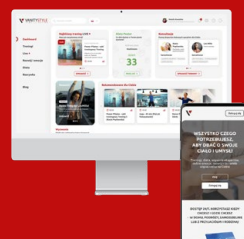
Pobierz aplikację VanityStyle na:



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.

