

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 1 lutego 2022 r.

**Efektywność pracy, a jej modyfikacje**

**Wraz z ostatnimi zmianami w obszarze pracy, wymuszonymi zewnętrznymi czynnikami związanymi z pandemią, u wielu pracodawców na całym świecie, pojawił się palący problem dotyczący efektywności. Praca zdalna i brak kontroli nad nią, wraz z jednoczesnym nałożeniem się wyzwania zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a życiem prywatnym, dla większego zaangażowania, lepszego samopoczucia oraz produktywności, wymusiły powrót do pojawiających się już jakiś czas temu kwestii związanych z ograniczaniem czasu poświęcanego na wykonywanie zawodowych obowiązków – wprowadzaniem 4-dniowego tygodnia pracy, zmniejszaniem liczby godzin wypracowywanych w ciągu dnia czy dodatkowymi płatnymi urlopami. Testując poszczególne rozwiązania w różnych wariantach, zaczęto zastanawiać się, czy takie modyfikacje sprawdzą się w praktyce i faktycznie pozytywnie wpłyną na wydajność. Rozważania nad ich rezultatami bardzo często sprowadzają się jednak do kwestii posiadania odpowiednich kompetencji przez zatrudnionych, tym bardziej, że pomimo dynamicznie zmieniającej się gospodarki, wdrażane procedury, mogą dotyczyć tylko wybranych osób – wykonujących określone zawody czy zajmujących konkretne stanowiska – nie zaś ogółu pracowników. Jak zatem podejść do kwestii efektywności w czasach modyfikacji form wykonywania pracy i testowania nowych rozwiązań, by korzyści ze zmian dotyczyły obu stron tego procesu?**

**Polacy pracują za dużo, ale czy na pewno efektywnie?**

Jak wynika z różnych zestawień, w tym przygotowywanych co roku przez OECD, Polacy znajdują się w czołówce najbardziej zapracowanych narodów w Europie. Dane ogólnoświatowe również plasują zatrudnionych w Polsce wysoko w zestawienia. I choć można by się spodziewać, że z przepracowanymi godzinami skorelowana jest również wysoka produktywność, to dane płynące z różnych badań i zestawień nie pozostawiają złudzeń. Według Eurostatu, choć produktywność Polaków stale rośnie i obecnie szacowana jest powyżej 60%, to jednak nadal jest o ponad połowę niższa, niż w przypadku np. Niemców. Z innych dostępnych na rynku badań płyną jeszcze mniej optymistyczne informacje. Nawet niemal 45% polskich pracowników przyznaje, że zdarza im się pracować nieefektywnie, a rozpraszają ich m.in.: przerwy na kawę czy papierosa, nie związane z wykonywanymi obowiązkami rozmowy ze współpracownikami, ale przede wszystkim Internet i jego zasoby. O wydajności pracy nie decyduje bowiem poświęcany na nią czas, a kompetencje pracowników związane m.in. z:

- efektywnym planowaniem

- zarządzaniem sobą w czasie

- zarządzaniem zespołem

- skutecznym prowadzeniem komunikacji czy spotkań

- doborem odpowiednich narzędzi technologicznych i umiejętnym ich wykorzystywaniem

- zarządzaniem własną energią

- radzeniem sobie ze stresem i dbaniem o dobre samopoczucie

a nawet umiejętność efektywnego wypoczywania czy dobre odżywianie.

**Zalety i wady ograniczania czasu pracy**

Od kilku lat mówi się o „zbawiennym” wpływie ograniczania czasu poświęcanego na wykonywanie zawodowych obowiązków na efektywność pracy. Różne organizacje dostarczają również danych, które mają popierać tę tezę. Niektóre kraje, takie jak m.in.: Dania, Francja czy Włochy zdecydowały się już nawet na kodeksowe uregulowanie kwestii krótszego tygodnia pracy. W przypadku Szwecji testowano natomiast skrócenie długości dnia pracy, ograniczając jednocześnie ilość oraz długość przerw, a także, w niektórych firmach, zakazując pracownikom korzystania np. z mediów społecznościowych. Na rynku zaczęły działać już nawet organizacje wspierające pracodawców we wprowadzaniu różnych ograniczeń związanych z długością czasu pracy i przekonujące je do stosowania takich właśnie rozwiązań.

W ostatnich miesiącach coraz więcej firm decyduje się na wprowadzanie 4-dniowego tygodnia pracy, a swoją decyzję starają się jak „najgłośniej” zakomunikować światu, prezentując wewnętrzne, pozytywne dane, jakie udało im się uzyskać podczas ankiet prowadzonych wśród zatrudnionych, którym zależeć może szczególnie na odgórnym ograniczaniu wymogów dotyczących czasu pracy i świadomym działaniu, by takie rozwiązania zaczęły obowiązywać. Wiele organizacji wprowadziło również dodatkowe, płatne dni wolne, by szczególnie w okresie świąteczno-noworocznym pracownicy mogli efektywnie zregenerować siły i wrócić do swoich zawodowych aktywności z nową energią. Swoje decyzje motywują one najczęściej, nie tylko chęcią pozytywnego wpływania na wydajność pracowników, ale również troską o przeciwdziałanie ich ewentualnemu wypaleniu oraz wspieraniem ich w zachowywaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym, a życiem prywatnym. Tak komunikowane działania poszczególnych organizacji wpływają obecnie bardzo mocno na ich wizerunek jako pracodawcy, co jest niezwykle istotne w czasie występowania coraz większych trudności związanych z pozyskaniem pracowników.

Pamiętać należy, że dla wielu zawodów 4-dniowy tydzień pracy, krótszy dzienny czas pracy czy korzystanie z dodatkowych urlopów jest po prostu niemożliwe. Ich wprowadzanie może generować nie tylko trudności w strukturach poszczególnych podmiotów, ale również wprowadzać nowy problem na płaszczyznę równości. Stąd poza rzeszą zwolenników, warto brać też pod uwagę głosy przeciwników, którzy kładą większy nacisk raczej na rozsądne gospodarowanie posiadanymi zasobami i kompetencjami.

**Efektywność pracy – czas czy kompetencje?**

Skracanie tygodnia czy dnia pracy oraz wprowadzanie dodatkowych urlopów, to nic innego jak uelastycznianie czasu pracy i dostosowywanie go do obecnych oczekiwań zatrudnionych. Przez długi czas jedynym dopuszczalnym rozwiązaniem był zadaniowy czas pracy, który w zasadzie umożliwiał pracownikom świadome zarządzanie sobą w ramach wykonywanych obowiązków, ale zwykle dotyczył z góry określonych ram godzinowych w tygodniu, a często również raczej windował wskaźniki wypracowanych godzin w górę. Szczególnie okres pandemii pokazał jednak, że zatrudnieni już nie „pod czujnym okiem przełożonego”, ale podczas home office, mogą pracować znacznie efektywniej, niż w trakcie pobytu w miejscu pracy, a także wykonując swoje obowiązki w krótszym czasie, niż 8-godzinny dzień pracy.Była to jednak, i w niektórych organizacjach jest nadal, sytuacja wyjątkowa, która mogła mieć miejsce dzięki szybkiemu przejściu na nowy model, wymuszający sprawne dostarczenie nowych kompetencji zatrudnionym. To właśnie one okazały się bowiem kluczowe dla osiągnięcia lepszej wydajności w tym trudnych dla wszystkich okresie.

*Praca powinna być wykonywana i prowadzić do osiągania określonych efektów. Jednym zajmuje to mniej, innym więcej czasu. W tej kwestii najważniejsze są jednak kompetencje – jeden pracownik tą samą czynność wykonuje wielokrotnie szybciej od innych przede wszystkim dlatego, że posiada określoną wiedzę, umiejętności, a często też doświadczenie i sprawnie potrafi zarządzać swoją pracą. I choć coraz więcej działających na rynku podmiotów chwali się stosowanymi rozwiązaniami ograniczającymi czas pracy, mającymi ich zdaniem pozytywny wpływ na wydajność pracowników, to niewielu z nich zwraca uwagę na to, jakie znaczenie w całej tej układance ma faktycznie czas, a jakie posiadane i stale podnoszone kompetencje. Właściwy układ sił w strukturach danej organizacji (przypisanie pracowników posiadających określone kompetencje do właściwych ról) i ich wykorzystanie, to rozwiązanie dające gwarancję osiągania oczekiwanych wyników na płaszczyźnie wydajności pracy. Zatem zamiast szukać efektywności w ograniczaniu czasu pracy, warto zainwestować go w podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz budowanie poczucia sensu, dzięki czemu mogą być bardziej zaangażowani i odczuwać większą satysfakcję z wykonywanych obowiązków –* **mówi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

Na efektywność nie powinno się patrzeć przez pryzmat tego ile kto pracuje, ale jakie rezultaty dostarcza jego praca. Warto zatem pomyśleć nie o ograniczaniu czasu pracy, ale raczej o wykorzystaniu go na dobrze przemyślany i wspomagany rozwój kadr, które odpowiednio przygotowane do mierzenia się z codziennymi obowiązkami będą wykonywać je z radością, satysfakcją oraz oczekiwaną produktywnością, bez przywiązywania tak dużej jak dotychczas wagi do kwestii czasu.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa, która od niemal 25 lat projektuje i dostarcza rozwiązania rozwojowe w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: [anna.sklucka@nm.com.pl](mailto:anna.sklucka@nm.com.pl)

tel. +48 606 323 804