**Czy nadchodzi koniec ery work-life balance?**

**Co jakiś czas w mediach i opinii publicznej pojawiają się nowe określenia zwiastujące trendy z obszaru łączenia pracy i życia osobistego. Dyskusje nad osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym były prowadzone jeszcze przed wybuchem pandemii, która tylko wzmocniła ten dyskurs i wymogła zastanowienie się nad tym, co jest dla nas ważne zarówno w życiu, jak i w pracy. Firmy, które nie tylko obserwują trendy, ale też starają się patrzeć w przyszłość rynku pracy wiedzą, że znany wszystkim trend work-life balance staje się coraz mniej popularny. Jego miejsce zaczyna zastępować work-life fit, który może też go wzbogacić o dodatkowe możliwości, w zależności od potrzeb pracowników.**

**Work-life fit – o co chodzi?**

Popularna i modna jak dotąd idea równowagi między życiem zawodowym a prywatnym przestała odzwierciedlać prawdziwe potrzeby pracowników. Już od dłuższego czasu za pracę przestano uznawać przebywanie w biurze od godziny 9 do 17. Czas „po pracy” to już głównie nie tylko odpoczynek, ale też szereg obowiązków domowych i rodzinnych. Wyjątkowo trudny czas pandemii praktycznie zatarł granicę między pracą a życiem prywatnym. Trend work-life fit, czyli dopasowanie pracy do życia prywatnego, to odpowiedź na potrzeby teraźniejszego rynku pracy.

**Elastyczność kluczem do sukcesu**

Znane już wszystkim work-life balance dąży do zachowania równowagi pomiędzy pracą   
a życiem prywatnym, jednocześnie rozdzielając te dwa obszary grubą kreską. W przypadku work-life fit w indywidualny sposób dopasowujemy obowiązki zawodowe do życia prywatnego. Wręcz integrujemy sferę zawodową z prywatną (stąd inna nazwa zjawiska: work-life integration). Kluczem do zrozumienia tej koncepcji jest elastyczność. Pozwala ona bowiem zorganizować pracę i życie tak, aby móc pozostać efektywnym zawodowo, przy jednoczesnym dbaniu o swoje życie prywatne. Work-life fit umożliwia dostosowanie pracy zgodnie   
z indywidualnymi potrzebami w danym etapie życia, w którym się znajdujemy. Pamiętajmy, że priorytety zmieniają się często wraz z wiekiem – dziś istotna dla kogoś może być stabilizacja   
i regularna praca, a za kilka lat znaczenia nabierze większa elastyczność, niezależność   
i możliwość skupienia się na konkretnych projektach.

**Work-life fit – idealne, ale dla kogo?**

Warto jednak podkreślić, że ta koncepcja może nie być odpowiednia dla każdego. Jest to model pracy wymagający dużej samodyscypliny, albowiem to pracownik sam decyduje, ile czasu poświęci na swoje służbowe zadania danego dnia oraz jak rozplanuje pracę, aby osiągnąć cele i  
wyniki. Jednocześnie będzie musiał też zadbać o swoje życie prywatne. W związku z tym work-life fit jest idealnym rozwiązaniem dla osób, które dobrze potrafią zarządzić swoim czasem, wykonując powierzone zadania w swoim tempie, zgodnie z indywidualnym harmonogramem pracy, nie tracąc na produktywności. Osoby, które cenią stabilność, pracę w określonych ramach czasowych i wyraźne rozgraniczenie pracy od życia osobistego – powinny wybrać znany już model work-life balance.

**Work-life fit – czy polski rynek pracy jest na to gotowy?**

Liczby pokazują, że zarówno model work-life balance, jak i work-life fit, nadal nie są popularnym rozwiązaniem, ani benefitem oferowanym przez pracodawców w Polsce. Według raportu „Aktualny model pracy w firmach a system pracy work-life fit", przygotowanego przez SW Research, jedynie 25 procent firm umożliwia pracownikom pracę zdalną, a 18 procent – pracę hybrydową. Badanie to pokazało również, że 69 procent firm rozlicza swoich pracowników z liczby godzin poświęconych na swoje obowiązki, a w 82 procentach firm praca odbywa się w stałych i powtarzalnych godzinach.

Oczywiście z perspektywy pracodawcy, umożliwienie pracy w systemie work-life fit stanowi wyzwanie. Może wiązać się np. ze zmianą modelu rozliczeń i płacenie pracownikowi za konkretne zadania czy KPI, zamiast za roboczogodziny. Jednak największym i fundamentalnym wyzwaniem jest zmiana podejścia pracodawców, odejście od dawnych standardów czy większa otwartość na inne formy świadczenia pracy. To z kolei determinuje zmiany procedur czy pozwolenie pracownikowi na większą swobodę dysponowania czasem pracy. Na szczęście coraz więcej firm wychodzi naprzeciw oczekiwaniom rynkowym i idąc o krok dalej nie tylko umożliwia wdrożenie zasady dopasowania do życia zawodowego, ale nawet do niej zachęca. „W Luxoft promujemy ideę work-life fit poprzez możliwość wykonywania swoich obowiązków w elastycznych godzinach pracy. Zgodnie z tym podejściem pracownicy sami decydują, o której godzinie najlepiej jest im rozpocząć pracę, zakładając jednak, że muszą pojawić się nie później niż określona pora, kiedy rozpoczynają się spotkania zespołowe, czy też spotkania z klientami. Także znaczna część naszych pracowników świadczy pracę w formie zdalnej i po uzgodnieniu ze swoim kierownikiem istnieje możliwość czasowego świadczenia pracy z innego miejsca w obszarze Polski, co daje możliwości korzystania z workation dla tych pracowników, którzy lubią łączyć wyjazdy z pracą.” – komentuje **Izabela Kołodziejska-Makiłła, HR manager w Luxoft Poland.**

Work-life fit to odpowiedź na współczesne wyzwania na rynku pracy. Wiele badań, a także opinii socjologów dowodzi, że osoby pracujące w trybie work-life fit są bardziej zaangażowane w pracę, mniej zestresowane, a dzięki dopasowaniu życia zawodowego do prywatnego zyskują przestrzeń do realizacji swoich pasji i marzeń. Dostosowanie godzin i trybu pracy do preferencji pracownika może być czynnikiem wspierającym jego efektywność i dającym mu poczucie komfortu. Dlatego firmy, które postawią na elastyczność jako fundament swojej kultury organizacyjnej, z pewnością zyskają – w odpowiedniej perspektywie czasu – bardziej produktywnych, wypoczętych i mniej zestresowanych pracowników. Należy pamiętać, że taka osoba przyniesie więcej korzyści naszej organizacji - a przecież to właśnie ludzie budują markę i pracują na jej sukces.