



Workation

– benefitowy game changer

Jak wpisać go w kulturę organizacyjną firmy?



Bezpłatny e-book od Worksmile



Słowem wstępu

Workation. Czym jest, a czym nie? Czy to zwykłe połączenie work & vacation, czyli pracy i wakacji?

Podobnych pytań z pewnością jest więcej ponieważ workation jako trend HR jest w Polsce zjawiskiem nowym i stosunkowo jeszcze mało popularnym. Szczególnie teraz, kiedy rozpoczęło się lato i wkroczyliśmy w sezon urlopowy wielu z nas zastanawia się, czy jest to właściwe rozwiązanie dla naszej organizacji. Czy i jak powinniśmy udostępnić workation pracownikom, czy samemu warto z niego skorzystać?

W publikacji tej próbujemy odpowiedzieć na powyższe pytania. Staramy się zaprezentować workation jako ważny element kultury organizacyjnej oraz przedstawić jego główne korzyści, zarówno te dla pracodawców jak i samych pracowników.

W Worksmile wierzymy, że workation będzie nie tylko chwilową modą, że stanie się wyróżnikiem firm i stanowić będzie o ich przewadze konkurencyjnej na rynku pracy, choćby w rozumieniu oferowanych benefitów.

Serdecznie zapraszam do lektury poniższego e-booka.

Znajdziecie w nim między innymi moją rozmowę z Iwo Szapar, CEO Remote-How, który jest ekspertem od pracy zdalnej. Wielu z Was zainteresuje z pewnością wywiad z psycholog Agatą Krogulec, z którego dowiecie się, czy warto łączyć pracę z odpoczynkiem.

Jako praktycy workation podzielimy się także własnymi doświadczeniami oraz wynikami przeprowadzonej wśród naszych Klientów ankiety.

Do zobaczenia na workation!

Tomasz Chaciński
CEO Worksmile



Spis treści:

4 JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?

Rozmowa Tomasza Chacińskiego z Iwo Szapar



18 PRACA ZDALNA A KODEKS PRACY

Romuald Ulcyfer



35 DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?

Rozmowa Tomasza Chacińskiego z Agatą Krogulec



44 CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIJE TALENTY?

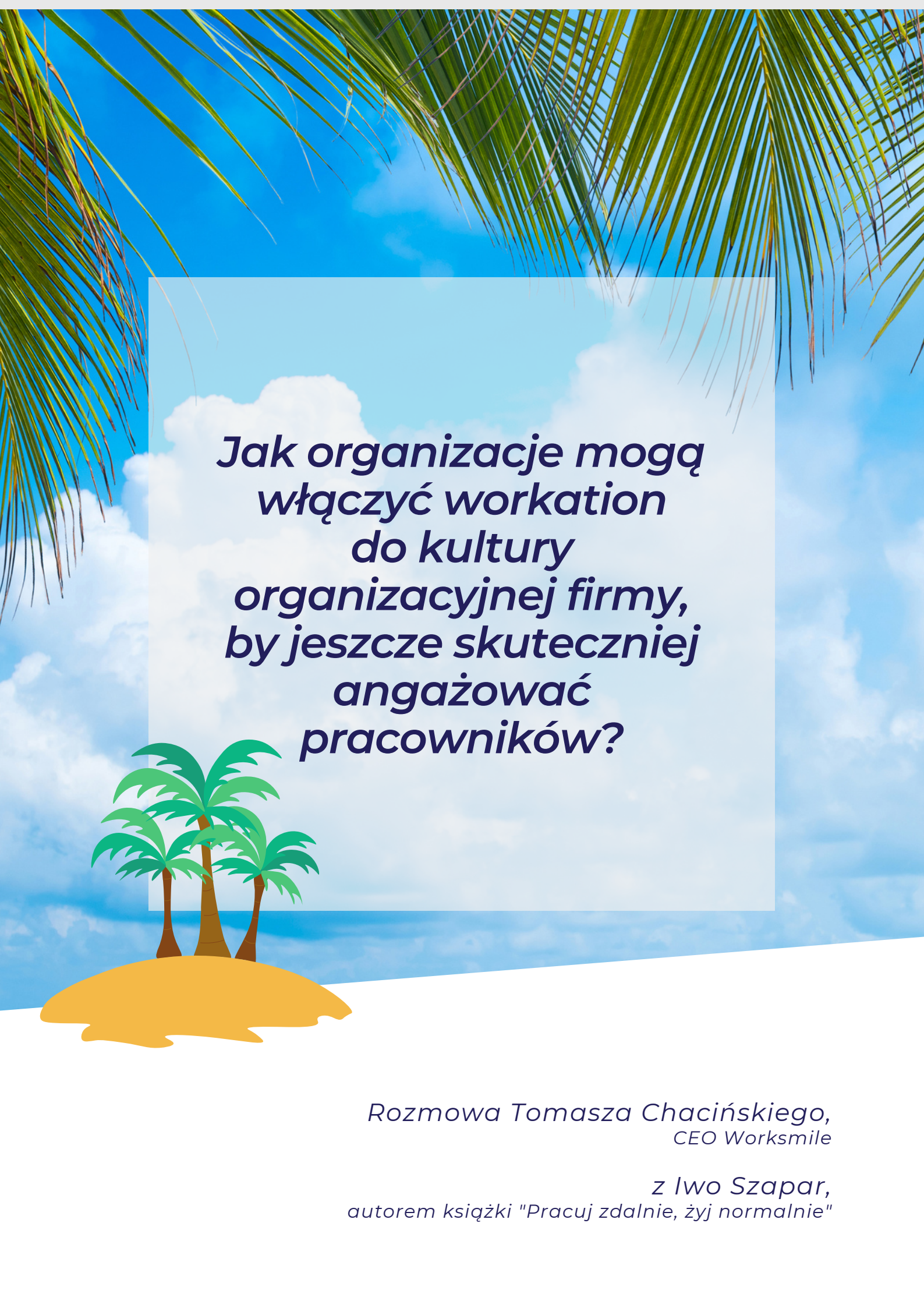
Aneta Łuba



54 JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ I ROZLICZAĆ EFEKTY PODCZAS WORKATION?

Edyta Brzęcka





***Jak organizacje mogą
włączyć workation
do kultury
organizacyjnej firmy,
by jeszcze skuteczniej
angażować
pracowników?***



*Rozmowa Tomasza Chacińskiego,
CEO Worksmile*

*z Iwo Szapar,
autorem książki "Pracuj zdalnie, żyj normalnie"*

Jak organizacje mogą włączyć workation do kultury organizacyjnej firmy, by jeszcze skuteczniej angażować pracowników?

Iwo Szapar

Współzałożyciel i CEO Remote-how. Od 2017 roku doradził 600+ firmom (m.in. Walmart, ING Bank, Microsoft) w tworzeniu miejsc pracy typu remote-first. Jako ekspert od pracy zdalnej współtworzył "Remote-how Academy" – pierwszy na świecie program certyfikacji dla zespołów zdalnych, oraz współprowadzi coroczny Remote Future Summit.

Iwo napisał książkę „Pracuj zdalnie, żyj normalnie” i był przedstawiany w Forbes, BBC i Business Insider. W ciągu ostatnich pięciu lat pracował zdalnie, mieszkając w 15 różnych krajach. Iwo jest miłośnikiem psów, amatorem surfingu i DJ-em.



Tomek: Cześć Iwo, przechodzę od razu do konkretów. „Pracuj zdalnie – żyj normalnie”. To tytuł jednej z Twoich książek. Co według Ciebie to oznacza? Jak to rozumieć w obecnych czasach i czy jest to w ogóle możliwe?



Iwo: Cześć Tomku, dziękuję za zaproszenie i już odpowiadam. Wspomniane hasło wiązane jest z misją, którą od początku mamy w Remote-how, czyli z możliwością posiadania wyboru. **Wyboru tego, gdzie, kiedy i jak pracujemy.**

Sama praca zdalna była wcześniej dostępna dla wąskiej, wybranej grupy osób. Pomimo tego chęć takiej pracy miały setki milionów osób na całym świecie, a badania HR-owe przeprowadzane jeszcze przed rokiem 2020, pokazywały, że była ona w TOP 3 oczekiwań pracowników.

JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Iwo: Spójrzmy teraz na słowo „normalnie” z tej perspektyw i chęci do takiego właśnie sposobu pracy, który pozytywnie wpływa na nasze życie oraz nasz poziom szczęścia i zadowolenia. **Widzę tutaj wyraźną korelację pomiędzy zmianami w tym, jak pracujemy i zmianami w tym, jak żyjemy.**

Praca zdalna jest jedną z prostszych recept na to, aby wrócić do korzeni, na przywrócenie tej normalności w naszym życiu. Mówię, to jako „uświadomiony pracoholik”, który widzi wszechobecną pogoń oraz ponad normatywny czas pracy jako standard i zmorę naszych czasów. Tak nie może być i sam z tym walczę.

I tak, możemy żyć normalnie, musimy! To jest możliwe – powinniśmy zrozumieć, że tradycyjne modele pracy już się wyczerpały. Świat się zmienia, wraz z nim muszą zmieniać się sposoby pracy, które dadzą nam wybór i poczucie wolności oraz czas dla siebie, na realizację swoich pasji, dla bycia z rodziną, czy na odpoczynek.

To przyniesie wymierne korzyści pracodawcom i je już widać w firmach, które zrozumiały, że **warto skupić się na wyniku, a nie na obecności w miejscu**, które jakiś czas temu umownie nazwaliśmy biurem.



Tomek: Jesteś autorem wspomnianej książki. Powiedz proszę kilka słów o niej. Komu byś ją polecił?



Iwo: Polecam ją przede wszystkim **osobom pracującym w działach HR**, bo jest to taki kompleksowy rzut na bardzo wiele obszarów, które przy pracy zdalnej muszą się zmienić w organizacjach.



Iwo: Lista tych obszarów jest bardzo długa. Jest to takie **abc pracy zdalnej**, w której wyjaśniam z czym się ona wiąże i jak nią właściwie zarządzać.

Zdecydowanie polecam ją także **menadżerom**, którzy tak naprawdę mają najwięcej do zmiany, jeżeli chodzi o codzienność, gdyż ten - jak to ja nazywam - „**dług technologiczny**” w ich przypadku jest największy. Mam tutaj na myśli braki w umiejętnościach miękkich. Często widać, że stanowi to w wielu firmach dość duże wyzwanie.

Jednym z ciekawszych motywów, poruszonych w książce, który jest nowy i zarazem najbardziej intryguje, jest temat **asynchronicznej pracy, asynchronicznego zarządzania i komunikacji**.

Trzecią grupą osób, której poleciłbym tę publikację, stanowią **osoby z zarządów firm**. Jestem przekonany, że lektura książki pozwoli im zrozumieć, że praca zdalna to nie jest coś tymczasowego, co pojawiło się na chwilę i bez śladu zaraz zniknie.

Tylko, że mowa tutaj o trwałej zmianie tego, jak obecnie pracujemy oraz o tym, jak w ogóle będzie się kształtował rynek pracy. Od tego nie ma co uciekać. Trzeba tylko te zmiany zrozumieć i się w tej, nowej rzeczywistości dobrze odnaleźć.

Książka ma też wiele czytelników i czytelniczek wśród **osób, które po prostu zaczynają lub pracują zdalnie** i szukają w niej inspiracji. Wskazówek i praktycznych porad, czy to dla siebie, czy to dla swoich zespołów. Ich także zachęcam do przeczytania książki, gdyż znajdą w niej wszystko co niezbędne.

Całość jest dodatkowo okraszona **ciekawymi przykładami i prawdziwymi doświadczeniami** z czasów, kiedy sami wiele podróżowaliśmy i pracowaliśmy zdalnie z różnych krajów na całym świecie.



JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Tomek: Czy każdy może być dobrym pracownikiem zdalnym? Jakie były Twoje początki, jak Ty zaczynałeś?



Iwo: Wiesz co? Trzeba sobie najpierw zadać pytanie: czy się tę pracę zdalną lubi, czy nie? Bo to nie jest tak, że musimy teraz wszystkich, jak pod linijkę, zmusić do pracy zdalnej.

Wracamy do tego, do tej początkowej kwestii, czyli wyboru. Jeżeli ktoś świadomie podejmuje wybór: „**ja chcę pracować pięć dni z biura**” – to fantastycznie! Super! To oznacza, że rozumiesz, gdzie się dobrze czujesz, gdzie jesteś efektywny, efektywna i co daje tobie szczęście. Extra!

Zacząłbym zatem od pytania, czy to jest dla każdego? Odpowiedź: nie, nie jest to dla każdego! Co też widać w badaniach. Większość osób raczej jednak chce i teraz pozostaje tylko kwestia tego, w jakim wymiarze dać taką możliwość?



” *Moje początki? To było 11 lat temu. Pamiętam rok 2011, więc czasy Skype’a, który wiecznie zaczynał się na połączeniach video. To był... koszmar.*

JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Iwo: Widzę, jak dużo rzeczy zmieniło się przez ten czas, a czeka nas jeszcze kolejna rewolucja - **popatrzymy na VR (Virtual Reality) z takiej strony, czysto nawet komunikacyjnej.**

Teraz naprawdę jest dużo łatwiej i przyjemniej pracować w ten sposób. Na drodze nie stoi już technologia, a raczej „mindset” osób, które boją się zmian i próbują zostać przy tym starym modelu.

Ja od zawsze chciałem mieć możliwość pracy spoza biura. Swoje pierwsze kroki wspominam z łezką w oku. Historia ostatnich lat to była praca zdalna z różnych krajów, z różnych kontynentów, więc też pojawiają się refleksje.

Jakie są plusy i minusy podróżowania, czy też mieszkania i pracy zdalnej stamtąd?


Na pewno jest to ciekawe poznawczo, żeby zobaczyć, sprawdzić i później wyrobić sobie swoją, własną opinię. Wielu przyjaciół i znajomych zazdrościło mi tego. Teraz widzę, że zaczynają robić pierwsze kroki w tym kierunku, szczególnie w zeszłym roku to się nasiliło. Trzymam kciuki, żeby jak najwięcej firm dawało taką możliwość.

Nie ważne, czy to są Bieszczady, Mazury, Hiszpania, Portugalia, czy Wietnam. **Ważne, aby mieć taką szansą, móc spróbować i wyrobić swój własny pogląd.**



Znana nowość!

Czy znasz pojęcie
workation?



84%
tak*

Ten nowy model
„pracy i wypoczynku”
jest znany także
w Polsce.

Zdecydowana większość
respondentów
słyszała już o takim
rozwiązaniu.

*Badanie własne Worksmile na grupie administratorów platformy, N = 550.



Tomek: Czy firmy mogą zyskać na pracy zdalnej? Jeżeli tak, to co?



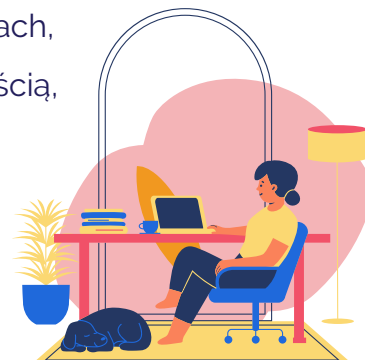
Iwo: Zdecydowanie i to wiele rzeczy! Zaczniemy od tej, która dotyczy Ciebie i mnie, czyli **szczęścia**. Jeżeli dajemy pracownikom to, czego chcą (w ramach zdrowego rozsądku) i dotykamy tu tematu szczęścia, a szczęście wychodzi poza obszar pracy, to jest to najlepszy możliwy sposób wpłynięcia na poziom ich **zadowolenia**.

„*Żadne benefits, opieka medyczna, siłownia im tego nie da. Dodatkowo jest to dla firm bardzo tanie rozwiązanie.*”

Przez szczęście przechodzimy do metryk HR-owych takich jak „**talent attraction and talent retention**” i na tym w sumie moglibyśmy poprzestać.

Mamy jednak inne, ważne obszary i dalsze korzyści. Szkoda byłoby nie wymienić takich jak:

- usprawnienie tego, jak praca wygląda na co dzień, **zwiększenie jej efektywności** i idąca w ślad za tym **poprawa wyników biznesowych firmy**,
- uproduktowanie pracy,
- możliwość zatrudniania zdalnego osób spoza danego miasta, województwa, kraju, i **lepszej ekspansji na kolejne rynki** geograficzne,
- fantastyczne **wsparcie działań „diversity inclusion”**, czyli zarządzania różnorodnością w organizacjach,
- **eliminacja barier** dla osób z niepełnosprawnością,
- możliwość **redukcji powierzchni biurowych** i związanych z tym kosztów.



JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Tomek: Komunikacja – ona wydaje się najważniejsza w takim sposobie pracy. Jakie wskazałbyś wyzwania i jakie dał nam rady?



Iwo: Wszystko kręci się tutaj wokół **komunikacji asynchronicznej**, czyli takiej w której nie oczekujemy informacji zwrotnej w trybie natychmiastowym.

Nieważne, czy to jest telefon, wiadomość tekstowa czy wideo. Koniecznie trzeba mieć ustaloną **wewnętrzną politykę komunikacji**, kiedy powinniśmy na taką wiadomość odpowiedzieć. Jeżeli to jest coś o małym priorytecie, to możemy odpowiedzieć później, w przeciągu np. 8 godzin. W przeciwieństwie do komunikatów ważnych, np. dotyczących pewnych krytycznych incydentów, wtedy ustalmy konieczność odpowiedzi w ciągu 5 minut.

Reszta bardzo zależy od firm, jakie są jej oczekiwania, jakie ma kanały i sposoby komunikacji. **Wprowadzenie komunikacji asynchronicznej będzie jednak uniwersalnym kluczem.**

Im więcej będziemy jej stosować, tym bardziej będziemy myśleć o tym, co i jak chcemy przekazać. **Nie będziemy wysyłać bezsensownych e-maili z jednym, nic nieznaczącym zdaniem.** Zmusi nas to do prowadzenia coraz bardziej transparentnej komunikacji, na otwartych kanałach, nauczy pisanie skondensowanych wiadomości, które zawierają wszystko w jednym miejscu.

Dzięki temu zacznemy też dobrze dokumentować naszą komunikację. Będziemy mieli repozytoria historii korespondencji, itp.



JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Iwo: Drugim aspektem komunikacji są **spotkania**. Od razu powinno pojawić się pytanie, czy to spotkanie nie może być zastąpione e-mailem? Chodzi o ich usprawnienie oraz efektywność.

Przecież możemy zacząć dyskusję asynchronicznie, stworzyć dokument czy też **whiteboard i zacząć zbierać pomysły**, czy też prowadzić **barinstorming w formie komentarzy**.

Tak działają w Amazonie, gdzie Jeff Bezos zabronił na przykład wykorzystywania prezentacji powerpoint na spotkaniach. Przed spotkaniem jest memo, które jest dzielone ze wszystkimi uczestnikami. Każdy może je komentować. Natomiast jeżeli ktoś stwierdza, że nie chce być na tym spotkaniu, bo nie widzi celowości, to daje taką informację. Takie spotkanie później jest już faktyczną i efektywną dyskusją, a nie przepalaniem czasu.



Tomek: Jeden z rozdziałów twojej książki dotyczy Zdalnego Zarządzania. Na ile trzeba zmienić swoje podejście do zarządzania pracą zespołów, rozliczania, aspektów integracji. Na co zwróciłbyś szczególną uwagę kierownikom i managerom?

Iwo: Ponownie zacząłbym od zadania sobie kilku pytań.

Po pierwsze, czy ufamy swoim pracownikom? **W Polsce tylko 24 % osób ufa drugiej osobie**, tak więc czysto statystycznie większość z nas nie ufa również swoim pracownikom i zastanowiłbym się, dlaczego tak jest?

Drugie pytanie, jakie bym sobie zadał to, jak wygląda **kwestia transparentności pracy?** Nie tylko transparentności tego, kto, co robi i jakie są tego wyniki, ale również transparentności podejmowania decyzji i w ogóle tego, jak działamy lub jak oczekujemy, żeby działać?



” *Tymi pytaniami otwieramy dwie „puszki Pandory”, które uświadomią nam wiele ważnych spraw i wynikających z nich zmian.*



Iwo: Kolejna kwestia to konieczność przejęcia przez menedżerów, tzw. miękkich obszarów HR-owych związanych właśnie z **integracją zespołów**. Z takim bieżącym robieniem tego, a nie przy okazji. To musi być działanie intencjonalne, muszą sobie na to wygospodarować czas, na budowanie tego „**employee engagement**”.

W większości przypadków działo się to wcześniej przypadkiem w biurze, a często się w ogóle nie działo – mieliśmy tylko wrażenie integracji dzięki temu, że przebywaliśmy w jednym pokoju i spędzamy wspólnie czas. Tu trzeba mieć na to plan i go realizować. Patrzyć nie tylko na terminy i dowiezienie zadań, ale także zająć się tymi sprawami miękkimi.



Następną bardzo ważną rzeczą jest absolutne wyeliminowanie ze słownika firmy terminu „kontrola”. **Słowo to stoi w sprzeczności z zaufaniem - podstawą pracy zdalnej.**

Trzeba nauczyć się skupiać na wyniku pracy, a nie na tym, gdzie i czy akurat w danej chwili jest ona wykonywana.

- Niestety większość menedżerów nie potrafi stworzyć planów, później odpowiednio tej pracy rozdzielać i wspierać zespołów.
- Niestety brakuje w tym wszystkim systematyczności, a za dużo jest sprawdzania czy w danym momencie ktoś, tutaj coś robi.

Także trzeba przejść zmianę od mikro menadżera do mentora.

JAK ORGANIZACJE MOGĄ WŁĄCZYĆ WORKATION DO KULTURY ORGANIZACYJNEJ FIRMY?



Tomek: Workation – jaka jest Twoja definicja? Czy workation = praca zdalna? Jak organizacje mogą włączyć Workation do kultury organizacyjnej firmy, by jeszcze skuteczniej angażować pracowników?



Iwo: Nie stawiałbym znaku równości pomiędzy pracą zdalną a workation. W tym drugim chodzi bowiem o ważny aspekt, którym jest diametralna zmiana otoczenia i miejsca pracy na okres chociażby kilku dni. Chodzi o to, żebyśmy poczuli, że jesteśmy gdzieś indziej, aby zapachniało nam wakacjami i wypoczynkiem – oczywiście nie w znaczeniu pełnowymiarowego urlopu i nic nierobienia.



Zyskujemy tutaj tylko coś takiego, że rano się budzimy i już jest inaczej. Pojawia się uśmiech, bo świeci słońce, jest ciepło. Mamy piękny widok za oknem, a w zasięgu krótkiego spaceru plażę albo góry z dobrodziejstw, których możemy skorzystać po zakończonej pracy.

Wychodzimy z typowego środowiska, naszych standardów i rutyny dnia codziennego pozostając w tzw. pięknych okolicznościach przyrody, które z reguły kojarzą się nam z czymś miłym, dają możliwość relaksu i odpoczynku.

Może to być wyjazd na kilka dni, tygodni czy miesięcy. W jednym miejscu lub wielu. **Przy workation, podobnie jak przy pracy zdalnej, nie miejsce jest istotne tylko to, co faktycznie się w niej wydarza i jaki jest jej wynik.**



Iwo: Jeżeli popatrzymy na część osób, która tego właśnie oczekują od pracodawcy, aby poprzez możliwość pracy zdalnej mieć możliwość korzystania z workation, to jest ono fantastycznym elementem, jeżeli chodzi o metryki „talent attraction and talent retention”.

Sposobów na włączenia workation może być wiele:

- ▶ Firmy z początku wykorzystywały to do **działań czysto wizerunkowych**. To się zmieniło.
- ▶ Teraz nadal można organizować workation jako **element integracyjny**, w formie wyjazdu dla całej firmy, działu, czy zespołu projektowego.
- ▶ Są firmy, które po prostu dają taką możliwość i regulują ją w swoich benefitach, czasami nawet **finansując, czy współfinansując takie wyjazdy**.
- ▶ Niektórzy pracodawcy dają to jako **przywilej – nagrodę**, za szczególne osiągnięcia lub wygraną w firmowych konkursach.



Tomek: Co dalej? Co oprócz workation, jakie nowe zjawiska oraz trendy na przyszłość mogą się pojawić na rynku pracy i sposobach jej wykonywania?



Iwo: Na horyzoncie widać już kolejne zmiany.



Czterodniowy tydzień pracy

Taką nowinką bardzo bliską mojemu sercu, jest czterodniowy tydzień pracy. Wspominam o tym w książce, gdyż w czasie jej opracowywania rząd Hiszpanii w 2020 ogłosił testy takiego rozwiązania. Znowu, jest to bardzo prosty sposób na to, aby zaoferować ludziom to czego oczekują.

Pracujemy mniej, ale produktywniej



Każdy z nas z pewnością chciałby pracować krócej - choć to nie musi od razu oznaczać, że teraz możemy mniej robić i godzić się na mniejszą produktywność.

Taki trend zmobilizuje firmy do **optymalizacji swoich procesów wewnętrznych**, tego, jak praca jest wykonywana i jak mierzona oraz działań i ich wpływu na wellbeing pracowników. ■



To jest na pewno ciekawy trend i on się zaczyna realizować. Praca zdalna nie jest już sposobem na wyróżnienie się na rynku. Nim z pewnością może być czterodniowy tydzień pracy!



Tomasz Chaciński
Founder & CEO w Worksmile

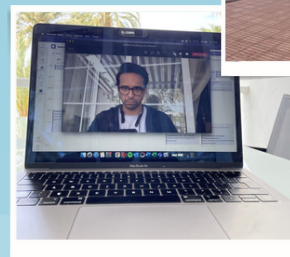
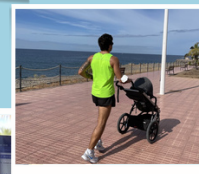
Pocztówka z workation

W ubiegłym roku spędziłem miesiąc na Teneryfie, równocześnie pracując i wypoczywając.

Workation to dla mnie coś nowego i naprawdę ciekawego.

Poranki spędzałem aktywnie! Biegałem i medytowałem w pięknych okolicznościach przyrody. Naładowany energią wracałem do mieszkania i do pracy. **W trakcie workation negocjowałem najważniejszą dla naszej firmy umowę – dołączenie do Grupy Pracuj.**

Moje doświadczenie dowodzi, że można robić naprawdę duże projekty z dala od biura. Wieczory przeznaczałem na spędzenie czasu z synkiem na plaży.





§

Praca zdalna a Kodeks Pracy



Felieton Romualda Ulcyfera, CFO w Worksmile

Praca zdalna a Kodeks Pracy

Romuald Ulcyfer

Chief Financial Officer w Worksmile. Doświadczony menedżer i specjalista z zakresu finansów, posiadający 15+ lat doświadczenia zarówno w konsultingu, międzynarodowych strukturach korporacyjnych, młodych spółkach technologicznych, jak i w swoim biznesie.

Dzięki temu łączy z powodzeniem perspektywę operacyjną i strategiczną.

Zafascynowany najnowszymi trendami w analityce biznesowej, ze szczególnym naciskiem na Power BI i Power Apps.



Jak wynika z badania „The Remote Future. Rynek pracy zdalnej a oczekiwania pracowników.” przeprowadzonego w połowie 2018 roku (czyli jeszcze przed pandemią) przez Kantar TNS, blisko 70% respondentów stwierdziło, iż ich pracodawcy nie oferują możliwości pracy zdalnej. Z kolei, w marcu 2022 roku raport Grupy Pracuj pt. „Dwa lata nowej normalności”, pokazał, że obecnie ok 85% pracowników chciałoby po zakończeniu pandemii pracować zdalnie lub hybrydowo, co najmniej kilka dni w miesiącu. Wydaje się, że okres pandemii był wielkim światowym testem pracy zdalnej. Ujawnił on nie mało wyzwań, ale i wiele korzyści i to zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Najlepszym tego dowodem jest fakt, iż praca zdalna już wkrótce zostanie uregulowana (przynajmniej częściowo) także w polskich przepisach Kodeksu Pracy.

Praca zdalna w Kodeksie Pracy – stan obecny

Obecne zapisy Kodeksu Pracy opisując pracę zdalną postępują się pojęciem telepracy, której poświęcony jest art. 67 Kodeksu, wprowadzony w 2007 roku. Co dowiemy się z zapisu?

- ▶ Po pierwsze **jako telepracę uznano wówczas świadczenie pracy poza zakładem pracy przy użyciu środków komunikacji elektronicznej**. Przepisy dot. telepracy zakładają, iż zarówno pracodawca jak i pracownik muszą się zgodzić na telepracę, co jest poparte odpowiednim dokumentem – porozumieniem lub aneksem do umowy o pracę.
- ▶ Po drugie, **pracodawca jest zobowiązany przedstawić telepracownikowi informację o warunkach zatrudnienia**, która najczęściej zawiera obowiązującą pracownika dobową i tygodniową normę czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego, obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia, informację o układzie zbiorowym pracy, ale także jednostkę organizacyjną, w której strukturze znajduje się jego stanowisko pracy, czy podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy odpowiedzialny za współpracę z telepracownikiem oraz upoważniony do przeprowadzenia kontroli w miejscu wykonywania pracy.
- ▶ Po trzecie, Kodeks Pracy w części dot. telepracy, mówi o tym, że **pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi niezbędny do wykonywania telepracy sprzęt, ubezpieczyć i pokryć koszty związane z jego instalacją i serwisem**. Art. 67 podkreśla, iż jeśli strony (czyli pracodawca i pracownik) ustalą, **iż telepraca będzie wykonywana przy wykorzystaniu sprzętu pracownika, przysługuje mu z tego tytułu ekwiwalent pieniężny, ustalony pomiędzy stronami**.

Należy również pamiętać, iż w okresie pierwszych 3 miesięcy pracy w formie telepracy, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą się „rozmyślić”, czyli złożyć wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia (jeśli telepraca dotyczy pracownika dotychczas pracującego tradycyjnie). Wniosek taki jest wiążący, czyli druga strona musi się do niego dostosować.



Planowane zmiany w Kodeksie Pracy w zakresie pracy zdalnej

W pierwszym tygodniu czerwca 2022 roku, po wcześniejszym zatwierdzeniu przez Radę Ministrów, do Sejmu trafił projekt zmian w Kodeksie Pracy, którego celem jest uregulowanie m.in. pracy zdalnej.

Oczywiście projekt może ulec zmianie; nie wiemy również kiedy finalnie zostanie uchwalony i wejdzie w życie. Niemniej, na tym etapie możemy założyć, że jego kręgosłup utrzyma się w zaproponowanym kształcie, zwłaszcza, że projekt był już konsultowany na forum Rady Dialogu Społecznego.

Jak czytamy w uzasadnieniu do projektu :

„ *Pandemia COVID-19 wpłynęła na wszystkie sfery życia społecznego, w tym także na sferę zawodową, a w związku z tym także na stosunki pracy. (...)*

Skutkiem rozpowszechnienia pracy zdalnej oraz dostrzeżenia zalet takiej pracy przez obie strony stosunku pracy były także sygnały oraz postulaty napływające zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców, aby wprowadzić regulacje dotyczące pracy zdalnej, jako rozwiązanie stałe.



Pocztówka z workation



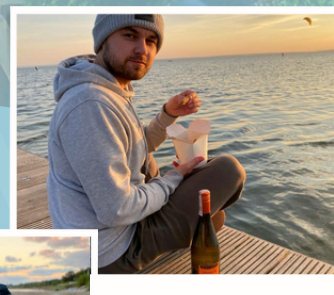
Kacper Mróz

Customer Success w Worksmile

Rok temu spędziłem miesiąc na Helu, w malowniczej Jastarni. Podczas workation, siedząc na ganku letniskowego domu, poprowadziłem kilka webinarów dla klientów oraz z sukcesem zakończyłem długie i wymagające wdrożenie naszej platformy w jednej z firm.

Podczas spotkań on-line bardzo chciałem pokazać wszystkim morze, niestety wiatr na plaży na to nie pozwalał. Jednak prawdziwa zieleń jaką miałem dookoła siebie udzielała się wszystkim i sprzyjała atmosferze wszechogarniającego wellbeingu.

Workation to dla mnie bardzo produktywna praca i odpoczynek.



Projekt wprowadza do Kodeksu **pojęcie pracy zdalnej**, zachowując jednocześnie wcześniejsze zapisy dot. telepracy. Zgodnie z propozycją zawartą w projekcie ustawy pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Powyższe oznacza, iż **praca będzie mogła być wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy jako praca zdalna albo też tylko częściowo** jako praca zdalna, np. 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika.

Najważniejsze zasady dotyczące pracy zdalnej według proponowanej nowelizacji Kodeksu Pracy:



1. Uzgodnienia pracy zdalnej

Pracodawca powinien zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi działającymi na terenie zakładu pracy lub określić regulamin pracy zdalnej. Jeśli jednak tego nie zrobi, może każdorazowo uzgadniać z pracownikiem zasady pracy zdalnej.

Uzgodnienie pracy zdalnej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem będzie mogło być dokonane w postaci papierowej lub elektronicznej, z inicjatywy pracodawcy lub na wniosek pracownika.

W praktyce zakres takiego uzgodnienia powinien obejmować sam fakt wykonywania pracy zdalnej, ustalenie, czy będzie to praca zdalna częściowa, czy też całkowita, jak również miejsce świadczenia pracy zdalnej.

Nie wyklucza to możliwości uzgodnienia także innych istotnych dla stron stosunku pracy elementów pracy zdalnej, o ile nie będą one sprzeczne z przepisami Kodeksu Pracy.



2. Miejsce wykonywania pracy zdalnej

Niezależnie od tego, czy będzie to miejsce pod adresem zamieszkania pracownika, czy też inne miejsce wybrane przez pracownika i zaakceptowane przez pracodawcę, zawsze będzie przedmiotem wzajemnego ustalenia między stronami stosunku pracy.

„ Oznacza to, iż ani pracodawca ani pracownik nie będzie mógł narzucić drugiej stronie miejsca wykonywania pracy zdalnej.



3. Nieregularność

Brak wymogu świadczenia pracy zdalnej regularnie – co w praktyce oznacza, że dopuszcza się pracę zdalną okazjonalną np. 1 dzień w tygodniu lub miesiącu, w sposób nieregularny.



4. Na polecenie pracodawcy

Praca zdalna może być realizowana na polecenie pracodawcy (w konkretnych sytuacjach np. w trakcie trwania stanu wyjątkowego, epidemii itp. lub w trakcie sytuacji, kiedy pracodawca nie jest w stanie czasowo – w wyniku siły wyższej – zagwarantować odpowiednich warunków BHP)

Jednak najpierw pracownik winien złożyć oświadczenie (dowolnie w postaci papierowej lub elektronicznej), iż ma odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy. Dopiero wówczas pracodawca może wydać takie polecenie pracownikowi.



5. Na wniosek pracownika?

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący (wymaga obustronnej zgody), **za wyjątkiem wniosków pracowników – kobiet w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do 4 roku życia lub pracowników – opiekunów dziecka niepełnosprawnego.**



6. Narzędzia i koszty pracy zdalnej

Pracodawca – tak samo, jak przy telepracy będzie zobowiązany do **zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy**, w tym odpowiedniego sprzętu, a także jego instalacji, konserwacji i ubezpieczenia.

Ponadto, pracodawca winien pokryć również **koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych** (Internet) niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Zapisów takich nie ma w regulacji dot. telepracy.

Będzie także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera, drukarki) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą.

pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały **bezpieczeństwo pracy**.

W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwał **ekwiwalent pieniężny** w wysokości ustalonej z pracodawcą. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu będzie mógł być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.



7. Prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej

Pracodawcy będzie przysługiwać prawo kontrolowania wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolowania w zakresie **bezpieczeństwa i higieny pracy** lub przestrzegania wymogów w zakresie **bezpieczeństwa i ochrony informacji**, w tym procedur **ochrony danych osobowych**.

”

Taka kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.

Kontrola pracownika przeprowadzona w miejscu pracy zdalnej będzie ograniczona **prawem pracownika do prywatności**. W praktyce więc taka kontrola będzie odbywać się co do zasady przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się (np. telefon, poczta elektroniczna, chat), ale także będzie ona mogła być prowadzona bezpośrednio w miejscu wykonywania takiej pracy, jednak w takim przypadku konieczne będzie uprzednie porozumienie się z pracownikiem.

Praca zdalna musi się odbywać w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Co do zasady zapewnienie odpowiednich warunków pracy to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy, przy czym ze względu na specyfikę pracy zdalnej szczególne znaczenie ma więc współdziałanie pracowników i pracodawców.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu, proponuje się, by to pracownik zapewniał właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem **wymagań ergonomii**. Przygotowanie miejsca wykonywania pracy zdalnej przez pracownika do wykonywania pracy w formie pracy zdalnej może wymagać podjęcia różnych czynności dostosowawczych, np. konieczność przemeblowania pomieszczenia w celu uzyskania lepszego dostępu do naturalnego oświetlenia.

Obowiązek pracodawcy w tym przypadku będzie sprowadzał się więc do przygotowania pracownika do tego, **jak powinno wyglądać optymalne (zdrowe i bezpieczne) stanowisko pracy**.

„ *Przepisy dotyczące wypadku przy pracy będą stosowane odpowiednio także do pracy zdalnej.*



Predykcje na przyszłość

Wszystko wskazuje na to, że praca zdalna będzie cieszyć się coraz większym zainteresowaniem i widać to wśród trendów HR-owych. Pracownicy przy rekrutacji zwracają uwagę, czy istnieje możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej. Tydzień w biurze zaczyna odchodzić do lamusa.

Jestem za!

Czy chciałbyś,
aby Workation
było dostępne
w Twojej organizacji?



65%
tak*

**Wielu respondentów
chętnie widziało by
takie rozwiązanie
wśród firmowych
benefitów.**

Jak pracodawca może się przygotować na zmiany?

Przygotowany projekt w dość kompleksowy sposób podchodzi do pracy zdalnej, wychodząc z założenia, **że to nie jest chwilowa moda, a jednak zdecydowany trend**, który będzie stawał się coraz powszechniejszą praktyką na rynku pracy.

Oczywiście przed pracodawcami proponowane zmiany będą stawiać pewne wymagania, jednak wydaje się, że lepsze jest uregulowanie tematu, niż jego brak.

Pracodawcy muszą pomyśleć nad nowoczesnymi rozwiązaniami dotyczącymi:

- **obiegu dokumentów**
- **sposobu uregulowania kwestii kosztów realizacji przez pracownika pracy zdalnej.**



Sprawny obieg dokumentów przy pracy zdalnej

Na pierwszy rzut oka widać wyraźnie, iż projekt dopuszcza formalizowanie pracy zdalnej drogą elektroniczną, co zdecydowanie ułatwi obu stronom działanie i wprowadzi **więcej elastyczności**, tak ważnej w dzisiejszym świecie.

Pracodawcy, którzy chcą podejść do tematu w nieco bardziej systemowy i uporządkowany sposób mogą skorzystać z jednej z wielu dostępnych funkcjonalności platformy Worksmile – tzw. **wniosków**. Jest to jeden z możliwych sposobów wsparcia swoich procesów wewnętrznych poprzez ich **automatyzację i digitalizację**.

Nie trudno bowiem wyobrazić sobie, by tą drogą przepływały pomiędzy pracodawcą (przełożony ale także np. dział kadr) a pracownikiem:

1. **Oświadczenie pracownika**, iż ma odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do realizacji pracy zdalnej
2. **Wnioski pracownika w szczególnej sytuacji** (patrz punkt 6 wcześniej) dotyczący wykonywania pracy zdalnej
3. A w sytuacji, gdy nie ma w danej firmie układu zbiorowego lub regulaminu pracy zdalnej, **komunikacja w zakresie czasu i miejsca oraz warunków wykonywania pracy zdalnej**.

Jakie są koszty pracy zdalnej?

Niekwestionowanym plusem proponowanych rozwiązań jest również uregulowanie kwestii kosztów realizacji przez pracownika pracy zdalnej.

Ile może wynieść taki ekwiwalent? W zależności od specyfiki danego stanowiska koszty mogą kształtować się w różny sposób. Przykładowo, koszt prądu przy korzystaniu przez pracownika z laptopa i monitora wyniesie **około 30 zł miesięcznie**. Jednak, jeśli specyfika pracy wymaga np. drukarki i skanera albo dwóch monitorów lub jeszcze innych dodatkowych urządzeń, **koszty te mogą wzrosnąć**.

Można również spodziewać się pewnej **sezonowości kosztów energii elektrycznej** – np. jesienią i zimą wyższych kosztów związanych zarówno np. z oświetleniem.

Ponadto, oprócz prądu, pracownik zdalny z pewnością korzysta z **Internetu** i może oczekiwać jego – przynajmniej częściowej – refundacji.

Niektórzy pracownicy argumentują również, iż pracując zdalnie nie korzystają z firmowej **kawy, czy herbaty** i innych elementów pracy w biurze, co faktycznie pozwala częściowo przynajmniej ograniczyć koszty biura.



Regulowanie kosztów pracy zdalnej

Jak widać, precyzyjne oszacowanie kosztów realizacji pracy zdalnej będzie nie lada wyzwaniem dla służb finansowych Pracodawcy. Dlatego wydaje się, że wielu z nich – podobnie jak np. przy samochodach służbowych z możliwością wykorzystania do celów prywatnych przez pracownika – **będzie chciało skorzystać z rozwiązania ryczałtowego**, przyznając pracownikowi pewną stałą kwotę na pokrycie takich kosztów właśnie.

„ *Ekwiwalent (bez względu na to, czy liczony każdorazowo, czy w formie ryczałtu) nie stanowi przychodu pracownika, czyli nie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym, ani nie podlega oskładkowaniu.*



Może to stwarzać pewne pokusy do nadmiernego subsydiowania pracowników, co z kolei może być kwestionowane zarówno przez organy skarbowe, jak i ZUS, dlatego powinien być on możliwy do uzasadnienia.

Jakich narzędzi użyć do przekazywania ekwiwalentu za pracę zdalną?

W procesie przekazywania pracownikowi ekwiwalentu, Pracodawca może sobie zdecydowanie pomóc, korzystając z **automatycznego i cyklicznego zasilenia dedykowanego budżetu swojego pracownika** na platformie Worksmile.

Jedną z wielu korzyści jest także fakt, iż pracownik zauważa takie zasilenie – **nie ginie ono na pasku wynagrodzenia** wśród wielu pozycji, dzięki czemu łatwiej je docenić.

Platforma Worksmile pozwoli pracownikowi wykorzystać te środki w dowolny sposób np. w sklepie spożywczym, odzieżowym, finansując usługi lub rozrywkę.

Pracownik – dzięki ostatnio wdrożonej funkcjonalności Worksmile – ma również możliwość **przelania tych środków na swój rachunek bankowy lub ich wypłatę w jednym z tysięcy bankomatów na terenie całego kraju**. Szczególnie ważne przy tym jest to, że Worksmile – jako instytucja płatnicza pod nadzorem Komisji Nadzoru Finansowego – jest profesjonalnym i rzetelnym partnerem, który wspiera swoich Klientów – Pracodawców w automatyzacji ich procesów HR-owych.



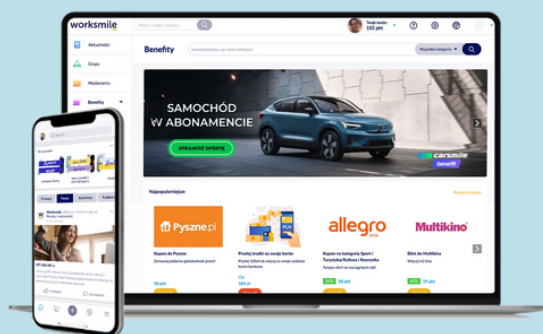
Platforma Worksmile a zarządzanie zespołami pracującymi zdalnie

Oprócz wdrożenia zmian z Kodeksu Pracy dot. pracy zdalnej, właściciele firm stoją też przed innymi wyzwaniami w związku z nowym trybem pracy. Obawiają się:

- czy proces digitalizacji procesów HR-owych przyjmie się w firmie,
- jak zarządzać zespołami rozproszonymi
- jak docierać do pracowników z informacjami firmowymi
- w jaki sposób budować kulturę organizacyjną
- i wiele więcej.

Firmowe benefits | Komunikacja wewnątrzfirmowa

Platforma Worksmile może w znaczący sposób pomóc pracodawcom w zarządzaniu zespołami, które pracują całkowicie lub częściowo zdalnie.



Na platformie pracodawca znajdzie wiele udogodnień, które pomogą mu w zarządzaniu zespołami rozproszonymi, m.in.:

- Wnioski online
- Grupy tematyczne,
- Tablica aktualności,
- Ustalanie komunikatów priorytetowych,
- Wizytówka pracownika,
- Dostęp przez aplikacje mobilną ■

Jeśli chcesz dowiedzieć się, jak możesz wykorzystać Worksmile w swojej firmie, umów się na demonstrację platformy. Zeskanuj QR kod.



Pocztówka z workation



Maciej Stańczyk

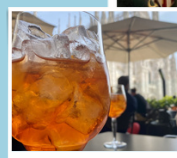
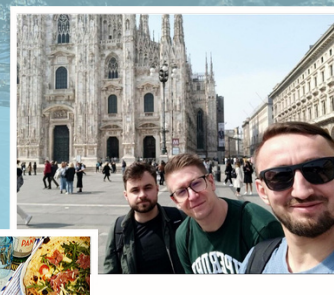
Customer Success w Worksmile


W tym roku odwiedziłem Bergamo i Mediolan na workation. Wyjechałem wraz z całym działem Customer Success na kilkudniowy wypad.

Workation to dla mnie idealne rozwiązanie, aby połączyć przyjemne z pożytecznym.

Chcę więcej takich wyjazdów!

W ciągu tych kilku dni wdrażałem nowych klientów platformy Worksmile oraz podtrzymywałem relacje obecnymi. Znaleźliśmy też czas na szkolenie wewnętrznie oraz integrację zespołu. Udało się nam też poznać wiele ciekawych miejsc - zrobiliśmy naprawdę dużo kroków!





***Dlaczego warto łączyć
pracę z
odpoczynkiem?
Co na to
„psychologia”?***

*Rozmowa Tomasza Chacińskiego,
CEO Worksmile*

*z Agatą Krogulec,
Psychoterapeutką i Seksuologiem*

Dlaczego warto łączyć pracę z odpoczynkiem? Co na to „psychologia”?

Agata Krogulec

Managerka z ponad 15-letnim doświadczeniem w zarządzaniu projektami, aktywnościami PR, public affairs oraz organizacją eventów w obszarze mediów i telekomunikacji. Terapeutka i seksuolożka.

Współpracuje z podmiotami biznesowymi oferując szeroką gamę szkoleń oraz zewnętrzny consulting w obszarze tworzenia środowisk pracy przyjaznych pracownikom.



Tomek: Czy łączenie pracy z wypoczynkiem jest w ogóle możliwe w czasach work-life-integration i pracy zdalnej?



Agata: Przekornie odpowiem, że wypoczynek, czas oderwania się od codziennych obowiązków – zarówno tych prywatnych jak i zawodowych, nie tylko jest możliwy, ale wręcz powinniśmy traktować go jako konieczność i właściwie jako kolejny obowiązek do wprowadzenia w nasze kalendarze.

Nasz umysł, nasze ciało potrzebują solidnej porcji odpoczynku, resetu i nabrania dystansu od wszechobecnego w naszym życiu pędu, natłoku terminów i zobowiązań oraz co jest znakiem naszych czasów – nieprawdopodobnego przeciążenia informacjami oraz bodźcami. Odpoczynek, zarówno ten codzienny, jak i dłuższy – zaplanowany to niezbędny element higieny zarówno umysłowej jak i fizycznej, podobnie jak sen, dobra dieta i aktywność fizyczna.

Łączenie pracy z wypoczynkiem dla każdego z nas będzie bardzo indywidualną kwestią. Niemniej uważam, że wobec powyższych wspomnianych czynników towarzyszących nam każdego dnia, warto pokusić się i spróbować czy takie połączenie w naszym przypadku się sprawdzi.

DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?



Tomek: Jak robić to mądrze i efektywnie? Jakie mogą tutaj czekać na nas „pułapki”, na co uważać, jak sobie z nimi radzić?



Agata: Po pierwsze – jak wspomniałam wcześniej, na pewno warto zaplanować urlop, dłuższy weekend czy wakacje. Ciekawą informacją jest zapewne to, że odczuwamy korzyści już przy samej aktywności planowania wakacji!

Zetknęłam się kiedyś z wynikami badań prowadzonych w Holandii, które jasno wskazywały na to, że spokojne i prowadzone wcześniej planowanie wakacji od razu przełożyło się na zmianę nastawienia osób planujących, które określały siebie jako **bardziej zrelaksowane, wesole i mniej nerwowe** niż przed rozpoczęciem planowania urlopu.

Jeśli dodamy do tego wszystkie benefity związane z odpoczynkiem i wakacjami – właściwie **każdy czytelnik tego wywiadu powinien zaraz po zakończeniu lektury zabrać się za planowanie nawet krótkiego, weekendowego wyjazdu na odpoczynek**



Co ważne – każdy z nas powinien odpowiedzieć sobie na pytanie, czy jest w stanie w odpowiednim momencie – po zakończeniu dnia pracy – wyciszyć telefon i zamknąć komputer. To być może najtrudniejszy element całego wyjazdu o takim charakterze.

DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?



Agata: Jednakże, jak można teraz zaobserwować, w trosce o własne dobre samopoczucie i zachowanie higieny na linii praca – życie prywatne, nauczyliśmy się już zarządzać podziałem naszego czasu i zasobów na obie te kwestie, więc o to się nie martwię.

Warto dodać też, że i pracodawcy podjęli już szereg decyzji i rozwiązań **limitujących ilość godzin pracy** w trakcie pracy zdalnej. Przyznam szczerze, że cieszy bardzo kolejna zmiana i modyfikacja, będąca ciekawym udogodnieniem dla pracowników, czyli **workation**.

Jeśli jest to rozwiązanie zaproponowane i akceptowane przez naszego pracodawcę – powiadomienie wszystkich osób, z którymi współpracujemy na co dzień będzie formalnością.

My sami zaś możemy moderować także nasze zaangażowanie w czas poświęcany na każdą konferencję i spotkanie online – jeśli uda nam się przez tydzień **ograniczyć aktywności "pożerające" nam czas**, wówczas efektywniej i sprawniej uporamy się z obowiązkowymi zadaniami i pozostanie już tylko cieszyć się czasem wolnym poza godzinami pracy w każdym cudownym, wybranym przez nas miejscu.



Tomek: Czy psychologia zna już pojęcie „workation”. Jaki do tego stosunek ma nauka, a może i praktyka...?



Agata: Workation to stosunkowo nowe zjawisko, do tej pory spotykane raczej w firmach młodych i otwartych na oczekiwania swoich pracowników. Na analizy efektywności wykonywanej w takich okolicznościach pracy, a przede wszystkim na to z jak dużym zainteresowaniem zarówno pracowników jak i kadry managerskiej to rozwiązanie się spotka trzeba będzie chwilę poczekać, jestem jednak przekonana, że pojawi się mnóstwo interesujących analiz i badań.



DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?



Agata: Niemniej dwa lata pandemii i pracy zdalnej, z całkowitym odseparowaniem od środowiska biurowego i naturalnych, codziennych kontaktów między pracownikami pokazały, że pomimo niesprzyjających, nienaturalnych dla naszej dotychczasowej zawodowej codzienności warunków, firmy, w których pracujemy dalej funkcjonują, biznesy w większości rozwijają się, a i nasze relacje biznesowo – koleżeńskie utrzymują się nadal. W nieco innej formule, innym natężeniu – niemniej dalej trwają, a czasem ich nowe otwarcie pozwala na lepsze osiągnięcie wyników zespołowych.

Jednakże jako psycholog jedno mogę podkreślić stanowczo i to jest komunikat skierowany zarówno do pracowników jak i kadry managerskiej – **zbytne obciążenie pracą i obowiązkami nawet jeśli ma odzwierciedlenie w polepszającej się sytuacji finansowej firm, to nigdy nie przekłada się na efektywność, motywację i jakość wykonywanej przez pracowników pracy.**



” *W związku z tym, będę przy każdej możliwej okazji rekomendować wprowadzenie możliwości skorzystania z opcji pracy w trybie "workation" w każdej firmie, która to rozważa.*

Znamy, nie wykorzystujemy!

Czy w Twojej firmie
można skorzystać
z workation?

60%
nie*

**Mimo wszystko firmy
nie dają takiej
możliwość
pracownikom lub
jej nie propagują.**

*Badanie własne Worksmile na grupie administratorów platformy, N = 550.

DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?



Tomek: Czy jest to coś, co Pani by polecała np. w kontekście walki ze zmęczeniem i stresem, wypaleniem zawodowym, tworzeniem przyjaznego miejsca pracy, integracji pracowników?



Agata: W kontekście przedmiotu naszej rozmowy – zachęcam wszystkich do częstszych, krótszych przerw i oderwania się od pracy – ciekawe jest to, że **nawet 24 godzinny reset od obowiązków** zawodowych już ma istotny wpływ na nasze postrzeganie problemów, relacji zawodowych i możliwości spojrzenia na codzienne problemy z innej perspektywy. **I to akurat jest plus, który odnotowany powinien być po obu stronach - zarówno pracowników jak i pracodawcy.**

Dla pracodawcy niewątpliwie koniecznym obowiązkiem będzie przygotowanie wewnętrznych regulacji takiego sposobu świadczenia pracy (np. ewidencja jego czasu, przejrzyste zasady). Niemniej ponownie – konieczność szybkiego dostosowania się do zasad panujących podczas pracy zdalnej w okresie pandemii była swego rodzaju ćwiczeniem, które zdecydowana większość pracodawców odrobiła fantastycznie zmuszona przez nieoczekiwany wybuch Covid-19. Zatem **nie postrzegam tego w kategoriach minusów.**

O problemach wypalenia zawodowego, frustracji i stresu związanego z pracą napisano i powiedziano już sporo. A skoro rozmawiamy o tym w okresie właśnie rozpoczętych wakacji, nie chciałabym szerzej tego omawiać, koncentrując się jednak zdecydowanie bardziej na pozytywnych aspektach wakacji i odpoczynku.

” *nawet 24 godzinny reset od obowiązków zawodowych już ma istotny wpływ na nasze postrzeganie problemów*



DLACZEGO WARTO ŁĄCZYĆ PRACĘ Z ODPOCZYNKIEM? CO NA TO „PSYCHOLOGIA”?



Agata: Jednakże wszyscy mamy chyba świadomość jak istotny i ważny dla wszystkich jest to problem, którego absolutnie zarówno pracownicy jak i pracodawcy nie powinni bagatelizować, a wręcz próbować wszelkimi sposobami przeciwdziałać tym zjawiskom. Zjawiskom, które są niestety jednymi z bardziej doskwierających i często nie do końca dobrze zdiagnozowanych i poprawnie zarządzanych w kulturach korporacyjnych wielu firm.



Tomek: Bazując na Pani doświadczeniu, jakie wskazówki i jakie przestrogi dotyczące workation możemy dać HR-owcom, którzy będą odpowiedzialni za wcielenie tego pomysłu w życie?
Prośba o 2 „złote rady”.



Agata: Zarówno zespołom HR jak również - a w szczególności kadrze managerskiej - sugerowałabym otwarcie się na ten trend i wprowadzenie możliwości skorzystania z takiej formuły nawet na czas próbny, będący swego rodzaju testem na żywym organizmie dla całej struktury firmy.

- przygotowanie **transparentnych zasad**
- **zakomunikowanie ich pracownikom**
- a przede wszystkim – **okazanie im zaufania i wsparcia**

Korzystanie z tej formy czasowego świadczenia pracy w długofalowej perspektywie przyniesie moim zdaniem same korzyści i benefity wszystkim zainteresowanym stronom. ■



Pocztówka z workation



Piotr Pamięta

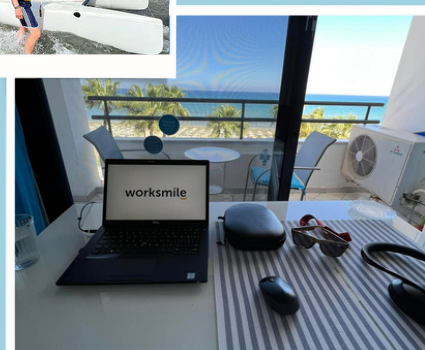
Brand Activation w Worksmile


Workation to dla mnie możliwość wydłużenia rodzinnych wyjazdów wakacyjnych, czy ciekawego zagospodarowania dzieciom czasu wolnego od szkoły.

W moim przypadku jest to możliwe z uwagi na charakter pracy oraz dzięki narzędziom i rozwiązaniom, z których korzystamy w firmie i co najważniejsze – naszym wartościom i kulturze pracy.

Będąc w Hiszpanii, **miałem sporo podsumowań, działań planistycznych na kolejny kwartał.** Spotykałem się też z osobami, które **rekrutowały do mojego zespołu.** Z uwagi, że sam przebywałem na workation, mogłem dać żywy dowód na to, że u nas „każdy pracuje skąd mu pasuje”.

W wolnym, czasie i dalszej części już normalnych wakacji zwiedzaliśmy Andaluzję, kibicowaliśmy Drużynie Narodowej, która grała mecz z Hiszpanią w Seville. Nie byłbym sobą, gdybym nie wykorzystał też bliskości morza do pływania na SUPie.





***Czy workation
może stać się
benefitem,
który przyciągnie
talenty?***

*Felieton Anety Łuba,
HR Manager w Worksmile*

Czy workation może stać się benefitem, który przyciągnie talenty?

Aneta Łuba

Managerka z ponad 15-letnim doświadczeniem w budowaniu i zarządzaniu wspierających biznes działów HR, głównie w spółkach akcyjnych.

Z wykształcenia psycholog z zamiłowania business & life coach. Absolwentka MBA na Akademii Leona Koźmińskiego. Pasjonatka pracy z ludźmi nad transformacją ich kompetencji osobistych, motywacją, efektywnością oraz rozwojem umiejętności liderekich.



Biorąc pod uwagę ilość zwolnień lekarskich spowodowanych wypaleniem zawodowym oraz wielkość rotacji pracowników, workation może stanowić jeden z elementów programu wellbeingowego i benefitowego dla pracowników.

Jednak nawet najlepsze workation nie zastąpi innych, ważnych czynników wpływających na samopoczucie pracownika w pracy, jak chociażby: atmosfera, relacje z przełożonym, styl zarządzania w przedsiębiorstwie, możliwości rozwoju i poczucia wpływu na organizację czy poziomu wynagrodzenia albo elastyczny czas pracy.

Workation jako trend XXI wieku – skąd wzięła się potrzeba pracy na wakacjach?

Praca w miłym otoczeniu wzmacnia naszą kreatywność. Świeże powietrze podnosi wydajność mózgu, aktywność fizyczna (nawet spacer) dodaje nam energii i podnosi naszą efektywność w ciągu dnia. Workation wpisuje się w trend wellbeingu, czyli dbania o dobrostan pracowników.

CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIJE TALENTY?

W Polsce nie zetknęłam się jeszcze z badaniami w jaki sposób workation przekłada się na pracę, ale w Stanach Zjednoczonych takie badania zostały już przeprowadzone i pokazały, że **7 na 10 Amerykanów było mniej skłonnych do rezygnacji z pracy po takim wyjeździe.**

Korzyści z oferowania workation w firmie

Jak szacował w 2021 roku Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, **każda złotówka niewydana na poprawę zdrowia pracownika kosztuje polskiego pracodawcę ok. 4 zł** – składa się na to koszt zwolnień lekarskich, zastępstwa, a w wielu przypadkach koszt poszukiwania nowego pracownika.

Kwota nie uwzględnia kosztów wdrożenia nowego pracownika, bo te są zmienne i zależą od stanowiska, odpowiedzialności i długości procesu. Biorąc pod uwagę, że Polska nadal jest w czołówce krajów, gdzie **pracownicy przepracowują największą ilość godzin**, przestają dziwić koszty zwolnień lekarskich, jakie co roku ponoszą pracodawcy i państwo. Dlatego bardzo ważna jest wszelka profilaktyka zapobiegania chorobom związanym z pracą, w tym wypaleniu zawodowemu.

” *Biorąc też pod uwagę coraz trudniejszy rynek pozyskiwania pracowników workation, staje się elementem budowania przewagi konkurencyjnej.*



Praktyka...

Czy korzystałeś
z wrokation?

63%
nie*

**Osoby, które były
na wrokation pozostają
w znacznej mniejszości.**

**Część osób nie ma
takiego doświadczenia,
ale chce skorzystać
z niego w najbliższym
czasie.**

*Badanie własne Worksmile na grupie administratorów platformy, N = 550.

CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIJE TALENTY?

Czy pracownicy chcą korzystać z workation?

W firmie, gdzie obecnie pracuje, praca zdalna oraz praca na workation cieszy się dużym zainteresowaniem. Statystyki zaprezentowane przez Strefę Biznesu mówią, że w 2021 roku prawie **4 na 10 Europejczyków planowało skorzystać z workation.**

Zaskakujące są dane z Polski, gdzie **75% z nas** wyraziło chęć do skorzystania z takiej formy pracy i wypoczynku w najbliższej przyszłości. Na Zachodzie workation cieszy się dużą popularnością. Ponad **67% Amerykanów** potwierdziło, że wybrało workation po to, żeby się mentalnie zresetować.

Uważam, że zarówno workation, jak i każda inna dobrowolna forma zadbania o kondycję psychiczną i fizyczną pracownika spotka się z dużą aprobatą, jak i chociażby skracanie tygodnia pracy albo zmniejszanie ilości godzin lub jej uelastycznienie.



Kto może korzystać z workation?

Workation na pewno **nie jest opcją dla wszystkich grup pracowników.** Trudno sobie wyobrazić pracownika fizycznego łączącego pracę np. przy taśmie produkcyjnej albo na magazynie z wakacjami. Ten benefit jest skierowany przede wszystkim do pracowników umysłowych, których praca nie wymaga ciągłego przebywania na terenie zakładu pracy.

CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIJE TALENTY?

Ale też do pracownika organizacji, gdzie **digitalizacja procesów** umożliwia dostęp do niezbędnych dokumentów z każdego miejsca na ziemi. To także benefit dla pracowników **niewykluczonych cyfrowo**.

O workation słyszy się głównie w kontekście firm technologicznych, IT. Uważam jednak, że wszystko zależy od rodzaju wykonywanej pracy i stylu zarządzania w firmie, niezależnie od branży.

Workation, jako benefit, może stanowić element przewagi konkurencyjnej na rynku pracy. Obecnie mamy bardzo niski poziom bezrobocia, coraz mniej wykwalifikowanych specjalistów, dlatego może to być ciekawa opcja w niektórych branżach.

Workation jako benefit dla... kogo?

Z mojego punktu widzenia jest to benefit idealny dla pracowników, którzy mają dzieci lub zwierzęta. Ale oczywiście nie tylko. Osoby, które pracują zdalnie mogą zmienić lokalizację i wyjechać do ciepłego kraju, żeby urozmaicić swój tryb życia i odpocząć po godzinach pracy w nowym miejscu.

Pracownik-rodzic na wakacjach

W momencie zakończenia roku szkolnego pojawia się odwieczne pytanie, „co zrobić z dzieckiem/dziećmi przez najbliższe 2 miesiące?”

Oczywiście w sytuacji, w której do opieki nad dziećmi zgłaszają się dziadkowie lub dzieci są na tyle duże, że mogą same wyjechać na obóz czy kolonie – to problem w tym okresie jest mniejszy.



CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIE TALENTY?

Musimy jednak pamiętać, że wyjazd na kolonie to około **10 dni**, a wakacje trwają o wiele dłużej. Ilość urlopu wypoczynkowego również jest ograniczona. Maksymalna ilość to **26 dni**, plus ewentualnie **2 dni** opieki na dzieckiem, to i tak za mało, żeby pokryć ok. **50 dni wakacyjnych** (nie wspominając, że urlop przydałoby się również na ferie zimowe).

Dlatego możliwość wyjazdu z dzieckiem i połączenia tego z pracą są alternatywą dla siedzenia w czterech ścianach domu i **możliwością połączenia życia zawodowego z rodzinnym**.

Pracownicy ze zwierzętami i praca zdalna

Nie tylko logistyka z dzieckiem jest wyzwaniem. Ludzie, którzy mają psa lub kota, często muszą szukać drogiej opieki dochodzącej do zwierzęta lub hotelu, który zwierzę przyjmie. Ceny w okresie wakacyjnym są dość wysokie.

Oczywiście, część osób odda zwierzę do rodziny i przyjaciół, ale nie zawsze uda się to zorganizować. Praca na workation ze zwierzęciem ma też swoje dodatkowe plusy. **Praca, wakacje i pupil.**

Ja mogę pracować, mój czworonóg nie wygryza wypełnienia kanapy z tęsknoty za mną, tylko biega na świeżym powietrzu, a po zamknięciu komputera mamy czas na wędrówki. Cudowna wizja, którą doceni chyba większa część posiadaczy zwierzęcych przyjaciół, szczególnie psów i kotów, chociaż ja z moim królikami też podróżuję.



Workation jako forma integracji zespołów

Workation świetnie nadaje się dla pracowników, którzy na co dzień wykonujących swoją pracę **w zespołach rozproszonych**. Workation może być dobrym pomysłem na zintegrowanie zespołów, które nie widzą się na co dzień twarzą w twarz. Od rana pracujemy w jednym miejscu a po pracy mamy czas na poznanie siebie podczas wspólnych treningów, wyjść i innych aktywności.

Workation – zagrożenia

Jest to benefit, do którego pracownicy mają ograniczony dostęp ze względu na branżę lub specyfikę pracy, o czym pisałam powyżej, ale również predyspozycje indywidualne pracowników.

Łączenie pracy z wypoczynkiem, wymaga umiejętności samoorganizacji i skupienia w różnych warunkach, bo czy będąc z dziećmi, czy ze zwierzęciem, czy z kimkolwiek innym w jakimkolwiek zakątku świata, jesteśmy narażeni na sporą dawkę rozpraszaczy, co też może negatywnie wpłynąć na jakość pracy.

Workation a kultura organizacyjna

Workation to atrakcyjny benefit, ale wymaga określonej kultury organizacyjnej, żeby mógł spełnić swoje przeznaczenie. **W organizacjach o niskim poziomie zaufania i zaangażowania**, gdzie micromanagement i nadmierna kontrola pracownika są standardowym stylem zarządzania, może odnieść odwrotny skutek.

Pracownik zamiast relaksu i odpoczynku psychicznego dostanie do wykonania, poza standardowymi obowiązkami, dodatkowe, codzienne sprawozdania z tego: czy, kiedy i w jaki sposób wykonał swoją pracę, ile mu ona zajęła.

Pojawią się pytania, dlaczego tak długo dana rzecz była wykonywana, monitoring kliknięć myszką, niezapowiedziane telefony od przetłózonego, weryfikację kalendarza spotkań albo inne wymyślne metody.

” *Na workation trzeba przygotować mentalnie i kompetencyjnie przede wszystkim kadrę managerską, ale również pracowników, ponieważ taka praca wymaga sporej umiejętności samodzielnego zarządzania i czasem własnym i zadaniami.*



Sposoby na zarządzanie pracą podczas workation

Połączenie pracy z wypoczynkiem jest na pewno łatwiejsze do wprowadzenia, jeśli organizacja zarządza poprzez cele czy to **w systemie OKR-owym**, gdzie w planie kwartalnym znalazły się odpowiednie cele do zrealizowania a **Key Activities** rozłożone w czasie, pilnują realizacji kluczowych rezultatów, czy też **MBO**, gdzie cele są rozłożone w dłuższej perspektywie czasowej, a skaskadowane harmonogramy realizacji zadań pozwalają na kontrolę efektywności podejmowanych działań.

Przed wdrożeniem workation warto odpowiedzieć sobie na kilka pytań:

1. Jakie korzyści osiągnę jako pracodawca, wprowadzając taki benefit?
2. Co stracę, wprowadzając workation?
3. Jakie korzyści osiągnę, nie wprowadzając workation?
4. Co stracę, nie wprowadzając workation?

CZY WORKATION MOŻE STAĆ SIĘ BENEFITEM, KTÓRY PRZYCIĄGNIJE TALENTY?

Odpowiedzi będą różne, w zależności od branży, specyfiki pracy, kultury organizacyjnej, EVP czy strategii i stylu zarządzania, dlatego **decyzja powinna być oparta o rzetelną analizę, a nie jedynie trend na rynku.**

Workation jako benefit, który przyciągnie talenty

Biorąc pod uwagę rosnącą ilość ofert pracy na rynku oraz malejącą ilość dostępnych specjalistów, coraz większą rolę odgrywają warunki pracy. **Im lepsze zaplecze, które gwarantujemy pracownikowi, tym większy napływ CV.**

Obserwując oferty pracy na LinkedIn, widać ilość aplikacji na dane ogłoszenie. Im uboższa oferta od pracodawcy, tym mniej zainteresowanych, bo samo wynagrodzenie to nie wszystko. Workation może być jednym z czynników wpływających na decyzję kandydata, ale należy pamiętać, że liczą się również inne aspekty kultury organizacyjnej. ■



Aneta Łuba

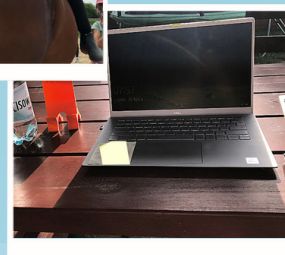
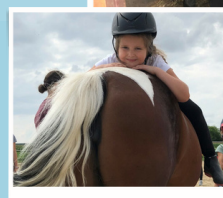
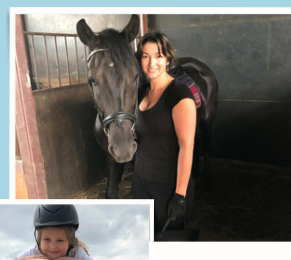
HR Manager w Worksmile

W ubiegłym roku spędziłam trzy tygodnie wśród koni pod Uniejowem. Moje dziecko uczestniczyło w tygodniowych koniokolonjach, a ja w tym czasie mogłam spokojnie pracować z dala od zgiełku miasta, otoczona tym, co najbardziej lubię: ciszą, końmi i świeżym powietrzem.

Dzień zaczynałam od szybkochoду wraz ze wschodem słońca, potem praca na tarasie, z którego miałam kojący widok. W ciągu tygodnia przeprowadziłam kilkanaście rozmów kwalifikacyjnych, przygotowałam kilka sprawozdań dotyczących pierwszego półrocza i przeprowadziłam szkolenie online.

Workation to dla mnie możliwość połączenia życia zawodowego z opieką nad dzieckiem, ale też czas na regenerację.

Pocztówka z workation





**3 Jak
organizować pracę
i rozliczać efekty
podczas workation?**



*Felieton Edyty Brzęckiej,
Head of Customer Success w Worksmile*

Jak organizować pracę i rozliczać efekty podczas workation?

Edyta Brzęcka

Head of Customer Success w Worksmile. Jej celem jest budowanie strategii opartej o sukces klienta. Systematycznie rozwija zespoły customer success, a jej największym osiągnięciem jest utrzymywanie poziomu satysfakcji klienta powyżej 80%. Miłośniczka psów i slow life.



Moją przygodę z workation rozpoczęłam w Hiszpanii, a zaraz po tym wyładowałam we Włoszech! Mimo tak bliskich terminów, były to zupełnie różne doświadczenia. Śmiało mogę powiedzieć, że zgłębiłam dwa różne modele workation. Na potrzeby tego artykułu będę się posługiwać określeniem „model hiszpański” oraz „model włoski”.

W Hiszpanii spędziłam miesiąc i było to moje pierwsze w życiu doświadczenie workation. Podróżowałam z moim partnerem. Ten miesiąc podzieliliśmy sobie na dwie miejscowości. Byliśmy w Aligante nad morzem, gdzie faktycznie można było poczuć się jak na wakacjach. Drugą część pobytu spędziliśmy w Madrycie i poświęciliśmy wolny czas na zwiedzanie.

Na kolejny workation nie musiałam długo czekać. Tuż po moim powrocie z Hiszpanii pojawił się pomysł kolejnego wyjazdu. Tym razem inicjatywa była oddolna i organizacją pobytu zajął się mój zespół. Wybraliśmy się na kilkudniowy wyjazd do Bergamo we Włoszech.

„Model hiszpański” a „model włoski”

Dlaczego te dwa doświadczenia workation tak bardzo się różnią? Po pierwsze **czas**. Wyjazd do Hiszpanii był znacznie dłuższy i tutaj przygotowanie też było bardziej konkretne. Natomiast wyjazd do Włoch to było faktycznie tylko kilka dni i organizacja przebiegła wyjątkowo sprawnie.

Drugim czynnikiem różnicującym jest **liczba osób**. W modelu hiszpańskich uczestnikami workation były dwie dorosłe osoby, niezwiązane ze sobą zawodowo. Każdy wykonywał swoje obowiązki w osobnej przestrzeni. W modelu włoskim uczestniczyła grupa pracowników z tej samej firmy i z tego samego działu. Pracowaliśmy i wypoczywaliśmy wspólnie.

Warto również wspomnieć o **motywach workation**, które dla obu modeli były inne. Decydując, się na wyjazd do Hiszpanii, wybrałam okres na przełomie lutego i marca. Końcówka zimy w Polsce to okres, gdzie naprawdę trzeba **ładować akumulatory**. Niesprzyjające warunki pogodowe – chłód, brak słońca, krótkie dni. Po prostu potrzebowałam zmiany.



Archiwum prywatne - Hiszpania

Wyjazd zespołowy odbył się pod koniec marca. Tutaj głównym motywem workation był **tani bilet**. Udało nam się znaleźć bardzo atrakcyjną cenę za przelot do Bergamo. W jedną stronę za 24 zł, więc w zasadzie wyniosło nas to mniej niż 50 zł z bagażem podręcznym. Było to na tyle atrakcyjne, że w ciągu 60 minut wszyscy się zorganizowaliśmy i wykupiliśmy miejsca w samolocie. Workation połączyliśmy z **integracją zespołu**. Po okresie pandemii, gdzie rzeczywiście w biurze przybywaliśmy rzadko, chcieliśmy spędzić wspólnie czas.

Praca zdalna = workation?

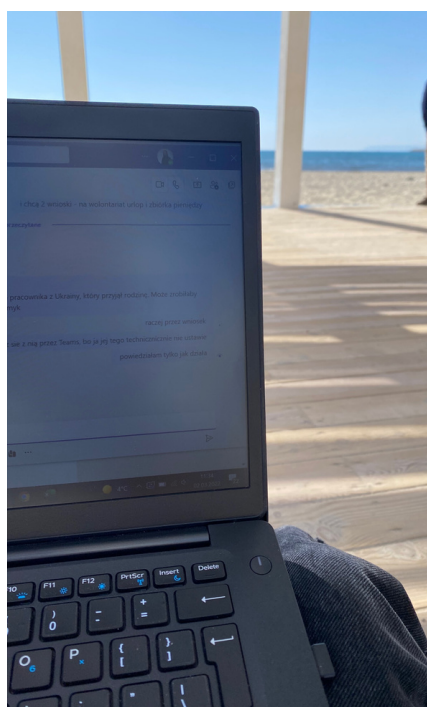
Workation bardzo ułatwiła mi **praktyka pracy zdalnej** oraz **wysoko rozwinięta kultura organizacyjna w firmie**. To weszło nam w krew i świetnie sobie radzimy, będąc z dala od biura, kolegów i przełożonych. W Worksmile staramy się promować kulturę work – life integration. Mój pomysł wyjazdu nie spotkał się z żadnym problemem po drodze. Zarówno zespół, jak i szef zareagowali bardzo pozytywnie.

Zadbałam jedynie o to, aby w czasie workation nie było żadnych warsztatów, szkoleń stacjonarnych, czy większych wydarzeń, do których miałabym coś ważnego przygotować albo mogłoby się po prostu wydarzyć coś nieprzewidzianego. Właśnie dlatego na workation wybrałam spokojniejszy zawodowo okres.

” *W moim przypadku śmiało można postawić znak równości między workation a pracą zdalną.*

Przeniostałam cały swój sprzęt, wiedzę i umiejętności do słonecznej Hiszpanii. Nadal mogłam zdalnie prowadzić zespół i się z nim komunikować. **Jestem zwolennikiem pracy hybrydowej** uwielbiam spotykać się z ludźmi.

Po prostu potrzebujemy widzieć się nie tylko przez kamerkę. Jeśli jest to tylko miesiąc, to uważam, że można sobie z tym poradzić.



Jak tak, to gdzie?

**Gdzie chciałbyś
pojechać lub jakie
miejsca już odwiedziłeś
podczas Workation?**

**TOP 3 wg naszych
ankietowanych to:***

- 1. Europa: Włochy,
Grecja i Portugalia**
- 2. Spokojne miejsce
nam morzem**
- 3. Apartament
z widokiem na góry**

*Badanie własne Worksmile na grupie administratorów platformy, N = 550.



7 rzeczy, o które musisz zadbać podczas workation

Wiedziałam, że wybierając się na workation, jadę zarówno na wakacje, jak i do pracy. Miałam też świadomość, że przez miesiąc nie będę tylko odbierać telefonów, czy odpisywać na maile. Miałam konkretne zadania do wykonania. Właśnie dlatego tak szczegółowo przygotowałam się do wyjazdu i **zadbałam o 7 kluczowych rzeczy**:



1. Zakwaterowanie

Wybór miejsca pobytu na idealny urlop nie jest prosty. A co dopiero gdy chcesz łączyć dwie przeciwstawne aktywności – pracę i wakacje? Aby efektywnie pracować i równocześnie wypoczywać musiałam mieć **odpowiednią przestrzeń**.

Przy wyjeździe samodzielnym („model hiszpański”) postawiłam na **mieszkanie wynajęte przez Airbnb**, gdzie miałam swoje biuro i mogłam swobodnie pracować. Natomiast wyjazd zespołowy („model włoski”) spędziliśmy w dwóch sąsiadujących mieszkaniach, gdzie w jednym zakwaterowały się kobiety, a w drugim mężczyźni z zespołu. Jako miejsce pracy wykorzystywaliśmy głównie kawiarenkę internetową znajdującą się na dole budynku. We Włoszech jest to dość popularne. W tej kawiarni była zaaranżowana przestrzeń do pracy – dostosowane stoliczki, dobre światło dzienne, odpowiednie krzesła.

W obu przypadkach szukałam takiej formy zakwaterowania, która da mi jak największą **swobodę pracy i jednocześnie prywatność**. Najlepiej moim potrzebom odpowiadały mieszkania do wynajęcia. Dzięki temu miałam swoją przestrzeń pracy i odpoczynku, a także dostęp do własnej sfery gastronomicznej, która nie była ograniczona do określonych godzin.

Zwracałam też uwagę na opinie poprzednich gości tych miejsc noclegowych na temat **sieci WiFi**. Musiało być to łącze, które dobrze działa i udźwignie wielogodzinną pracę kilku urządzeń.

JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ I ROZLICZAĆ EFEKTY PODCZAS WORKATION?

Poza ergonomią pracy, zwracałam również uwagę na otoczenie. W Hiszpanii szukałam mieszkań ładnie położonych. Zależało mi na dostępności tarasu lub balkonu z widokiem. Chciałam mieć namiastkę tego lata, nawet spędzając czas przy komputerze. Praca na balkonie, na świeżym powietrzu, bardzo dobrze na mnie działała.



2. Plan działania

Praca w miejscu, w którym wszystko jest nowe i czujesz wakacyjną chęć eksploracji, może być utrudniona. Aby nie dać się rozproszyć warto stworzyć dobry plan. Uwzględniłam w nim zarówno czas, który spędzałam pracując, jak również ten, który pozostawał wolny. **Dzięki temu każda chwila jest dobrze zagospodarowana.**

W modelu włoskim przed wylotem przygotowaliśmy sobie **plan – agendę workation**. Dzień zaczynaliśmy wcześniej rano od szkolenia. Następnie wykonywaliśmy indywidualnie bieżące obowiązki. Później spotykaliśmy się na tak zwanej 15-minutowce zespołowej, żeby omówić co się działo.

Ważne dla nas było to, aby wyeliminować sytuację, w której jedna osoba musi zostać, bo jeszcze nie wykonała swoich zadań, podczas gdy reszta zespołu już może wyjść do miasta. Wspólnie rozwiązywaliśmy bieżące sytuacje, co bardzo mocno wpłynęło na zbudowanie kultury wspierania w zespole.



3. Wyhamowanie

Przygotowując się do wyjazdu na workation, warto już wcześniej przeprowadzić wyhamowanie zadań w firmie. Co to znaczy? **Jeśli możesz coś odłożyć w czasie, zrób to.**

JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ I ROZLICZAĆ EFEKTY PODCZAS WORKATION?

Nasz wyjazd zespołowy do Włoch był krótki – objął zaledwie 2 dni robocze. Mogliśmy sobie zatem pozwolić na to, żeby w tym czasie nie planować od rana do wieczora spotkań z klientami. Robiliśmy wyłącznie to, co było niezbędne i często zaplanowane dużo wcześniej. Przygotowaliśmy się tak, aby te 2 dni były luźniejsze. Dzięki temu workation był efektywny, a wszystkie zadania wykonane jak należy. Jeżeli będziemy się narażać na **nadgodziny** podczas workation, to narodzi się w nas frustracja, a przecież nie jedziemy po to, aby od rana do wieczora spędzać czas przy komputerze, tylko po to, aby odpocząć i coś zobaczyć przy okazji.



4. Drożne drogi komunikacyjne

Nie mam tutaj na myśli unikania korków, czy wybierania bezpośrednich lotów. Podczas workation kluczowa jest komunikacja z tymi, którzy pozostali w kraju.

Niezwykle ważne są tutaj komunikatory, które pozwolą nam zachować aktualność informacji firmowych. Mam na myśli zarówno internetowe typu: Slack, Microsoft Teams, Messenger, jak również te tradycyjne, czyli telefon służbowy.

W modelu włoskim **komunikację z innymi zespołami** prowadziliśmy przez naszą platformę Worksmile. Dzięki aplikacji mieliśmy dostęp do bieżących informacji firmowych w tylnej kieszeni spodni.

W modelu hiszpańskim o **komunikację z moim zespołem** zadbałam jeszcze przed wylotem. Zazaczyłam wyraźnie, że będąc na workation, jestem dla nich cały czas dostępna. Nie było tak, że mogą się do mnie odezwać jedynie w godzinach 8:00 – 14:00, a później proszę mi nie przeszkadzać, to nie w ten sposób wyglądało. W Unii Europejskiej nie ma problemów z Internetem, czy z połączeniami przez telefon, więc każdy wiedział, że ja jestem i pracuję tylko, że z innego miejsca. Ta komunikacja była o tyle prosta, że podejście każdego pracownika firmy, było przychylne do tego typu inicjatyw.



5. Plan dnia – dla wygimnastykowanych

Wyjeżdżając na workation, każdy chce maksymalnie wykorzystać ten czas – przeżyć i zobaczyć jak najwięcej. To normalne!

W końcu jesteśmy również na wakacjach. Szczególnie mocno odczuliśmy te potrzeby w modelu włoskim. Wówczas mieliśmy tylko tych kilka dni, aby połączyć przyjemne z pożytecznym.

Bardzo dobrze udało się nam połączenie pracy i wakacji, podczas wycieczki do Mediolanu. Tutaj nastąpiło prawdziwe przenikanie się tych dwóch aktywności. Bergamo położone jest bardzo blisko Mediolanu, więc nie mogliśmy przegapić takiej okazji i odwiedziliśmy to piękne miasto.

Czas podróży między miastami wykorzystaliśmy na pracę.

W pociągu mieliśmy telefony i laptopy, więc można było na bieżąco odpisywać na maile klientów lub odpowiadać na telefony.

W czasie, który przeznaczaliśmy na wakacje, staraliśmy się jak najwięcej pozwiedzać. **Gdy zatrzymywaliśmy się na kawie, wybieraliśmy większe miejsca, gdzie wygodnie mogliśmy usiąść i przeznaczyć czas na pracę.** W ten sposób, troszkę się gimnastykując, pogodiliśmy zwiedzanie miasta i wykonanie swoich obowiązków zawodowych.



6. Bezpieczeństwo

Przed wyjazdem trzeba zadbać o ubezpieczenie – szczególnie jeśli wyjeżdżamy za granicę.

JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ I ROZLICZAĆ EFEKTY PODCZAS WORKATION?

Ważne jest to, aby mieć komfort psychiczny, że jeśli coś się stanie z naszym zdrowiem, to możemy się swobodnie zgłosić po pomoc lekarską. Z drugiej strony warto pomyśleć o bezpieczeństwie przedmiotów materialnych. W tym wypadku sprawdzić się może na przykład ubezpieczenie od kradzieży.



7. Narzędzia pracy

Przygotowanie do workation to nie tylko uporządkowanie obowiązków zawodowych, ale przede wszystkim zapewnienie sobie narzędzi pracy.

Zdecydowałam się na zabranie w podróż dwóch **laptopów** – prywatnego i służbowego. Wiadomo, że rzeczy lubią się psuć. Starłam się jak najbardziej zabezpieczyć swoją zdolność do pracy i zaoszczędzić sobie stresu.

Must have podczas workation to **stuchawki**. Dzięki temu można sobie zapewnić wygłuszenie w niemal każdej przestrzeni. To mocno podnosi komfort pracy, gdy mamy wokół siebie towarzyszy podróży.


Należy także pamiętać o **notesie**, czy to w wersji papierowej czy online. Jest to niezbędnik, dzięki któremu zachowamy jasność umysłu i zawsze możemy do tego wrócić, co zapisałiliśmy.



Archiwum prywatne - Mediolan

Czy to dobre połączenie?

Czy można jednocześnie być w pracy i na wakacjach?



64%
tak*

Ponad połowa ankietowanych twierdzi, że obie rzeczy można śmiało łączyć.

Czy da się być jednocześnie w pracy i na wakacjach?

To samo pytanie zadaliśmy naszym klientom. I nie uzyskaliśmy jednoznacznej odpowiedzi. Dlaczego? To kwestia indywidualna. Część z nas nie potrafi utrzymać skupienia w wakacyjnej atmosferze, inni zwyczajnie chcą mieć tradycyjny urlop i nie spoglądać na telefon, są również tacy, którzy podczas workation osiągają jeszcze wyższą efektywność niż w pracy biurowej, czy zdalnej! **Moje wyjazdy na pracowakacje zakończyły się sukcesem.**

Motywację i zaangażowanie wzmacniała u mnie myśl:

” *Mój pracodawca, nie ma z tym problemu i ufa mi na tyle, żeby powiedzieć ok, możesz jechać na miesiąc i pracować z Hiszpanii, to ja chcę zrobić wszystko, żeby tego zaufania nie zawieść.*

Czułam potrzebę wypełnienia zobowiązań, która sprawiała, że jestem i robię to co powinnam robić.

Na efektywność mojej pracy wpływało również **otoczenie**. Nie byłam w domu, ani w kraju, gdzie po pracy zwykle czeka na mnie milion innych rzeczy do zrobienia. Z dala od tego wszystkiego, mogłam rzeczywiście odpocząć. W modelu hiszpańskim oboje z partnerem pracowaliśmy, więc dopasowywaliśmy godziny pracy, aby zachować w maksymalne skupienie. Później korzystaliśmy z uroków miejsca i spacerowaliśmy po plaży.



JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ I ROZLICZAĆ EFEKTY PODCZAS WORKATION?

W modelu włoskim **rozproszenie** było większe, ponieważ było więcej uczestników wyjazdu. Przypominało to trochę pracę w biurze, gdzie pojawia się więcej tematów pobocznych i dyskusji. Należy jednak pamiętać, że nie samą pracą człowiek żyje i takie krótkie rozluźnienie atmosfery też jest potrzebne! W tych rozmowach, burzach mózgu często kryją się genialne rozwiązania. W żaden sposób nie wpłynęło to na realizację zaplanowanych zadań. Wszystko to, co mieliśmy wykonać, wykonaliśmy.

Podstawą zachowania wysokiej efektywności naszej pracy w obu przypadkach było **dobrze planowanie**. Bez szczegółowego przygotowania się do pracy, wkradłby się stres i chaos. Wyobraźmy sobie, że na szybko musimy szukać na mieście miejsca na spotkanie z klientem. Jest to sytuacja niecodzienna i nie ma nic wspólnego ani z pracą, ani z wypoczynkiem. Wiąże się to z dużym dyskomfortem dla pracownika. Dzięki planowaniu dokładnie wiedzieliśmy, kiedy mamy spotkania i w jakim miejscu możemy się zatrzymać, aby spokojnie je przeprowadzić.



Archiwum prywatne - Mediolan

Efektywność workation jest również skorelowana z **długością pobytu**. W ciągu kilku dni ciężko jest wejść w pewną **rutynę**. Nowość miejsca, mnogość atrakcji, zmęczenie podróżą i szybkie tempo zaliczania różnych aktywności związanych z pracą i z wakacjami nie pozwala nam na to. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda podczas dłuższego wyjazdu. Będąc w jakimś miejscu przez miesiąc, śmiało można mówić o „zadomowieniu się”. Otoczenie, które sobie stworzyliśmy i powtarzalność pewnych części dnia, wspomaga zachowanie skupienia, a co za tym idzie utrzymanie wysokiej jakości pracy i wypoczynku.

Szef na workation

Nowoczesne zarządzanie nie wymaga stałej obecności i kontroli pracy zespołu ze strony szefa.

Dzięki temu, że nie praktykujemy tak zwanego **mikromanagementu**, praca na odległość nie sprawia nam trudności. Dzięki temu przygotowanie szefa działu, managera czy kierownika do workation nie różni się zbytnio od tego, co musi zrobić każdy inny pracownik.

Dobrym pomysłem jest **stworzenie listy tematów**, którymi chcemy się zająć podczas workation. W przypadku szefa działu, którego zadania są mocno zdwersyfikowane, warto ustalić większe zadania, które chcemy zrealizować podczas wyjazdu, poza pracą bieżącą.

W moim zespole jestem odpowiedzialna między innymi za strategię, więc wybrałam jeden temat z tego obszaru, na którym skupiałam się w czasie pracy w Hiszpanii – było to capacity. Szukałam rozwiązań, które pomogą nam uwolnić czas poszczególnych członków zespołu.



” *Był to konkretny cel, który sobie wyznaczyłam do realizacji w czasie workation. Dzięki temu miałam plan i poczucie efektywności pracy – codziennie śledziłam moje postępy.*

Workation – benefitowy game changer?

Workation to dla mnie wyjątkowy benefit firmowy i wyróżnik na rynku pracy. Dlaczego? Dzięki temu doświadczyłam wzajemnego zaufania na linii pracodawca – pracownik. **Workation wzmocnił moją więź z firmą, w której pracuję.**

► Docenienie pracodawcy

Niewątpliwą zaletą wyjazdu, jaką udało mi się zaobserwować w moim zespole, jest docenienie pracodawcy. Jest to taki benefit, na który nie każdy pracodawca jest gotowy przystać. **Mój zespół, podobnie jak ja poczuł, że w firmie jest zaufanie.** Dzięki temu możemy razem zrobić coś tak fajnego, jak wypad do Włoch.

► Mniej stresu

Moim zdaniem workation jest najczystsza formą work – life integration. Można odczuć większe zjednoczenie tych dwóch sfer naszego życia. Sam fakt tego, że po pracy można wyjść i popatrzeć na morze, to mi dało pewien luz. Pobyt pozwolił mi **złapać trochę oddechu, zmienić otoczenie i zyskać pozytywne podejście** w obliczu zmian i wyzwań zawodowych, co wpłynęło na obniżenie poziomu stresu w pracy.

► Więcej urlopu!

W ciągu roku mamy zaledwie 26 dni urlopowych, więc całego świata nie zwiedzimy!

Workation nam to umożliwia albo przynajmniej zbliża nas do tego celu. **Realizujemy marzenia i wciąż wykonujemy dobrą pracę.**

► Szybka integracja

Wybierając się na workation całym zespołem znacznie **przyśpieszamy procesy integracji.** Wspólne planowanie podróży, wspieranie się w trudnościach, realizowanie zadań służbowych, odkrywanie nowych miejsc i smaków oraz zabawa i odpoczynek wywierają ogromny wpływ na kontakty członków zespołu.

W końcu jesteśmy za sobą praktycznie 24h na dobę i mamy okazję poznać się również od tej prywatnej strony.

► Lepsza praca w zespole

Dzięki połączeniu workation ze szkoleniem dodatkowo **podnieśliśmy naszą motywację** i dowiedzieliśmy się więcej o swoich mocnych stronach. Dzięki temu **lepiej rozdysponowuję zadania** na członków mojego zespołu.

Zacieśnienie więzi pomogło nam również w zbudowaniu **kultury wsparcia i pozytywnego feedbacku**. Nie boimy się prosić o pomoc, ale też potrafimy za nią podziękować.

Podczas wspólnego pobytu na workation dowiedziałam się wiele o moim zespole, a oni o mnie. Myślę, że to pozwoliło mi lepiej ich zrozumieć, a dzięki temu popracowałam nad tym, żeby **być dla nich liderką, której potrzebują**.



Archiwum prywatne - Mediolan

Workation w firmie – czemu nie?

Ten artykuł i moje przykłady, są żywym dowodem na to, że workation może wypalić! Nie mogłabym, jednak nie poruszyć kwestii, która na pewno Was bardzo mocno zastanawia. **Zagrożenia!**

Wszystko co robimy, jest obarczone pewnym ryzykiem. Nie będę tutaj omawiać sytuacji nieprzewidywalnych, ponieważ jak wiadomo trudno się przed takimi ustrzec.

Chciałabym jednak zwrócić Waszą uwagę na sytuacje, które z góry skazują workation na niepowodzenie.



Minusy?

Jakie zagrożenia widzisz w workation?

Najczęstsze obawy dotyczyły:*

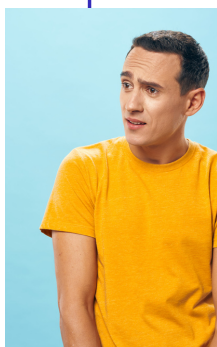
- problemów technicznych i prawnych z organizacją miejsca pracy
- prokrastynacji i mniejszej efektywności
- braku balansu pomiędzy pracą a odpoczynkiem

*Badanie własne Worksmile na grupie administratorów platformy, N = 550.



Brak kultury organizacyjnej

Jeśli w firmie nie ma wysoko rozwiniętej kultury, gdzie ludzie mają do siebie zaufanie, szacunek i respektują wszystkie potrzeby pracowników, nie tylko te podstawowe, to nie ma tutaj miejsca na workation. Nie dlatego, że się nie da. Da się! Tylko może to być okupione większym stresem niż odpoczynkiem dla pracownika. Firma, która nie ufa, musi kontrolować.



Staż pracy w firmie

Jeśli na workation wyjeżdżają nowi pracownicy, którzy są świeżo po onboardingu, to narażamy się na błędy i niską efektywność pracy. Workation ma dwie składowe i obie są równie ważne. Zawalając zadania lub rezygnując z odpoczynku, niszczymy jego ideę.



Długość Workation

Czy da się być 6 miesięcy na wakacjach? Myślę, że tutaj nikt nie ma wątpliwości i w Twojej głowie zabrzmiało „nie”. A czy można być 6 miesięcy na workation? Tutaj już mogą pojawić się wątpliwości, prawda? W końcu pracujemy, tylko że z innego miejsca, to taki trochę homeoffice. Otóż nie. Przebywając na workation dłuższy czas, tracimy pewien kontakt ze swoim życiem w kraju. Tak długa fizyczna nieobecność pracownika w biurze może spowodować pogorszenie relacji.

Workation to coraz bardziej popularny benefit w firmach. Zanim zaczniemy go jednak wdrażać trzeba przygotować grunt. Jeśli już dajecie taką możliwość, zadbajcie o dobry plan. **Tylko wówczas można mówić o efektywnej pracy (work) i głębokim wypoczynku (vacation).** ■

Pocztówka z workation



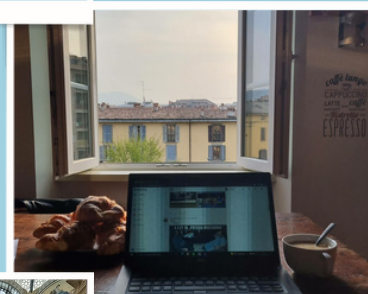
Aleksandra Zakrzewska

Customer Success w Worksmile

Podczas mojego, „zespołowego” workation odwiedziłam 3 miasta: Warszawę-Mediolan-Bergamo. Zajęło to nam 3 marcowe dni i było połączeniem intensywnego zwiedzania oraz codziennych obowiązków.

Wspomniany wyjazd był świetnym sposobem na bliższe poznanie ludzi z naszego działu, nie tylko z tej "zawodowej strony". Dzięki niemu, nauczyliśmy się lepiej ze sobą współpracować, poznając jeszcze bardziej swoje mocne i słabe strony.

W dobrym zorganizowaniu dnia pracy pomogła nam jasna agenda, tego, jak chcemy spędzać te dni, oczywiście wszystko wg indywidualnych potrzeb każdego z nas. Ja wraz z innymi dziewczynami postawiłyśmy regularną pracę do 15 i popołudniowe zwiedzanie Mediolanu.



O Worksmile

Worksmile to nowoczesna platforma do budowania angażującej kultury organizacyjnej. Jedna platforma do dostarczania wszystkich benefitów, prowadzenia komunikacji wewnętrznej, doceniania i dbania o pracowników.

Dziękujemy za Twoje zainteresowanie tematyką HR i workation. Mamy nadzieję, że ten e-book pomoże Ci stworzyć angażującą kulturę organizacyjną w Twojej firmie.

Masz pytania lub chcesz wiedzieć więcej?

<https://worksmile.com/>

Umów się na demonstrację platformy, zeskanuj QR kod





Bezpłatny e-book od Worksmile