



RAPORT Z KONFERENCJI WORKSHOW2025 ELASTYCZNE MODELE PRACY



**PIERWSZA MIĘDZYNARODOWA
KONFERENCJA O ELASTYCZNYCH
MODELACH PRACY**

15 STYCZNIA 2025

**PRZYGOTOWANY PRZEZ:
TINA SOBOCIŃSKA**

Organizatorka WORKSHOW2025

**PRODUKCJA:
SPRINTTECH LEARNING**

www.workshow.pl

kontakt: office@workshow.pl

DLACZEGO WORKSHOW 2025?

**PRACĄ JEST TO, CO ROBISZ,
A NIE TO, GDZIE JESTEŚ.**

Praca hybrydowa z nami zostaje. Warto ją doskonalić, pamiętając, że to połączenie pracy zdalnej i pracy w biurze, w każdej firmie inaczej zdefiniowane, zgodnie z nową zasadą naszych czasów "there is no one size fits all". Nie powinniśmy jednak wracać do przeszłości przed COVID-19.

Są firmy, które poszły krok dalej w elastyczność, nie tylko miejsca, ale również czasu pracy i pracują 4 dni w tygodniu, 6 godzin lub 7 godzin dziennie lub wdrożyły model samoorganizujących się zespołów. Są inne, które testowały 4-dniowy tydzień pracy i nie zdecydowały się na jego wprowadzenie, za to wdrożyły inne elastyczne rozwiązania.

Kluczem do pracy przyszłości jest elastyczność, efektywność i tworzenie wartości- jej sens. Zapraszam do lektury podsumowania pierwszej międzynarodowej konferencji o elastycznych modelach pracy, której speakerzy CEOs, top eksperci z Polski i zagranicy, podzielili się



swoimi doświadczeniami z pracy w elastycznych modelach w swoich firmach i z testów rynkowych w takich krajach, jak Portugalia czy UK.

Nozbe, Tradedoubler, Radio Kolor, A4Bee, Tektit Consulting, IMD Corporate UK, Crioestaminal Portugalia, Bank BNP Paribas, na świecie Unilever New Zealand to case studies elastycznych rozwiązań, organizacje, które warto obserwować, aby odpowiedzieć na dwa kluczowe pytania:

- Co w tym roku możemy zrobić, żeby pracować mądrzej, a nie więcej?
- Jaki elastyczny model pracy może być dobry dla naszej organizacji w przyszłości i jak się do niego przygotować?

Powodzenia w pracy dzisiaj i w przyszłości!

Tina Sobocińska, HR4Future

Inicjatorka i organizatorka WORKSHOW2025

6 POWODÓW, DLA KTÓRYCH WARTO POZNAĆ ELASTYCZNE MODELE PRACY

1. Od czasu pandemii zmieniły się nasze priorytety życiowe. Jesteśmy też bardziej przepracowani, przemęczeni, wypaleni. Pojawia się potrzeba, aby nasz czas pracy i czas życia lepiej wykorzystywać. Zamiast pracować więcej, pracujemy mądrzej. Zwłaszcza, że posiadamy narzędzia i technologie, które mogą nam pomóc w organizacji pracy. Odzyskany czas chcemy przeznaczać na dbanie o siebie i pomaganie innym: aktywności sportowe, badania profilaktyczne, działalność charytatywna, społeczna, np. wolontariat.

2. Nasze społeczeństwo się starzeje, coraz więcej osób wymaga opieki stałej lub okresowej. A może chcemy ten czas spędzić z dziećmi? Dodatkowo, niski przyrost naturalny (najniższy od 1918 roku),

może spowodować potrzebę innej dystrybucji pracy na rynku, alarmujące dane są powodem do tworzenia scenariuszy.

3. Nie mniej ważna jest walka z nieefektywnością. Za dużo czasu marnujemy w pracy: nieefektywne spotkania, łańcuszki maili, dużo zadań administracyjnych, które mogłyby za nas wykonać technologie. Wg danych prezentowanych przez Andrzeja Kubisiaka, Experta Rynku Pracy, na co dzień związanego z Polskim Instytutem Ekonomicznym, Polacy są jednym z najbardziej zapracowanych narodów UE, co nie przekłada się wprost na wydajność. Dodatkowo, dzisiaj w Polsce najbardziej zapracowaną grupą zawodową są przedsiębiorcy.



4. Możliwości, jakie daje AI czy automatyzacja procesów pracy, siłą postępu będą wykorzystywane przez pracodawców i pracowników. Przez tych pierwszych, z racji produktywności, jaką mają zagwarantowaną przez np. AI asystenta, który na pytania klientów czy pracowników, odpowiada w trybie 24/7 bez zwolnień lekarskich ani urlopów. Przez pracowników- demokratyzacja dostępu do technologii, jej intuicyjność, szybkość efektów np. tworzenie minetek ze spotkania czy przygotowanie draftu prezentacji w czasie rzeczywistym, zwiększa prawdopodobieństwo zastosowania przez tych pracowników, którzy cenią sobie efektywność.

5. "Cyfrowa generacja" - młodzi ludzie GenZ i GenAlfa są bardzo zorientowani na efektywność i naturalnie wykorzystują technologie - to przyspieszy nieuchronną rewolucję, która zmieni dotychczasowy paradygmat pracy pięciu dni w tygodniu przez osiem godzin. Młode pokolenia będą wybierać pracodawców, którzy zapewnią im efektywne, atrakcyjne pod kątem rozwoju i organizacji pracy, środowisko i kulturę organizacyjną.

6. Przy zmianach na rynku pracy, będziemy coraz więcej czasu potrzebowali na rozwój kompetencji przyszłości, upskilling i reskilling. A te przyspieszają i będą coraz bardziej odczuwalne przez rynek.

Dane z najnowszego raportu World Economic Forum Future of Jobs 2025 potwierdzają, że krajobraz pracy wciąż ewoluuje w zawrotnym tempie. Przełomowe innowacje, zwłaszcza w dziedzinie GenAI, przekształcają branże i zadania we wszystkich sektorach.

Te postępy technologiczne nakładają się na kompleksowe wyzwania, w tym niestabilność gospodarczą, przekształcenia geopolityczne i gospodarcze, problemy środowiskowe oraz zmieniające się oczekiwania społeczne.



NASTROJE NA RYNKU PRACY W 2025 ROKU.

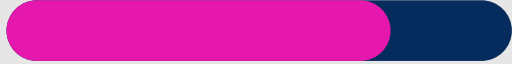
Najnowsze wyniki badania Pracuj.pl "Noworoczne postanowienia zawodowe polskich pracowników" wskazują, że Polacy z nadzieją patrzą na 2025 rok..

55% Polaków planuje wprowadzić w życie noworoczne postanowienia związane z karierą. Wśród najczęściej wymienianych celów znalazły się zmiana pracy, rozwój

nowych umiejętności oraz poprawa równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. 76% respondentów chce zmienić pracę w 2025 roku.

Oznacza to wyzwanie HR dla pracodawców w 2025 i kolejnych latach: warto doskonalić modele, kulturę i środowisko pracy oraz strategie przyciągania i utrzymywania talentów.

Pomimo trudności patrzę z optymizmem na 2025 r.  56%

Chcę zmienić pracę w 2025 r.  76%

To czas na odważne decyzje  76%

Spodziewam się zawodowych wyzwań wynikających z sytuacji gospodarczej  54%

Wśród najczęściej wymienianych celów na 2025 rok znalazły się:

- Zmiana pracy
- Rozwój nowych umiejętności
- Poprawa równowagi między życiem prywatnym a zawodowym

ELASTYCZNE MODELE PRACY CASE STUDIES Z POLSKI

Patrząc na UK i Portugalię, dwa kraje, które systemowo testują i mierzą rezultaty 4-dniowego tygodnia pracy, widzimy, że rynkowe testy pokazują konkretne efekty, ważne dla pracodawców i pracowników. A jak wygląda praktyka w Polsce?

Praca 4 dni w tygodniu wymaga nie tylko przetestowania w konkretnej organizacji, zbudowania modelu, jaki jest efektywny dla danej firmy, ale także pracy nad optymalizacją procesów, efektywnością spotkań, kulturą zaufania. Celem wdrożenia elastycznego modelu pracy nie jest skrócenie czasu pracy, ale transformacja firmy- jak to podkreślają liderzy firm, które tak pracują. W tej transformacji krytyczna jest rola liderów- od CEO po menedżerów liniowych, oraz cel – po co wkładamy dodatkowy wysiłek w zmianę, jakie ona ma przynieść nam efekty i mierzenie ich na etapie testów.

Na polskim rynku pionierem pracy w 4-dniowym modelu jest firma technologiczna Nozbe, założona przez Michaela Śliwińskiego. Zespół pracuje od 2016 roku z wolnym „Piąteczkiem”.

Co pomogło wdrożyć model 4-dniowego tygodnia pracy:

- To inicjatywa CEO, wspierana przez aplikację, którą firma oferuje klientom
- Kultura organizacyjna nastawiona na efektywność pracy (deep work), komunikacji i spotkań
- Spójność z innymi rozwiązaniami (elastyczność miejsca pracy- firma 100% zdalna, nastawienie na rozwój, ciekawość i kreatywność)
- Wolność wyboru, jak każdy wykorzystuje piątek i wspólne rytuały- sygnał na zamykanie pracy w czwartki, przegląd zadań i planowanie kolejnego tygodnia wspierane aplikacją

Jakie prace 4-dni w tygodniu przynosi efekty

- Rozwój konkretnych umiejętności
- Zadowolenie, mniej stresu
- Porządek w zadaniach i współpraca zespołowa
- „Dzięki piątkom jesteście bardziej kreatywni”

Jakie są wnioski:

- „W wolnym czasie uwalniamy kreatywność, ciekawość, lepiej nam się pracuje i żyje”
- Na początku pracy w krótszym modelu pracy trzeba ich zachęcać, żeby nie pracowali
- Nowa kultura pracy wymaga wspólnych rytuałów a technologia pomaga
- Długoterminowo to się sprawdza

Polski oddział międzynarodowej firma Tradedoubler od 2019 pracuje w modelu 6 godzin dziennie. Łukasz Szymula, CEE General Manager, który przeprowadził transformację modelu pracy, twierdzi: " To jest projekt transformacji organizacji, który skutkuje skróceniem czasu pracy, a tym samym poprawą dobrostanu, rozwinięciem kultury odpowiedzialności i poczucia celu wśród pracowników."

Co pomogło wdrożyć model 6-godzinnego dnia pracy?

- To decyzja CEO, który wcześniej świadomie przygotował organizację do tej transformacji
- Smart working policy (nie zmniejszanie wynagrodzenia, płatny sabbatical holiday,praca hybrydowa i inne benefity czy podwyżki)
- W firmie wypracowano wysokie standardy spotkań i brak spotkań do 10.00 i od 15.00

Jakie prace 6-godzin dziennie przynosi efekty?

- Pracownicy bardzo cenią model pracy, odejścia są wyjątkiem, a eNPS urósł do 75%
- Poprawa dobrostanu, koncentracji, efektywności, dziennego zarządzania energią
- Nr 1 w rankingu Great Place to Work in Europe Small and Middle Size Companies
- Wzrost wskaźników biznesowych NPS Klienta, EBIDTA, Orders Value, Revenue, spadek absencji pracowników o 51%

Jakie są wnioski?

- Model sprawdza się w Tradedoubler, wymaga jednak ciągłej uwagi
- Wyzwaniem są momenty turbulencji na rynku – jak utrzymać model (6 h czas pracy, przy wysokim poziomie odpowiedzialności pracowników)
- Synchronizacja współpracy z innymi oddziałami wymaga bardzo dobrej współpracy
- Ważne jest wdrożenie pracowników do modelu, już podczas rekrutacji i onboardingu

Testy 4-dniowego tygodnia pracy przeprowadziła firma technologiczna A4Bee i jak twierdzi Karolina Marzantowicz, dzisiaj CEO Harbor4Growth, finalnie po udanych bardzo metodycznych testach, zespół zdecydował, że ze względu na branżę - innowacje w biotechnologii, praca 5 dni w tygodniu jest im potrzebna.

Wprowadzono natomiast inne elastyczne rozwiązania jak piątki bez spotkań czy z krótszym czasem pracy w tym dniu.

Testy to etap, który Karolina Marzantowicz rekomenduje jako niezbędny etap, z nastawieniem na własne cele i hipotezy w ramach testów, zamiast przyjmowania medialnych doniesień i gotowość na zaskoczenia w trakcie pilota i w jego rezultatach.

Alina Strześniewska, CEO Radia Kolor, wprowadziła 7-godzinny model pracy, w którym zespół pracuje już ponad rok.

Co pomogło wdrożyć model 7-godzinny dzień pracy

- To decyzja CEO, na bazie obserwacji trendów i rynków, które testują elastyczne modele pracy
- Dostosowanie modelu do biznesu firmy (7 godzin dziennie a 4 dni w tygodniu)
- Zbudowana wcześniej kultura zaufania i elastyczności

Jakie prace 7 godzin dziennie przynosi efekty

- Efekty testów dla grupy pilotażowej (prowadzonej od 2021 r.): większa kreatywność prezenterów, ciekawszy program, wyższe wskaźniki słuchalności. zwiększenie przychodów, decyzja o rozszerzeniu na cały zespół
- Efekty w całej organizacji: więcej pozytywnej energii i kreatywności, poprawa równowagi praca- życie osobiste, większe zaufanie do kierownictwa
- Dodatkowo: lepszy employer branding, zatrzymanie kluczowych pracowników mimo innych ofert pracy, większa efektywność i skupienie na istotnych zadaniach

Jakie są wnioski:

- Konieczne było zatrudnienie dodatkowych pracowników, co zwiększyło koszty personalne
- Anonimowa ankieta przeprowadzona wewnętrznie po roku to dobra praktyka
- Mimo wzrostu kosztów, ten model się opłaca i pozostanie w firmie.



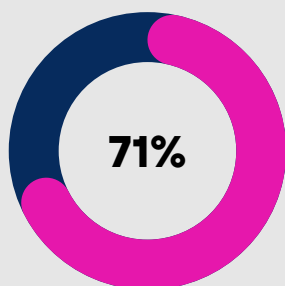
4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY WYNIKI TESTÓW RYNKOWYCH W UK

Próby w Wielkiej Brytanii rozpoczęły się w 2022 roku, a „The Guardian” jako pierwszy wprowadził model pracy 100-80-100 (100% wynagrodzenia, co drugi tydzień 80% czasu, 100% produktywności). Sukces tej inicjatywy zainspirował innych pracodawców do przyłączenia się. Ten globalny eksperyment – największy tego typu – objął 60 firm i został zmierzony przez zespół badaczy, w tym profesora Brendana Burchella z Uniwersytetu Cambridge, głównego badacza testów i głównego prelegenta na WORKSHOW2025.

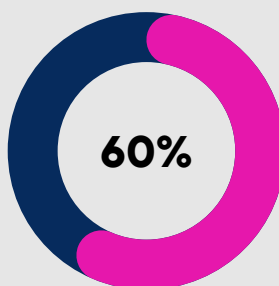
Uczestniczące firmy przeszły dwumiesięczny proces wdrożeniowy z pomocą ekspertów i zobowiązały się do utrzymania pełnych wynagrodzeń pracowników, zmniejszając jednocześnie czas pracy do 80%.

Zespół badawczy z Cambridge analizował wyniki firm w kilku wymiarach takich jak: przychody, absencja, rekrutacje, odejścia. Dodatkowo przeprowadzono ankiety i wywiady z liderami oraz pracownikami.

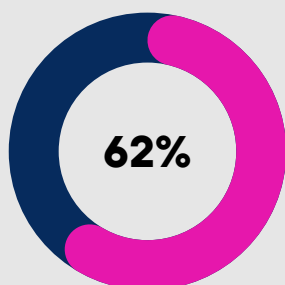
Wyniki były uderzające:



71% pracowników zgłosiło zmniejszenie poziomu wypalenia zawodowego.



60% zauważyło lepsze możliwości łączenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi.



62% łatwiej łączyło pracę z życiem towarzyskim.

1,4%

Przychody firm wzrosły średnio o 1,4%.

Zdecydowana większość firm zgłosiła utrzymanie lub poprawę produktywności oraz wyników. W rezultacie 95% uczestniczących

firm zdecydowało się kontynuować 4-dniowy tydzień pracy.

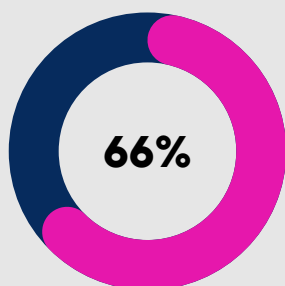
4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY WYNIKI TESTÓW RYNKOWYCH W PORTUGALII

Z kolei profesor Rita Fontinha z Hensel Business School, keynote speaker WORKSHOW2025 i główna badaczka testów rynkowych w Portugalii, wspólnie z Pedro Gomes, podkreśla dotychczasowe wyniki: 66% redukcji kosztów i 68% poprawy w pozyskiwaniu talentów.

Większość firm kontynuowała wybrany model w drugim roku eksperymentu.

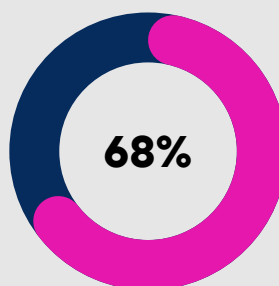
Portugalia rozpoczęła swoje testy w czerwcu 2023 roku, zainicjowane przez rząd w odpowiedzi na efekty wypalenia zawodowego na rynku pracy. Uczestniczące firmy otrzymały wsparcie rządu, w tym szkolenia, wskaźniki sukcesu i konsultacje ekspertów pod przewodnictwem Rity Fontinha. W próbach wzięło udział ponad 1000 pracowników z różnych branż, w tym z krytycznych usług medycznych. Co ciekawe, tylko 20% firm wybrało piątek jako dodatkowy dzień wolny.

Na tym etapie 89% firm kontynuuje próby lub wdrożyło model na stałe, a 19% zakończyło eksperyment, przy czym dwie firmy planują jego wznowienie.



66%

Redukcja kosztów



68%

Poprawa w
pozyskiwaniu
talentów

4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY PRZYKŁADY Z INNYCH KRAJÓW

A co z innymi krajami i większymi globalnymi przedsiębiorstwami? O nich mówił podczas WROKsHOW2025 Joe O'Connor CEO WorkTime Reduction. Po sukcesie 18-miesięcznego pilotażu w UnileverNowa Zelandia, program został rozszerzony w listopadzie 2022 na 600 pracowników Unilever Australia, w tym zespoły produkcji, logistyki i łańcucha dostaw.

Podczas programu pilotażowego Unilever Nowa Zelandia odnotował wzrost przychodów przez sześć kolejnych kwartałów i osiągnął wszystkie swoje cele biznesowe, a klienci w 100% zgodzili się, że zespół wykonywał pracę na czas i na wysokim poziomie.

Dane Bridge HR wskazują na roczny wzrost 4-dniowych harmonogramów o 25% w Wielkiej Brytanii oraz o 34% w Kanadzie. Dane obejmują 50 000 pracowników w Wielkiej Brytanii i 7 000 w Kanadzie.

Poza tymi warto obserwować firmy: Lamborghini, Bolt, Buffer, Kickstarter, Atom Bank, Awin, The Demand Side.



W UK 4-dni w tygodniu już w pełnym zakresie po udanych testach pracuje kancelaria IMD Corporate. Marcin Durlak, Managing Partner IMD Corporate podkreśla znaczenie kultury organizacyjnej, zwinności we współpracy i elastycznym wspieraniu się pracowników nawzajem, dzięki którym model pracy sprawdza się i przynosi efekty biznesowe (NPS, revenue, gross margin). Powodem rozpoczęcia testów była potrzeba poprawy well being pracowników, których praca na co dzień jest stresująca, a dane z całej branży są alarmujące.

4-dniowy tydzień pracy w IMD Corporate pozostaje, dzisiaj firma jest The Best Place to Work wg Sunday Times, i to tylko jedna z wielu nagród i wyróżnień, retencja pracowników wynosi 100%, a po pracę w kancelarii starają się najlepsi na rynku. Kancelaria wciąż inwestuje w nowoczesne metody pracy, dzisiaj oparte o AI.



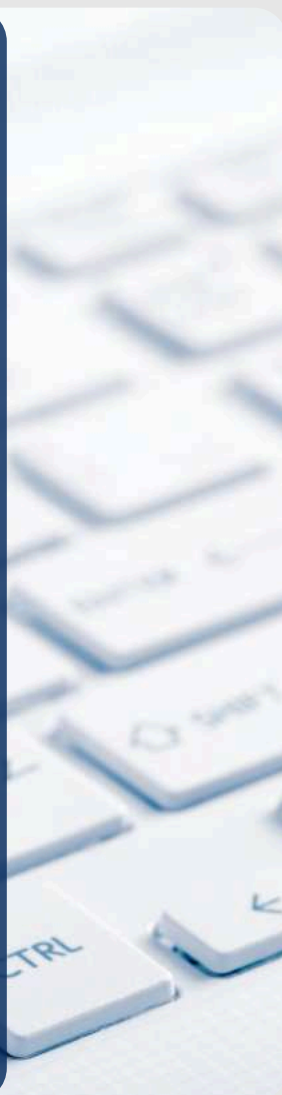


W Portugalii firma Crioestaminal oferująca krytyczne serwisy medyczne, dołączyła do testów rynkowych i wprowadziła model 100-90-100, który sprawdza się w tym przypadku. Jak mówi Alexandra Mendes, HR Director, motywacją do rozpoczęcia testów była informacja, że w Portugalii zaczynają się dobrowolne testy 4-dniowego modelu pracy, ze wsparciem rządu i dedykowanych ekspertów, jednym z nich jest Rita Fontinha, keynote speakerka konferencji WORKsHOW205.

Wsparcie obejmowało udział w szkoleniach, przygotowanie do pilota, kluczowe mierniki i konsultacje eksperta w trakcie eksperymentu. Pracownicy bardzo dobrze przyjęli nowe doświadczenia, a firma zdecydowała o pracy w tym modelu z roczną weryfikacją, czy będzie go kontynuować, traktując skrócony czas pracy jako benefit.

Timo Romer, Managing Partner niemieckiej firmy Tektit oferującej konsulting w technologiach, wraz ze swoim partnerem biznesowym, od początku zbudował firmę w modelu 4 day work week z misją: „We create a world in which work makes people happy and fulfilled” Wierzą oni w to, że 4 dzień potrzebny jest na rozwój, sport, refleksje, w efekcie sami liderzy oraz pracownicy odczuwają większą produktywność i wyższe zaangażowanie. Model pracy 4 dni w tygodniu przyciąga nowe talenty, przykładem jest Michał Michalczuk, który zanim dołączył do Tektit, miał bardzo dobrą pracę i nie szukał nowej.

Ciekawość i korzyści pracy 4 dni w tygodniu za pełne, rynkowe wynagrodzenie zachęciły Michała Michalczuka do tego, aby dołączyć do Tektit Consulting. Michał, jako speaker WORKsHOW2025 pokazał nam perspektywę pracownika w systemie 4 dni pracy w tygodniu, gdzie dzisiaj pracuje w roli developer i konsultant. Firma we współpracy z klientami od początku buduje ofertę z informacją z obsługą 4 dni w tygodniu. „Mamy zespół o dużym seniority. Każdy radzi sobie z zarządzaniem czasem oraz komunikacją asynchroniczną.” – mówi Michał Michalczuk. Eliminujemy rozpraszacze i zbędne procesy. Jedna osoba pracuje 5 dni w tygodniu a jeden wolny dzień odkłada sobie w czasie, to też jest u nas możliwe. Piąty dzień każdy wykorzystuje według potrzeb, na relacje z rodziną, znajomymi, sport, rozwój, indywidualne potrzeby.



ELASTYCZNOŚĆ W PRACY BADANIE POKOLENIA ALFA I ZET

Wiele firm podkreśla, że rynek pracy zmieniają młode pokolenia. Badanie przeprowadzone przez firmę Master Management Polska i zaprezentowane przez Krzysztofa Szymczaka, jej Managing Partnera, przedstawia m.in. ważne dla pracodawców konkluzje.

Oto kluczowe wnioski z raportu "FLEX_ABILITY: Pokolenia Z & Alfa tworzą nową erę pracy"

- Pokolenie Alfa (obecni pierwsza klasa szkoły średniej, rok urodzenia 2010 i młodszy) ma większe oczekiwania co do możliwości pracy zdalnej (80%) niż realne możliwości Pokolenia Z (54%)
- Obie grupy wskazują niezadowolenie z wynagrodzenia jako główny powód potencjalnej zmiany pracy
- Pokolenie Z częściej przegląda oferty pracy i bierze udział w rozmowach rekrutacyjnych niż Pokolenie Alfa
- Oba pokolenia preferują pracę w jednej firmie przez dłuższy czas, choć w Pokoleniu Alfa jest więcej niezdecydowanych.

Link do pełnego raportu znajdziesz poniżej:
<https://webinar.master-hr.pl/pokolenia>



DEBATA OKSFORDZKA POKOLENIA ZET I ALFA: 4-DNIOWY TYDZIEŃ PRACY TO MARZENIE MOJEGO POKOLENIA

ARGUMENTY ZA

- Poprawa zdrowia psychicznego, dobrostanu, lepsze samopoczucie
- Czas na regenerację i aktywność fizyczną
- Mniejsze ryzyko chorób i absencji
- Czas na rehabilitację, terapię, spacer, czas z rodziną obniża poziom stresu
- Możliwości rozwoju kompetencji miękkich i twardych
- Lepsza harmonia w życiu: czas na pasję i ważne sprawy i potrzeby (czas z kolegami)
- Pozytywny wpływ na rozwój, w tym talentów, które pomogą nam efektywniej pracować
- Krótszy czas pracy mobilizuje do efektywności
- Wzrost produktywności
- Redukcja czasu na spotkania
- Większa satysfakcja z pracy
- zwiększenie lojalności pracowników wobec pracodawcy

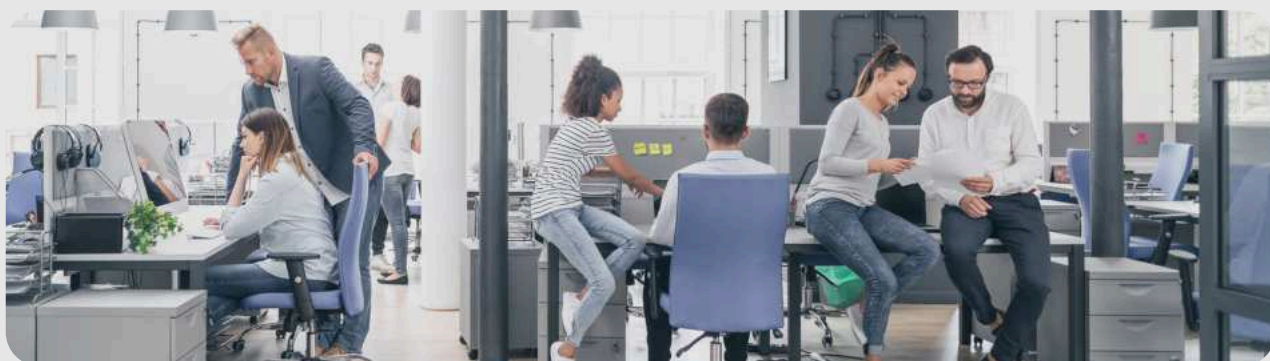
ARGUMENTY PRZECIW

- 4-dniowy tydzień pracy może przyczynić się do pogorszenia zdrowia psychicznego i fizycznego: większy natłok pracy
- Nie można znacząco zwiększyć wydajności pracy fizycznej
- Są zawody, w których nie można pracować mniej: policja, szpitale, apteka, nauczyciele- potrzebowaliśmy więcej pracowników
- Zwiększy się obciążenie obowiązkami domowymi (tzw. praca niewidoczna)
- Praca czy nauka będą przenoszone do domu
- Mniej czasu na relacje i small talks
- Eksperyment udany w jednym kraju (np. Islandia) nie musi udać się w innym
- Ryzyko tworzenia gospodarki dwóch prędkości
- Pogłębienie podziałów społeczno-ekonomicznych, w tym wpływ na system emerytalny
- Globalna konkurencja wymaga większej wydajności

SAMOORGANIZUJĄCE SIĘ ZESPOŁY- CASE STUDY Z POLSKI

Elastyczny model zarządzania wprowadza Bank BNP Paribas - są to samoorganizujące się zespoły. Za tę strategiczną transformację odpowiedzialny jest Piotr Szykowny, Dyrektor Programu Nowego Modelu Dystrybucji, który podczas WORKSHOW2025 przedstawił główne założenia modelu oparte na kręgach, OKR, roli lidera jako coacha.

Podczas swojego wystąpienia Piotr Szykowny zaznaczył że: W podejściu do samoorganizujących się zespołów naszą motywacją jest dbanie o klienta i jego oczekiwania, co oznacza bardziej spersonalizowane podejście do budowania długoterminowych relacji. Odpowiedź na potrzeby pracowników, szczególnie tych, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, co z kolei sprzyja ich integracji i rozwojowi. Przyspieszenie podejmowania decyzji i indywidualizacja działań, co pozwala zespołom działać efektywniej i szybciej reagować na zmieniające się warunki. W Banku BNP Paribas wierzymy, że takie podejście nie tylko zbuduje solidne fundamenty relacji z Klientami, ale również pozytywnie wpłynie na nasze wyniki finansowe.



ELASTYCZNE MODELE

PRAWO PRACY

W trakcie transformacji do elastycznych modeli krytyczne są ramy prawne, o których wspominał Michał Kibil, Managing Partner i współzałożyciel kancelarii DGTL. Mimo tego, że nasz kodeks pracy przeszedł od momentu stworzenia go 50 lat temu kilka zmian, rewolucja adekwatna do czasów jest jeszcze

przed nami.

Pracodawcy mają jednak za zadanie wprowadzić regulacje prawne, które zabezpieczają interesy ich samych oraz pracowników w zakresie czasu i miejsca pracy, a także BHP.

MEGA TRENDY

W ramach konferencji Dymitr Malcew, Design Director w firmie Gensler, przedstawił trendy w projektowaniu miejsc pracy zgodnie z duchem: From Workplace to Cultureplace. „W ostatnich latach byliśmy świadkami dramatycznych zmian, które przyspieszyły sposób, w jaki pracujemy, jak nigdy wcześniej.

Miejsce ma znaczenie, design ma znaczenie” – podkreślił nasz prelegent. Kluczowa różnica między Workplace a Culture Place polega na tym, że Culture Place jest znacznie szerszym pojęciem, tworzącym społeczność, ekosystemy, relacje, inkluzywne, autentyczne i zaskakujące miejsca kultury i pracy.

ZARZĄDZANIE ORGANIZACJĄ

Profesor Katarzyna Januszkiewicz Uniwersytet SWPS: „Elastyczność w pracy to nie tylko skrócenie godzin pracy, ale przede wszystkim przeformułowanie tego, jak pracujemy i jak zarządzamy zespołami. Badania i dowody na to, jaki jest wpływ tego typu zmian, mają bardzo duże znaczenie, ale także głosy młodych

pokoleń, na które musimy się przygotować w naszych firmach. Jeśli szukamy sposobów na uelastycznienie organizacji, to sięgamy do różnorodnych narzędzi oraz metod pracy. Przygotowujemy się do zmian metodycznie eksperymentując i sprawdzając ich efekty.”



ELASTYCZNE MODELE PRACY CHECKLISTA PRZED DECYZJĄ

We wszystkich prezentowanych przypadkach wdrożenie elastycznych modeli pracy wiąże się z:

- Przygotowaniem organizacji- pracą nad procesami i eliminacją zbędnych procedur.
- Wyborem modelu i komunikacją zasad (100% wynagrodzenia, realne skrócenie czasu pracy, inne benefity zostają, sytuacje, w których model może być czasowo zawieszony).
- Dostosowaniem harmonogramów i zadań do krótszego czasu pracy.
- Przygotowaniem liderów i kultury organizacyjnej.
- Budowaniem zaufania i odpowiedzialności w zespole.
- Testowaniem i mierzeniem wyników.
- Wyznaczaniem jasnych celów i realnych oczekiwań.
- Aktywnym wsparciem współpracowników i procesu komunikacji.
- Regularnym monitoringiem efektów i działaniami usprawniającymi.
- Decyzją GO / NO GO z komunikacją do pracowników



ELASTYCZNE MODELE PRACY DLACZEGO WARTO?

Zamiast walczyć z nadchodzącą falą, lepiej być falą i potraktować elastyczność jako klucz do przyszłości- podsumowuje Tina Sobocińska. Dzisiaj elastyczne modele pracy to niszowe rozwiązania. Mając jednak na uwadze doświadczenia firm w Polsce, które pracują w tych modelach kilka lat, warto odważyć się na kolejne kroki.

Zachęcamy firmy, które mają gotowość na testy elastycznych modeli pracy, do działań, a jednocześnie ministerstwo pracy do testów rynkowych analogicznych do UK czy Portugalii.

Testy wymagają czasu i zbadania wpływu elastycznych rozwiązań na pracodawców i pracowników. Powinny być wprowadzane rozważnie, z nastawieniem na analizowanie ich rezultatów, bez presji czasu czy narzuconych regulacji. Wtedy realnie wykonamy pierwszy krok, żeby być może za kilkanaście lat wprowadzić kolejne zmiany na rynku. Tymczasem firmy, które szybciej wprowadzą elastyczne podejście do czasu pracy z nastawieniem na transformację swojej organizacji, będą wygrywały na rynku w konkurencji o talenty.



PARTNERZY KONFERENCJI



PARTNERZY MEDIALNI



PARTNER WSPIERAJĄCY



PARTNER TECHNOLOGICZNY



ZMIENÍMY RAZEM PRZYSZŁOŚĆ PRACY!

Czy pasjonuje Cię praca elastyczna, efektywna i pełna sensu? Dołącz do społeczności opartej na crowdsourcingu najlepszych praktyk w zakresie inteligentniejszych sposobów pracy.

Jeśli natrafisz na inspirujące artykuły, konferencje, zasoby dotyczące elastycznych modeli pracy lub informacje o wdrożeniach takich jak 4-dniowy tydzień pracy czy 6-godzinny dzień pracy, podziel się nimi z nami!

Najbardziej wartościowe treści uwzględnimy w naszym newsletterze, abyśmy mogli nie tylko nadążać za trendami, ale także je tworzyć.

Razem zbudujemy innowacyjne najlepsze praktyki dostosowane do potrzeb jednostek, firm i rynków.

W newsletterze znajdziesz również praktyczne metody, takie jak techniki SMART working, które naprawdę mogą wiele zmienić.

Podziel się informacją o naszym newsletterze w swojej sieci i pomóż nam rozwijać ruch ludzi i organizacji, którzy wierzą w pracę mądrzejszą, a nie cięższą.

Dołącz do Społeczności **WORKSHOW!**

