**Wyznania pracowników hybrydowych ujawniają nowe archetypy pracy zdalnej**

*Poly przedstawia wyniki najnowszych badań, z których wynika, że niektórzy pracownicy hybrydowi mogą cierpieć na „syndrom komfortu domowego”*

Firma Poly opublikowała raport, którego wyniki ujawniają sekrety pracy hybrydowej. Badanie – w którym wzięło udział ponad 4 000 pracowników hybrydowych z Wielkiej Brytanii, Francji i Niemiec – zwraca uwagę na nowe zachowania i nawyki w pracy poza siedzibą firmy. Z badania wynika, że niektórzy członkowie zespołów mogą cierpieć na „syndrom komfortu domowego”, co jest spowodowane zacieraniem się granic między życiem domowym a pracą ze względu na miejsce wykonywania obowiązków służbowych.

„*Praca hybrydowa, wykonywana w dowolnym czasie, pomaga uwolnić pracowników od pracy w sztywnych ramach czasowych od 9 do 17, dając im większą elastyczność w robieniu rzeczy, na które normalnie nie mieliby czasu*” – komentuje Paul Clark, Senior Vice President of EMEA Sales w Poly. Ponad 3 na 5 (68%) europejskich pracowników hybrydowych cieszy się z możliwości drzemki w ciągu dnia, wstając z łóżka z zapasem tylko 30 minut lub mniej przed rozpoczęciem pracy, a prawie jedna czwarta ankietowanych znalazła więcej czasu na ćwiczenia fizyczne, takie jak joga, spacery czy rozciąganie. „*Wszyscy potrzebujemy zachowania lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym, a praca hybrydowa to umożliwia. Członkowie zespołów muszą jednak uważać, aby nie wpaść w pułapkę „syndromu domowego komfortu” – przesadnego rozluźnienia podczas spotkań i zapomnienia, gdzie się znajdują i na czym powinni się aktualnie skupić."*

Wyniki badania Poly ujawniają dobre, złe i te mało chlubne sekrety pracy hybrydowej i zdalnej.

**Dobre strony: *lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym***

Zmieniające się modele pracy sprawiły, że pracownicy mają więcej czasu dla siebie – co pozwala im na pracę w dowolnym czasie i zachowanie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Większa popularność urządzeń, które pozwalają na dobrej jakości audio i wideokonferencje zwiększyło komfort pracowników hybrydowych, którzy wykonują swoje zawodowe obowiązki w różnych środowiskach.

* Wielu pracowników hybrydowych korzysta z możliwości drzemki w ciągu dnia lub też przedłuża czas snu zostając dłużej w łóżku: prawie jedna piąta (17%) deklaruje, że wstaje z łóżka z pięcioma minutami lub mniejszym zapasem czasowym, a aż 68% budzi się tylko 30 minut przed rozpoczęciem pracy. Co ciekawe, to właśnie starsze pokolenie traktuje popołudniową drzemkę priorytetowo, ponieważ 31% osób powyżej 55 roku życia budzi się tylko pięć minut lub mniej przed rozpoczęciem pracy.
* Prawie jedna czwarta (23%) pracowników zaczęła ćwiczyć np. uprawiać jogę, spacerować lub rozciągać się podczas konferencji lub wideorozmowy.
* Aż 24% francuskich respondentów przyznało, że podczas wideokonferencji lub rozmowy telefonicznej robiło sobie fryzurę lub skorzystało z zabiegu kosmetycznego. Dla porównania w Niemczech jest to tylko 4%, a w Wielkiej Brytanii 6% respondentów.
* Blisko 1/3 (26%) pracowników wykorzystało czas audiokonferencji lub wideokonferencji na przygotowanie śniadania, obiadu lub kolacji; 21% posprzątało dom, a 19% pozmywało naczynia lub załadowało zmywarkę.
* 28% respondentów z Wielkiej Brytanii i Francji opiekowało się swoimi dziećmi podczas wideokonferencji, w porównaniu z 14% ankietowanych z Niemiec.

**Złe strony: *Negatywne nawyki***

Wiele pozytywnych aspektów nie oznacza, że nagłe przejście na pracę zdalną czy hybrydową to same superlatywy – wielu odczuwa napięcie z tym związane. „Syndrom komfortu domowego” sprawił, że wiele osób zapomina, gdzie się znajdują i czym powinni się zajmować, a niektórzy niestety zostali na tym przyłapani. Wyniki badania pokazują, że:

* 37% pracowników przyznaje się do pracy z kanapy, a prawie jedna czwarta (24%) czuje się mniej skrępowana oglądając serwisy streamingowe, takie jak Netflix w czasie pracy.
* Pracownicy w domu czują się bardziej swobodnie przeglądając Internet (42%), sprawdzając nie służbowe e-maile (40%), robiąc zakupy online (36%), odwiedzając portale społecznościowe (34%) i zajmując się sprawami administracyjnymi związanymi z prywatnym życiem (28%), kiedy powinni wykonywać obowiązki służbowe.
* Aż 40% pracowników przyznaje się do kręcenia głową lub przewracania oczami podczas rozmów i wideokonferencji, przy czym kobiety robią to częściej niż mężczyźni (44% vs. 34%). Jedna czwarta pracowników była świadkiem tych gestów u współpracowników.
* 18% respondentów z Wielkiej Brytanii i 16% z Francji widziało lub słyszało kłótnie współpracownika z partnerem lub członkiem rodziny podczas spotkania online, w porównaniu z 8% ankietowanych z Niemiec.
* Co dziesiąty pracownik (10%) przyznaje się do drzemki podczas rozmowy lub wideokonferencji.

**Niechlubne nawyki:**

* Ponad jedna trzecia (34%) pracowników chodziła do toalety podczas spotkania online.
* 15% respondentów z Wielkiej Brytanii i 14% respondentów z Francji było świadkami, jak współrozmówca dłubał w nosie podczas konferencji, w porównaniu do zaledwie 7% w Niemczech.
* 14% pracowników przyznaje się do pokazywania środkowego palca lub przeklinania podczas połączenia, a 9% było świadkami, jak robi to kolega.
* Spośród pracowników, którzy mniej martwią się o swój wygląd od czasu pracy w domu (57%), 50% z nich przyznaje się do rzadszego używania dezodorantu, a 34% przyznaje, że rzadziej myje zęby.
* Spośród pracowników, przykładających mniejszą wagę do swojego wyglądu, aż 39% myło się rzadziej, a 44% mniej przejmowało się pracą na kacu.
* 67% osób mniej zaniepokojonych swoim wyglądem od czasu pracy w domu twierdzi, że zaoszczędziło pieniądze, nie kupując eleganckich ubrań i kosmetyków.
* Ponadto 73% spędza mniej czasu na pielęgnacji i przygotowywaniu się do pracy, a 72% używa mniej produktów, takich jak kosmetyki do makijażu czy żel do włosów.

*„Praca hybrydowa na zawsze zmieniła kulturę biznesową i nawyki pracy” –* kontynuuje Clark. *"Pracownicy stawiają na elastyczną pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie. Aby sprostać tym zmianom, organizacje muszą zrozumieć różne typy osobowości i style pracy pracowników. Ich identyfikacja pomoże firmom zainwestować w odpowiednią technologię, aby zapewnić wszystkim najlepsze narzędzia i urządzenia, umożliwiając poczucie łączności i zaangażowania, kiedykolwiek i gdziekolwiek zdecydują się pracować. Ostatecznie to na pracodawcach, ciąży odpowiedzialność podejścia do tych spraw z empatią wobec pracowników, zapewniając im wskazówki dotyczące wydajnej pracy i prawidłowego korzystania z technologii a przede wszystkim zdając sobie sprawę, że wszyscy jesteśmy tylko ludźmi".*

**O badaniu:**

Wyniki badania opierają się na odpowiedziach 4006 pracowników hybrydowych z Wielkiej Brytanii (2003), Francji (1001) i Niemczech (1002), przeprowadzonym przez Censuswide w sierpniu 2021 r.