**Pracownicy hybrydowi nie chcą być „poszkodowani” – wyniki raportu Poly Evolution of the Workplace**

*Pracownicy hybrydowi twierdzą, że kultura biurowa "zmieniła się na zawsze" – jednak obawy związane z dyskryminacją, rozwojem kariery i hałasem związanym z pracą w biurze zaprzątają ich głowy.*

**Warszawa – 6 października 2021** **r.** – Firma [Poly](https://www.poly.com/gb/en) (NYSE: POLY) opublikowała raport [Poly Evolution of the Workplace](https://newsroom.poly.com/poly-evolution-of-the-workplace-report/), w którym przedstawia ewolucję miejsca pracy i zmieniające się podejście pracowników do wykonywania służbowych obowiązków w godzinach 9-17. Badanie przeprowadzono wśród 7 261 pracowników hybrydowych z Polski, Francji, Hiszpanii, Niemiec, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Zjednoczonych Emiratów Arabskich. Badanie przedstawia, jak ewoluowały postawy i zachowania pracowników oraz analizuje zmiany wzorców pracy i kultury organizacji, poziom frustracji czy wpływ hałasu na zatrudnionych,

*„Prawie dwie trzecie pracowników hybrydowych (64%) uważa, że kultura biurowa zmieniła się na zawsze”-* komentuje Dave Shull, Dyrektor Generalny firmy Poly. „*Pomagamy naszym klientom w przejściu na model pracy hybrydowej na stałe, rozumiejąc przy tym, wszystko, co wiąże się z tą zmianą. Nasze badania wyraźnie podkreślają, że dostarczanie równości doświadczeń, wewnątrz i na zewnątrz biura, jest priorytetem*” – dodaje ekspert.

*„Nasze badania wykazały, że więcej niż połowa pracowników (58%) uważa, że wzrost popularności pracy zdalnej oznacza, że muszą być „zawsze dostępni" i zawsze aktywni, co uniemożliwia im relaks oraz „wyłączenie się” z pracy” - mówi Paul Clark, starszy wiceprezes ds. sprzedaży w regionie EMEA w firmie Poly. „Warto zauważyć, że wiele osób ceni zalety pracy hybrydowej – możliwość zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym, czy więcej czasu na odpoczynek. Jednak część pracowników czuje się „odsunięta na bok” – ponad połowa respondentów (52%) uważa, że pracownicy hybrydowi lub pracujący w domu mogą być dyskryminowani, lub traktowani inaczej niż członkowie zespołu wykonujący służbowe obowiązki w biurze w pełnym wymiarze godzin. Zatrudnieni czują się zaniepokojeni wizją powrotu do biura, a 42% z nich przyznaje, że hałas w siedzibie firmy jest uciążliwy. Najmłodsze pokolenie pracowników odczuwa to napięcie najbardziej, ponieważ wielu z nich rozpoczęło pracę w czasie zmian. Spośród 62% osób, które przyznały, że nie były jeszcze w swoim nowym biurze, aż 72% twierdzi, że myśl o powrocie do starego modelu pracy spędza im sen z powiek. Aby hybrydowa forma pracy okazała się sukcesem, należy stawić czoła tym problemom. Zapewnienie równości doświadczeń, w biurze i poza nim, musi stać się priorytetem pracodawców."*

**„Zawsze dostępny” a praca w dowolnym czasie - Dlaczego pracodawcy muszą ustalić jasne granice, aby zapobiec wypaleniu zawodowemu pracowników?**

Wyniki badania obrazują, że praca hybrydowa na dobre rozgościła się na rynku – aż 82% respondentów zamierza w przyszłości spędzać co najmniej jeden dzień w tygodniu, pracując w domu, a 54% planuje dzielić swój czas równo pomiędzy biurem a siedzibą firmy. Jednym z czynników napędzających tę zmianę jest pojawienie się nowej definicji elastyczności pracy – dzięki której pracownicy mają większą autonomię w zakresie wyboru czasu wykonywania służbowych czynności. Dwie trzecie pracowników (69%) twierdzi, że praca w godzinach 9-17 została wyparta na rzecz, większej elastyczności w wyborze pełnienia zawodowych obowiązków. Na pytanie o korzyści płynące z modelu Home Office respondenci najczęściej wskazywali: możliwość uniknięcia długich dojazdów, osiągnięcie lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz poczucie mniejszego stresu. Można zauważyć, że te aspekty są bardzo istotne z perspektywy pracowników. Respondenci zapytani o to, czego brakowałoby im z pracy w domu, gdy konieczny będzie powrót do biura, najczęściej wymieniali możliwość spędzenia większej ilości czasu w łóżku o poranku, chwile z rodziną i kończenie pracy w momencie zamknięcia laptopa.

Warto zwrócić uwagę na to, że choć wielu pracowników postrzega pracę z domu w samych superlatywach, nie dla wszystkich okazała się ona korzystna. Niestety część zatrudnionych przyznaje, że z ich perspektywy zacierają się granice między pracą w dowolnym czasie a byciem "zawsze dostępnym" – ponad połowa pracowników (58%) uznała, że wzrost popularności modelu zdalnego oznacza, że muszą być oni „zawsze dostępni" i "zawsze aktywni", przez co nie mogą się zrelaksować ani oderwać od pracy. Co więcej, oczekiwanie pracy poza jej godzinami zostało wymienione jako jedna z największych wad pracy w domu. Wyniki badania „Poly Evolution of the Workplace” pokazują również, że:

* W pierwszej piątce największych wad pracy w domu znalazły się trudności we współpracy, brak wsparcia informatycznego i niedostępność sprzętu umożliwiającego wydajną pracę z domu – co sugeruje, że wielu pracowników nie otrzymało odpowiednich narzędzi do efektywnej pracy w domowych warunkach.
* Prawie połowa ankietowanych (47%) obawia się, że pracując w domu, nie będzie miała możliwości uczenia się i zdobywania nowych umiejętności od współpracowników.
* Aż 52% uważa, że pracownicy hybrydowi lub pracujący w domu mogą być dyskryminowani, lub traktowani inaczej niż ci wykonujący obowiązki służbowe w biurze na pełen etat.

*"Praca w dowolnym czasie nie powinna być mylona z byciem „zawsze dostępnym”" -* mówi Paul Clark, starszy wiceprezes ds. sprzedaży w regionie EMEA w firmie Poly*. "Organizacje, które promują zdrowe środowisko pracy i umożliwiają pracę w dowolnym czasie, będą miały znacznie szczęśliwszych i bardziej produktywnych pracowników. Jest to szczególnie ważne, ponieważ doświadczamy zjawiska „Wielkiej Rezygnacji”, w którym ludzie z różnych branż odchodzą z pracy z powodu pandemii. Firmy nie mogą sobie pozwolić na utratę talentów, więc muszą oferować najlepsze możliwe doświadczenia zawodowe wszystkim swoim pracownikom, bez względu na to, gdzie się oni znajdują."*

**Przyszła rola biura i narastanie „wagi hałasu”**

Wyniki badania wskazują na mieszane uczucia związane z powrotem do biura wśród pracowników. Gdy wielu tęskni za współpracownikami i starą formą kontaktu z partnerami biznesowymi i klientami, inni odczuwają niepokój i obawiają się, że ucierpi na tym ich wydajność. Z perspektywy wielu pracowników, zmiany, które zaszły w ciągu ostatniego roku powinny ciągnąć za sobą kolejne przemiany w modelu pracy. Większość pracowników (64%) twierdzi, że kultura biurowa „zmieniła się na zawsze”. W rezultacie, choć wiele osób zamierza wrócić do biura, rola siedziby firmy i obowiązująca w niej etykieta będą prawdopodobnie ewoluować.

Hałas będzie jednym z najbardziej uciążliwych problemów z perspektywy pracowników wracających do biura. Niestety możne on też prowadzić do budowania napiętej atmosfery między pracownikami:

* Więcej niż połowa (56%) respondentów wyraziła obawę, że poziom hałasu w biurze sprawi, że będą mniej produktywni, a aż 42% ankietowanych pracowników obawia się, że będą podatni na negatywny wpływ hałasu, jeśli ich współpracownicy będą zbyt głośni.
* Aż 60% pracowników biorących dział w badaniu uważa, że jeśli hałaśliwi współpracownicy zakłócą ich koncentrację, poczują demotywację do dalszej pracy. 40% respondentów obawia się, że po powrocie do biura, kiedy część spotkań będzie odbywać się offline i nie będą mogli wyciszyć mikrofonu lub wyłączyć kamery, gdy będą się czuli mniej komfortowo, będą bardziej podatni na wybuchy w siedzibie firmy.

Pomimo obaw przed powrotem do biura, pracownicy cieszą się z możliwości częstszych spotkań ze współpracownikami. Biurowe pogawędki, wspólne wypady na lunch z klientami czy kolegami z pracy to doświadczenia, których pracownikom brakuje, gdy nie pracują w siedzibie firmy. Wyniki badań podkreślają również, w jaki sposób rola biura będzie ewoluować. Trzy najważniejsze powody, dla których warto wrócić do biura, to możliwość burzy mózgów/współpraca z kolegami, udział w spotkaniach w siedzibie firmy oraz dostęp do lepszego sprzętu i technologii.

Zmienił się również wizerunek firmy. Nawet branże takie jak usługi finansowe, które zawsze oczekiwały od pracowników zachowania określonego standardu ubioru, teraz stają się bardziej swobodny ubiór. Aż 61% pracowników sektora finansowego uważa, że praca hybrydowa przyniosła „śmierć garnituru” i że noszenie tego typu ubrań może odejść na dobre - to o osiem punktów procentowych więcej niż średnia wynosząca 53%.

„*Zmienia się nie tylko rola biura, ale również to, do czego zatrudnieni chcą je wykorzystywać. Oczywiste jest, że ludzie potrzebują interakcji międzyludzkich od czasu pracy w domu i nie mogą się doczekać powrotu do biura*” – komentuje Paul Clark, starszy wiceprezes ds. sprzedaży w regionie EMEA w firmie Poly. „*Warto zauważyć, że hałas jest istotnym problemem dla wielu osób, szczególnie dla tych młodszych pracowników, którzy są nowi w pracy i nie poznali wcześniejszego modelu pracy. Aby rozwiązać problem hałasu, organizacje muszą zapewnić pracownikom odpowiednią technologię, taką jak produkty z technologią ANC, aby zmniejszyć rozproszenie uwagi, poprawić produktywność i zapewnić równość doświadczeń. Tam, gdzie to możliwe, organizacje powinny również dążyć do stworzenia dedykowanych cichych przestrzeni wyposażonych w odpowiednie rozwiązania*.”

**Wpływ na młodych pracowników i ich przyszłą karierę zawodową**

Wyniki badań podkreślają wpływ pracy zdalnej na młodych pracowników oraz to, w jaki sposób ich kariera może być zagrożona – nic więc dziwnego, że wielu z nich martwi się o powrót do biura. Dwie piąte respondentów jeszcze nie odwiedziło swojego nowego biura – albo dlatego, że firma przeniosła siedzibę, albo dołączyli do pracy w czasie pandemii – odsetek ten wzrósł do 62% wśród zatrudnionych w wieku 18-24 lat. Spośród młodych pracowników, którzy jeszcze nie odwiedzili swojego biura, 72% stwierdziło, że myśl o pierwszej wizycie w biurze i potencjalnym poziomie hałasu w siedzibie firmy spędza im przysłowiowy sen z powiek.

Młodsi pracownicy martwią się również o wpływ pracy zdalnej na ich zdolność do nawiązywania relacji i komunikowania się z kolegami i koleżankami z pracy:

* Aż 52% pracowników w wieku 16-24 lat obawiało się, że praca zdalna będzie miała negatywny wpływ na ich rozwój i postępy w karierze, w porównaniu ze średnią wynoszącą 43%.
* Ponad połowa respondentów (53%) w wieku 18-24 lat obawia się, że praca zdalna sprawiła, że są mniej pewni swoich umiejętności komunikacyjnych i współpracy z kolegami z pracy, w porównaniu ze średnią wynoszącą 42%.
* Aż 50% młodych pracowników obawia się, że zatraciło umiejętność prowadzenia small talk-ów w porównaniu ze średnią wynoszącą 39%.

Firma Poly zaleca, aby przedsiębiorstwa dokładnie przemyślały sposób zarządzania procesem przejścia na bardziej stałą formę pracy hybrydowej. Oto kilka najważniejszych wskazówek:

* Zrozumienie osobistych preferencji pracowników jest bardzo istotne, aby naprawdę poznać typy osobowości w firmie i dowiedzieć się, jak wydobyć z nich to, co najlepsze.
* Wyposażenie pracowników w odpowiednie narzędzia do prowadzenia działalności z dowolnego miejsca jest szczególnie istotne przy pracy poza siedzibą firmy. Połączenie wideo szybko stało się sposobem łączenia się zespołów, jednak warto zauważyć, że jakość i wrażenia mogą być bardzo różne.
* Zmodernizuj scentralizowane przestrzenie spotkań, jednocześnie umożliwiając łączenie się i współpracę z dowolnego miejsca.

„*Aby uwolnić korzyści płynące z hybrydowego systemu pracy, organizacje muszą pamiętać o ludziach, technologii i przestrzeni” –* komentuje Paul Clark, starszy wiceprezes ds. sprzedaży w regionie EMEA w firmie Poly. *„Po pierwsze, firmy muszą zrozumieć osobowości pracowników i ich style pracy. Po drugie, powinny jasno określić, jak będzie wyglądać ich przyszłe biuro – jakie przestrzenie będą potrzebne? Czy powinniśmy stworzyć więcej obszarów do pracy w ciszy, czy do współpracy? W ten sposób organizacje będą mogły lepiej zrozumieć swoje wymagania technologiczne, aby pomóc pracownikom stać się bardziej produktywnymi, a co za tym idzie - szczęśliwymi. Co najważniejsze, zapewni to wszystkim jednakowe doświadczenia, bez względu na miejsce, czas i sposób pracy. Dzięki temu każdy będzie mógł czerpać korzyści i naprawdę sprawi, że hybryda będzie w funkcjonować w pełni poprawnie*” – komentuje ekspert.

**O badaniu**

Raport został opracowany na podstawie badania online wśród pracowników hybrydowych przeprowadzonym przez Censuswide w sierpniu 2021 r. W badaniu wzięło udział 7 261 pracowników hybrydowych z Wielkiej Brytanii (2 003), Francji (1 001), Niemiec (1 002), Polski (1 000) Szwecji (1 005), Hiszpanii (1 000) i ZEA (250).

**Więcej o: Poly**

Poly (NYSE: PLT) tworzy wysokiej jakości produkty audio i wideo, dzięki którym możesz mieć pewność, że Twoje spotkania będą przebiegały bez przeszkód – gdziekolwiek jesteś. Nasze zestawy słuchawkowe, produkty do audiokonferencji i wideokonferencji, telefony biurkowe, oprogramowanie analityczne i usługi zostały stworzone, aby łączyć ludzi. Urządzenia Poly są łatwe w obsłudze i bezproblemowo współpracują z programami do audio i wideokonferencji. Z Poly (Plantronics, Inc. - wcześniej Plantronics i Polycom) nie tylko się „pokażesz”, ale również się wyróżnisz.

Więcej informacji można znaleźć na stronie [www.Poly.com](http://www.Poly.com).

Wszystkie znaki towarowe są własnością ich odpowiednich właścicieli.

**Kontakt z mediami:**

Adrianna Dzienis-Rudzińska  
ITBC Communication  
mail: [adrianna\_dzienis@itbc.pl](mailto:adrianna_dzienis@itbc.pl)   
tel: 512 868 998

Aleksandra Ficner  
ITBC Communication  
mail: [aleksandra\_ficner@itbc.pl](mailto:aleksandra_ficner@itbc.pl)  
tel: 512 868 981