Warszawa, dn. 29.12.2021 r.

Informacja prasowa

**Non-office centric – nastała era nowej kultury organizacyjnej**

**Dawniej wierzyliśmy, że firma funkcjonuje tylko wtedy, gdy ma swoją siedzibę. Pandemia pokazała, że może być inaczej. Jednak, jak wyjaśnia Karolina Kurdyś z Altimetrik, przed współczesnymi firmami prawdziwe wyzwanie - muszą znaleźć sposób, aby pozostać w kontakcie z pracownikami i wspólnie budować kulturę organizacyjną. A to nie łatwe, kiedy nie mamy ze sobą kontaktu „na żywo”. Kultura non-office centric jest jednak na wyciągnięcie ręki.**

Pandemia nadała impet zmianom kultury organizacyjnej, której efekt oglądamy na obecnym rynku pracy i spowodowała spore zmiany w podejściu do kultury organizacyjnej.

Praca zdalna i model hybrydowy, które na początku były traktowane jako eksperyment lub tymczasowe wyjście z trudnej sytuacji (mające zapewnić ciągłość firm i bezpieczeństwo pracowników), weszły wszystkim w krew. Przed pandemią tylko około 6% pracowników pracowało w pełnym wymiarze godzin z domu, a 75% zatrudnionych nigdy nie pracowało zdalnie (dane z tegorocznego raportu firmy Adobe). Dla większości oznaczało to konieczność porannego wstawania, stania w korkach lub konieczności korzystania z transportu publicznego.

Szacuje się, że w samych Stanach Zjednoczonych, 25 milionów osób musiało poświęcić aż 90 minut, aby wyjść z domu i dotrzeć do biura! Dla porównania statystyczny Kowalski poświęca na to 40 minut, jednak w skali miesiąca daje to ponad 900 minut, czyli ok. 20% całego etatu.

**Era domowego biura**

Obecnie nawet 62% pracowników w wieku od 22 do 65 lat przyznaje, że od wybuchu pandemii pracowało zdalnie przynajmniej od czasu do czasu. Jak wykazuje w swoim badaniu firma Owl Labs, około 18% osób pracuje zdalnie do teraz.

Rezultaty tej zmiany pozytywnie zaskakują. Pracownicy, którzy pracują zdalnie zaczęli zauważać, że są bardziej zadowoleni, wydajni i zmotywowani. Zaoszczędzony czas, który dotychczas pochłaniały dojazdy, zaczęli spędzać na przygotowywaniu zdrowszych posiłków, ćwiczeniach, rozwoju osobistym, czy – co najistotniejsze – czasie z rodziną i przyjaciółmi.

– *Szacunki mówią, że w ciągu najbliższych lat nawet 20% pracowników w niektórych krajach będzie pracować zdalnie w pełnym wymiarze godzin. Wygląda więc na to, że model pracy zdalnej lub hybrydowej pozostanie z nami na stałe. Tym bardziej, że wielu pracowników jest gotowych odejść od swoich pracodawców, jeśli taki model nie zostanie im zaoferowany* – mówi Karolina Kurdyś, Talent Acquisition Partner w Altimetrik.

**Firma bez adresu**

Wciąż nie brakuje konserwatywnych pracodawców, którzy nie lubią i nie akceptują pracy zdalnej, ponieważ chcą mieć poczucie kontroli nad pracownikami. Jednak wiele firm, z własnej inicjatywy, zaczęło zachęcać swoich pracowników do pracy z domu lub z biur mobilnych. Co więcej, przybywa pracodawców, którzy domyślnie zatrudniają w modelu zdalnym, traktując termin „remote by default” jako trzon swojej strategii organizacyjnej, w której pracownicy mają prawo i przywilej wykonywać pracę skąd tylko chcą.

– *To wszystko wpłynęło na ważną zmianę w kulturze organizacyjnej firm, dla których adres biura przestał być najważniejszy. W Altimetrik, otwierając oddział w Polsce, przyjęliśmy, że tworzymy organizację, w której standardem będzie możliwość pracy zdalnej. Było to możliwe dzięki ogólnym wartościom z jakimi się utożsamiamy: wzajemnemu zaufaniu i wzmacnianiu naszych pracowników, a także poczuciu współodpowiedzialności* – wskazuje Karolina Kurdyś.

**Największy dylemat pracodawcy – jak pogodzić zróżnicowane modele pracy?**

Kiedyś praca stacjonarna była standardem, a ci, którzy woleli pracować z domu, byli w mniejszości. Dziś te proporcje się odwróciły, ale wciąż jest spora grupa osób, która nie wyobraża sobie, aby nie pracować z biura. Często wynika to z tego, że nie mają warunków do pracy w domu, lub chcą po prostu oddzielać przestrzeń prywatną od zawodowej.  
  
Jak ma pogodzić to firma, która zatrudnia około setki specjalistów? Co w sytuacji, gdy połowa pracowników chce pracować zdalnie, 25% hybrydowo, a pozostali w biurze. Jak pogodzić tak rozbieżne potrzeby?

– *Najważniejsze jest to, aby nie skupiać pracowników wokół jednego miejsca. Siedziba główna powinna być tylko dodatkiem do firmy, a nie fundamentem jej działalności. Niektóre firmy obchodzą ten problem uruchamiając filie w innych miastach, ale nie jest to rozwiązanie idealne. W Altimetrik stawiamy na otwieranie hubów, które działają na zasadzie przestrzeni coworkingowych i są przeznaczone dla osób, dla których ważne jest wykonywanie pracy w miejscu do tego wyznaczonym, a nie w domu. Na tym polega kultura „non-office centric”* – wyjaśnia ekspertka Altimetrik.

Firma Altimetrik, która zajmuje się wsparciem w firm w obszarze transformacji cyfrowej i ma oddziały oraz huby na całym świecie, w 2021 roku otworzyła swój pierwszy polski oddział we Wrocławiu. Kolejne biuro (pełniące właśnie funkcję przestrzeni coworkingowej) ma zostać otwarte w Warszawie. Niewykluczone, że w zależności od potrzeb pracowników będą uruchamiane kolejne tego typu miejsca.

– *Nie będą to typowe obiekty, do których przyzwyczailiśmy się pracując dla różnych korporacji. Będą to miejsca utrzymane w duchu „przestrzeni dla pracowników”. Dlatego też nasze kolejne kroki będą zależne od tego, czego będą chcieli sami pracownicy. Nie chcemy nikomu narzucać przychodzenia do siedziby przy pracy zdalnej. Tu w grę wchodzą ludzkie preferencje, a my jako organizacją ceniąca sobie niezależność pracowników nie chcemy odgórnie narzucać wariantów. W Altimetrik dużo słuchamy, zadajemy pytania, zbieramy informacje zwrotne i działamy na ich podstawie* – podsumowuje.

**Czas na lekcje z budowania zespołów**

Czy organizacja kultury firmy opartej na pracy zdalnej, hybrydowej oraz otwieraniu przestrzeni do coworkingu zda egzamin i okaże się złotym środkiem? Takie wnioski będzie można przedstawić dopiero za jakiś czas.

Pewne jest, że szukanie rozwiązań i testowanie ich jest koniecznością. Pandemia, oraz kryzys, który był jej następstwem, otworzyła dyskusję na temat potrzeby przemodelowania kultury organizacyjnej, w której coraz częściej ścierają się przeciwstawne potrzeby, jak wolność i niezależność, rozwijanie więzi w zespole, realizowanie celów, zachowywanie równowagi między pracą a domem, czy dbanie o środowisko.

– *Ta dyskusja jest o tyle trudna, iż coraz częściej uczestniczą w niej młodsi pracownicy reprezentujący pokolenie, dla którego istotniejsze jest „z kim i jak” niż „gdzie”. Często są to ludzie ambitni, o niesamowitych kompetencjach, którzy odgrywają coraz ważniejsze role w swoich firmach. Narzucanie im gotowych schematów organizacji pracy (np. 50% pracy zdalnej, 5% hybrydowej, w określonym mieście) może szybko odbić się menedżerom czkawką. Kluczowe w tym wszystkim są trzy wartości: elastyczność, rozsądek i odpowiedzialność* – podkreśla Karolina Kurdyś.

Jak wyjaśnia, elastyczność pozwala reagować na sytuacje i potrzeby konkretnych osób. Rozsądek umożliwia odpowiednią reakcję, gdy dane rozwiązanie nie przynosi odpowiedniego rezultatu. Z kolei odpowiedzialność dotyczy dbania o pracowników także, gdy są w domu, zwłaszcza jeśli dom jest ich miejscem pracy. Jaj zdaniem warto zatroszczyć się o ergonomię czy aktywność fizyczną pracowników, która nie tylko pozwala zachować zdrowie i kondycję, ale też wskrzesza właściwego ducha współpracy w zespole.

**O Altimetrik**:

Altimetrik zajmuje się wspieraniem rozwoju działalności cyfrowej. Dostarcza rozwiązania, które pozwalają organizacjom i firmom na zwiększenie skali digitalizacji w celu przyspieszenia wzrostu przychodów bez zakłócania bieżącej działalności biznesowej. Altimetrik zatrudnia obecnie na całym świecie 2500 osób. Współpracuje ze spółkami z listy Fortune 500 i firmami średniej wielkości, aby zwiększyć ich sprawność oraz wzmocnić ich pozycję. Charakteryzuje się unikalnym modelem pracy - up-to-you-work będący alternatywą dla pracy hybrydowej oraz pracy zdalnej.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_