Informacja prasowa

Warszawa, 23 marca 2022 r.

**Menadżerskim okiem: praca hybrydowa najlepszym łącznikiem między życiem zawodowym i rodzinnym**

**Pandemia koronawirusa w oczywisty sposób wpłynęła na konieczność przeorganizowania stylu pracy, co dotknęło między innymi pracowników mających dzieci. Dziś na rynku dominuje model hybrydowy, który łączy zalety home office i pracy w biurze. Business Link i Skanska dzielą się wnioskami z raportu „Zmiany stylu pracy wynikające z pandemii”, którego celem było sprawdzenie jak na pracę hybrydową zapatruje się kadra menadżerska.**

Jedną z największych zalet pracy w domu, którą wskazywali ankietowani jest elastyczność. Zdaniem menadżerów i menadżerek, to ważny aspekt sprzyjający pogodzeniu opieki nad dziećmi z obowiązkami zawodowymi. Jednocześnie przyznają oni, że praca zdalna znacząco zaburzyła *work-life balance*. Jest to szczególnie istotne w przypadku rodziców, którzy mają problem z odizolowaniem się od dzieci i obowiązków domowych w trakcie pracy (np. ze względu na zdalne nauczanie czy brak odpowiedniej ilości pomieszczeń w domu). Wśród kluczowych korzyści związanych z pracą zdalną wymieniana jest także oszczędność czasu – brak konieczności dojazdów do biura czy możliwość przeprowadzenia spotkań biznesowych w formie online stanowią duże ułatwienie dla pracowników.

**Utracona „magia przerwy”**

Home office wpływa niekorzystnie na kulturę organizacyjną firmy. Przykładem mogą być nowo zatrudnione osoby, które często odczuwają brak poczucia przynależności do zespołu. Z odpowiedzi badanych wynika też, że odizolowanie od biura przekłada się na pogorszenie synergii działań i procesów twórczych. Ankietowani wspominają także o pozbawieniu się tzw. „magii przerwy”, rozumianej jako przerwa na kawę i korytarzowe rozmowy, które były okazją do odetchnięcia od pracy, a jednocześnie załatwienia przy okazji innych, również ważnych spraw. Brak takich przerw wiąże się też z poczuciem większego zmęczenia i zmniejszoną efektywnością pracy.

– W pandemii odkryliśmy, że emocje w biznesie istnieją i że nie należy ich lekceważyć. Doceniono menadżerów, którzy czują i adresują uczucia. Empatia skróciła dystans w relacji pracownik-przełożony pokazując, że po drugiej stronie ekranu znajduje się też człowiek, który w pandemii ma podobne wyzwania, uczucia i frustracje jak my sami. Pracownik przestał być zasobem. Teraz jest najważniejszy. Stanął na podium ponad modną innowacją, technologią i optymalizacją. Bo te słowa okazały się znaczyć nic bez jego udziału – zauważa Olga Kozierowska, Prezeska Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką.

**Hybryda odpowiedzią na dzisiejsze potrzeby pracowników**

– Model hybrydowy coraz częściej staje się dominującym stylem pracy. Co ważne, dzieje się tak nie tylko ze względu na wciąż niepewną sytuację pandemiczną i związane z nią ograniczenia sanitarne, ale również z uwagi na świadomie obraną strategię działania przez poszczególne firmy. Hybryda okazuje się być odpowiedzią na nowe oczekiwania pracowników ukształtowane w wyniku pandemii, pozwalając na korzystanie z mocnych stron pracy zdalnej i stacjonarnej. Potwierdzają to m.in. wyniki grudniowego badania Skanska przeprowadzonego wśród pracowników biurowych, które pokazały, że dla co drugiego Polaka najbardziej preferowanym modelem pozostaje właśnie praca hybrydowa – zaznacza Ewelina Kałużna, Head of Strategic Workplace Advisory w Skanska oraz Dyrektor Zarządzająca w Business Link.

Ciekawym odkryciem jest fakt, że elastyczne podejście do czasu pracy okazało się kluczowym aspektem, który uchronił rodziców przed masowym korzystaniem ze zwolnień na opiekę nad dziećmi. – *Jak wynika z perspektywy osób na menadżerskich stanowiskach, rodzina stała się nowym towarzyszem w wykonywaniu zawodowych obowiązków – obecność dzieci podczas rozmów online czy szczekający pies w tle są teraz czymś zupełnie normalnym* – dodaje Magdalena Ujda-Tarczyńska, Menadżerka ds. komunikacji korporacyjnej w spółce biurowej Skanska w regionie CEE.

Respondenci jako główny plus modelu hybrydowego wskazują wolność i możliwość podjęcia decyzji. Jak twierdzą, takie rozwiązanie daje poczucie swobody oraz większego panowania nad swoim życiem zawodowym i prywatnym, a także umożliwia wypracowanie na nowo rytmu dnia dopasowanego do własnych potrzeb.

**Dwa rodzaje pracy hybrydowej: ograniczony i nieograniczony**

Zdaniem ankietowanych menadżerów i menadżerek można wyróżnić dwa style pracy hybrydowej: ograniczony i nieograniczony. Pierwszy opiera się na narzuconej odgórnie liczbie dni w danym przedziale czasowym, natomiast drugi – na braku ustaleń w tym zakresie. Badani podkreślają, że styl ograniczony jest w jakimś stopniu zaprzeczeniem swobody, którą ma zapewniać hybrydowy model pracy, z kolei styl nieograniczony wiąże się z pewnymi zagrożeniami w kontekście zarządzania pracą zespołów.

– Praca hybrydowa wymaga elastyczności również od strony zarządzania zespołami. Pracownicy oczekują pewnego kompromisu w zakresie ustalania dni pracy z domu i w biurach, tymczasem pracodawcy mogą nie zawsze dawać im wystarczająco dużo swobody. Tylko 19% polskich pracowników przyznało, że ma całkowitą swobodę w zarządzaniu pracą z domu i z biura. Takie podejście wynika z kultury organizacyjnej w naszym kraju, ale warto podkreślić, że oczekiwania pracowników to jedno, ważne jest również zachowanie skuteczności operacyjnej biznesu. Można powiedzieć, że poszukiwanie najbardziej optymalnego, zadowalającego obie strony rozwiązania jest obecnie jednym z największych wyzwań stojących przed pracodawcami, tym bardziej że praca w tym modelu zostanie z nami na dłużej – mówi Magdalena Ujda-Tarczyńska.

**Nowy styl pracy a wyzwania**

Jak twierdzą respondenci, nowy styl pracy wiąże się także z pewnymi wyzwaniami. Wśród nich znalazły się m.in. ograniczone możliwości w zakresie wsparcia pracownika w przejściu na model zdalny i zarządzanie wynikającymi z tego utrudnieniami. Ponadto według badanych niełatwym zadaniem jest również zarządzanie zespołem, który pracuje częściowo w domu, a częściowo w biurze. Dużym wyzwaniem okazało się też dostosowanie biura do hybrydowego modelu pracy.

– Powierzchnie typu flex, przed pandemią były okazjonalnie brane pod uwagę przez największych klientów w kontekście tworzenia przestrzeni w biurach. Dziś stają się kluczowym elementem strategii hybrydowego modelu pracy. Korporacyjny model organizacji oparty jedynie o tradycyjną siedzibę i domy pracowników nie jest idealnym rozwiązaniem. Nie dziwi już więc zwiększone zainteresowanie elastycznym zarządzaniem miejscami pracy. W Skanska i Business Link już dawno dostrzegliśmy potencjał synergii dewelopera i operatora flex pod kątem dostosowania biur do dzisiejszych potrzeb. Efektem tej współpracy jest m.in. nasza oferta hybrydowa, tzw. core & flex, która stanowi doskonałe uzupełnienie i alternatywę między biurem z limitowanym dostępem a domem – wskazuje Ewelina Kałużna.

**Skuteczna wirtualna komunikacja i waga dodatkowych benefitów**

Badani rekomendują podjęcie kilku kroków, które pomogą usprawnić komunikację online i osiągnąć pod tym kątem większą równowagę. Wśród propozycji pojawiły się m.in. piątki bez spotkań, skrócony czas trwania konferencji, dokładna selekcja uczestników spotkań oraz obowiązek włączonych kamer, by mieć wgląd w stopień zaangażowania odbiorców.

Osoby pełniące menadżerskie funkcje wyszczególniły też potrzebę dostarczenia dodatkowych benefitów dla pracowników. W przypadku niektórych firm kierowanych przez respondentów takie benefity już funkcjonują. Dla osób mających dzieci pomocne okazały się dofinansowanie do 100% płatnego urlopu czy dodatkowe płatne dni wolne. Ważnym obszarem dla organizacji stał się także komfort psychiczny i fizyczny wszystkich pracowników. W części firm poszerzono pakiety programów pomocy pracownikom, a także zorganizowano dodatkowe szkolenia i warsztaty (również dla dzieci pracowników) czy konsultacje psychologiczne. Tego typu aktywności były szczególnie ważne dla osób mieszkających samotnie, dla których izolacja była najbardziej dotkliwa.

**O badaniu**

Badanie powstało na zlecenie Business Link oraz spółki biurowej Skanska. W ramach jakościowego badania przeprowadzono pogłębione wywiady indywidualne pośród osób na menadżerskich stanowiskach z różnych branż, m.in. nieruchomościowej, IT, HR, energetycznej czy finansowej. Partnerem Badania jest Fundacja “Sukces Pisany Szminką”.

**Business Link**

Business Link to operator powierzchni biurowej premium, zajmujący się projektowaniem, tworzeniem i obsługą przestrzeni do pracy. Sieć Business Link oferuje w Polsce swoje usługi w 4 lokalizacjach: w Warszawie, Krakowie, Poznaniu i Wrocławiu.

Na ponad 20 tysiącach metrów kwadratowych unikalnie zaprojektowanej powierzchni biurowej Business Link zapewnia miejsce do pracy dla zespołów od kilku do kilkuset osób. Business Link zapewnia najliczniejszą w sektorze nieruchomości biurowych obsługę i pełną gamę produktów biurowych: wydzielone sektory, prywatne biura, biurka dedykowane i hot deski, a także w pełni wyposażone sale konferencyjne.

Business Link oferuje zarówno kontrakty krótkoterminowe, jak i na czas nieokreślony z krótkim okresem wypowiedzenia; możliwość szybkiej i elastycznej zmiany zajmowanej powierzchni oraz abonamenty „Rotate” pozwalające na rotacyjne wykorzystanie przestrzeni biurowej.

Zaufali nam tacy partnerzy jak ABB, Allegro, 10clouds, Kross.

**Spółka biurowa Skanska w Polsce**

Spółka biurowa Skanska w Polsce jest innowacyjnym deweloperem zielonych, ponadczasowych budynków biurowych. Buduje otwarte, tętniące życiem przestrzenie, w których pracownicy czują się dobrze. Projekty biurowe Skanska są certyfikowane w systemie LEED, WELL Core & Shell, a także WELL Health-Safety Rating. Oprócz tego nowe inwestycje Skanska w Polsce posiadają certyfikat „Obiekt bez Barier”, który dowodzi przystosowania do użytkowania przez osoby z różnymi potrzebami – w tym przez osoby z niepełnosprawnościami czy rodziców z małymi dziećmi. Spółka biurowa Skanska działa w Polsce od 1997 roku. Prowadzi działalność na siedmiu rynkach: w Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu, Łodzi, Krakowie, Katowicach i Trójmieście.

Zapraszamy do odwiedzenia profili spółek na portalach:

www.linkedin.com/company/skanska/

[www.facebook.com/Miasta.Biura.Skanska/](http://www.facebook.com/Miasta.Biura.Skanska/  )

[www.linkedin.com/BusinessLink](http://www.linkedin.com/BusinessLink)

Więcej informacji na stronie internetowej: www.skanska.pl,www.business.link

**Dodatkowych informacji po stronie Skanska udzielają:**

|  |  |
| --- | --- |
| Magdalena Ujda-Tarczyńska  Corporate Communications Manager  Spółka biurowa Skanska  Tel.: +48 502 746 096  E-mail: [magdalena.ujda-tarczynska@skanska.pl](mailto:magdalena.ujda-tarczynska@skanska.pl) | Rafał Buława  Senior PR Consultant  Komunikacja Plus  Tel.: +48 602 432 125  E-mail: [rbulawa@komunikacjaplus.pl](mailto:rbulawa@komunikacjaplus.pl) |