**Pracownicy hybrydowi pracują ciężej – jak pracować w tym modelu i nie doprowadzić do wypalenia zawodowego**

Jakub Abramczyk, Sales Director Eastern Europe w firmie Poly

W ciągu ostatnich dwóch lat słowo „hybrydowy” całkowicie zmieniło swoje znaczenie i na stałe wpisało się w biurowy żargon, a sam model współpracy został na stałe wdrożony w znacznej części organizacji i cieszy się dużą popularnością wśród zatrudnionych. Większość Polaków (86%), którzy pracują zdalnie lub hybrydowo deklaruje, że w przyszłości chce nadal wykonywać służbowe obowiązki w takim modelu. Dodatkowo ponad połowa badanych wskazuje, że zastanawiając się nad zmianą pracy, szukałaby pracodawcy, który pozwala na samodzielne wybranie modelu współpracy – wynika z badania Pracuj.pl, przeprowadzonych w marcu 2022 r. Po kilku miesiącach pracy poza siedzibą organizacji, wielu pracowników odkryło, jak może wyglądać ich nowa codzienność pracy – mieszanka legalnych dni pracy w domu i tych „po staremu”, z biura.

Według „The Economist” podczas pandemii liczba przepracowanych godzin przez pracowników hybrydowych była większa o 30%, w porównaniu z zatrudnionymi wykonującymi służbowe obowiązki z siedziby firmy. Jednak Polacy w dalszym ciągu opowiadają się za modelem hybrydowym – świadczą o tym wyniki badania firmy VELUX, które przedstawiają co myślą na ten temat. Jak się okazuje, większość respondentów uważa, że obecnie podział na życie prywatne i zawodowe jest dobrze wyważony, a nawet woleliby częściej pracować z domu, bo zdaniem 54% ankietowanych, poprawia to ich jakość życia. Dwie trzecie (66%) Polaków pracujących zdalnie lub hybrydowo uważa, że dzięki pracy z domu czują większą swobodę, nawet jeśli wiąże się to ze wzrostem liczby poświęconych na to godzin. Paradoksalnie, 60% z nich twierdzi, że oszczędzając czas na dojazdy i zyskując większą elastyczność w dopasowaniu dziennych obowiązków ma znacznie więcej czasu dla siebie oraz bliskich. Wprowadzając na stałe hybrydowy model pracy do organizacji, warto zainwestować nie tylko w ergonomiczne krzesła, biurka typu sit/stand, monitory i inne udogodnienia i rozwiązania technologiczne – niezwykle ważna jest koncentracja na dobrostanie psychicznym pracowników. Odpowiednie podejście, wysłuchanie i chęć zrozumienia aktualnych potrzeb zatrudnionych odgrywają znaczącą rolę w ich poczuciu bycia widzianym i wysłuchanym, a przede wszystkim satysfakcji z pracy. Niestety łatwo jest zapomnieć o potrzebach pracowników, gdy fizycznie nie ma ich w siedzibie firmy, jednak to właśnie oni często odgrywają dużą rolę w postrzeganiu przedsiębiorstwa przez klientów i kształtowaniu opinii.

Należy pamiętać, że elastyczność może stać się „obciążeniem” dla pracowników, a szczególnie gdy komunikacja jest prowadzona we wszystkich możliwych porach dnia, istnieje duże ryzyko wypalenia zawodowego. Wielu osobom trudno jest wyznaczyć granice prywatności podczas pracy z domu, więc kiedy widzą nieodczytaną wiadomość od szefa późnym wieczorem, a są w zasięgu laptopa czy telefonu służbowego chcą pilnie zareagować – jednak znaczna część odpowiedzialności za work-life balance zatrudnionych spoczywa na osobie zarządzającej organizacją. W dobrym hybrydowym miejscu pracy ważne jest, aby zaznaczyć współpracownikom, że nie oczekuje się odpowiedzi natychmiast – jednocześnie należy jasno informować, kiedy pracownicy powinni być online i dostępni – nawet w świecie, w którym godziny pracy stają się coraz bardziej płynne.

W interesie organizacji jest jasne określenie zasad dotyczących tego, jak zatrudnieni powinni się zachowywać, jeśli chodzi o formalną i nieformalną współpracę. Po ustaleniu zasad cyfrowej etykiety pracownikom łatwiej jest budować poczucie przynależności i wspólnoty – niezależnie od tego, czy znajdują się w sali konferencyjnej, w biurze, czy w domu w salonie, próbując utrzymać kontakt wzrokowy z resztą zespołu za pomocą kamery. Dobre samopoczucie psychiczne jest także wynikiem możliwości oceny, gdzie i kiedy jest mu najwygodniej i najłatwiej rozwiązywać pewne zadania lub odbywać spotkania. Doświadczenie zaufania ze strony przełożonego co do wyboru własnych godzin pracy, miejsca i metody, nie tylko pomaga zwiększyć wydajność pracownika, ale także pozwala czuć się częścią firmy, kreując jej kulturę.