**Praca z biura – czy pracownicy są chętni do powrotu**

**do dawnych standardów?**

Jakub Abramczyk, Sales Director Eastern Europe w firmie Poly

Zmiany na rynku pracy zachodzą bardzo dynamicznie – dlatego kluczowe staje się stworzenie nowego sposobu myślenia oraz zdefiniowanie głównych wyzwań organizacji. Należy zwrócić uwagę, że jednym z kluczowych elementów modelu hybrydowego jest powrót do biura (RTO – Return To the Office). Nikt nie ma wątpliwości, że praca zdalna ma wiele pozytywnych aspektów – jednak brak powrotu pracowników do biur stworzyłby jeszcze inny model pracy zdalnej. A to nie wróży dobrze – zarówno dla pracodawców, jak i zatrudnionych. Organizacje muszą dobrze przygotować się do tego procesu. Jeśli firmy nie zdołają sprowadzić pracowników do siedziby w odpowiednim czasie, może to zachwiać kulturą organizacji i poczuciem przynależności, które zostały wypracowane do tej pory, a w rezultacie wpłynąć na kondycję firmy i samopoczucie członków zespołów. Czy wszystko wskazuje na [powrót do biura](https://www.poly.com/content/dam/www/resources/white-papers/journey-to-hybrid-working-white-paper-reset-for-rto-en.pdf)?

Jednak pracownicy nie wykazują optymizmu na myśl o powrocie do pracy z siedziby firmy – według [badania przeprowadzonego na rynkach europejskich przez CBRE](https://biuroprasowe.cbre.pl/94642-docenilismy-prace-zdalna-64-pracownikow-po-powrocie-do-biura-chce-czesciej-korzystac-z-tej-mozliwosci), prawie dwie trzecie wszystkich pracowników (64%) nie chce wracać do biura z różnych powodów. Spośród nich najwyżej uplasowane są obawy o bezpieczeństwo, niepokój związany z zarządzaniem organizacją opieki nad dziećmi, czasem dojazdu, utratą produktywności i niemożnością skupienia się w biurze. Jak wynika z badania CBRE, najmniejszą niechęć do powrotu wykazuje Holandia - Ci pracownicy stanowią zaledwie nieco ponad połowę zatrudnionych - 56%, natomiast Irlandczycy są najbardziej przeciwni takim pomysłom – aż 83% badanych wypowiedziało się negatywnie na ten temat. Warto zwrócić uwagę, że prawdziwa elastyczność wynika z połączenia różnych trybów pracy – a RTO jest istotną częścią tej kombinacji. Mimo podzielonych zdań pracowników i sprzeciwu wobec powrotu do biura powody takich decyzji są dobrze znane – możliwość współpracy twarzą w twarz może przynieść kluczowe korzyści zarówno dla pracowników, pracodawców, jak i całej firmy. Dotyczy to przede wszystkim szkoleń, rozwijania nowych umiejętności, produktywności i dobrego samopoczucia, a także szybkości wprowadzania innowacji.

Obecnie wiele organizacji na całym świecie przyznaje, że ma problemy ze sprowadzaniem swoich pracowników do biura w regularnym trybie. Sprawa dotyczy przede wszystkim większych firm, gdzie została narzucona większa dowolność w wyborze modelu pracy. W prowadzonych badaniach na temat nastrojów związanych z powrotem do biura wyszła następująca zależność – im większa firma, tym wolniejsze tempo RTO. Również w [badaniu firmy Poly](https://www.poly.com/us/en/solutions/workstyle), dotyczącym różnych osobowości w miejscu pracy, potwierdza się ten wniosek: rola pracownika biurowego spada o 11% w porównaniu do zaledwie 16% ogółu osób wybierających stacjonarny tryb pracy. Tym samym rola pracownika zdalnego wzrasta o 21% (vs 36% zatrudnionych wykonujących swoje obowiązki na odległość).

Co więc można zrobić, aby rozwiązać problem niechęci do powrotu do biura? Temat stał się o tyle skomplikowany, że samo przyzwyczajenie do nowego modelu współpracy odegrało ogromną rolę w całym procesie. Szczególnie że poświęcono wiele uwagi oraz inwestycji, aby wdrożyć rozwiązania umożliwiające elastyczną pracę z każdej lokalizacji. Umocniło to pracowników w przekonaniu, że wykonywanie obowiązków służbowych z dowolnego miejsca pozostanie standardem zatrudnienia. Jednak równolegle z infrastrukturą techniczną i całym zapleczem sprzętowym umożliwiającym pracę hybrydową, pozostają kwestie kulturowe związane z polityką kadrową, kształtowaniem i projektowaniem miejsca pracy, a przede wszystkim poczucia współpracy oraz przynależności. Jak się okazuje, odgrywają one równie istotną rolę i obecnie właśnie na to powinniśmy poświęcić więcej uwagi – aby powrót do biura był dla pracowników równie komfortowy, co praca z każdej innej lokalizacji.