Materiał prasowy, 20 czerwca 2022

Barometr PINK

**Home czy office, czyli jak będzie wyglądać praca biurowa?**

**Rynek biurowy, do niedawna stabilny segment branży nieruchomości komercyjnych, stał się obecnie poligonem doświadczalnym. Szykuje się wielki powrót pracowników do przypisanych im biurek, a może przestrzenie office staną się głównie miejscem wymiany poglądów, mentoringu i integracji, nie zaś symbolem 40-godzinnego tygodnia pracy? Okazuje się, że wizji Elona Muska „wróć do biura albo odejdź” nie podzielają zarówno pracodawcy, jak i pracownicy wielu firm i międzynarodowych korporacji. Powrót do biurowców jest jednym z czynników kształtujących tzw. wielką rezygnację w Stanach Zjednoczonych. Dlatego większość prezesów i menedżerów wybiera „hybrydę”. W Europie jest podobnie. Według raportu IWG Global Workspace Survey połowa pracowników spędziła w biurach średnio 2,5 dnia roboczego, a czterech na pięciu potwierdzało gotowość do pracy hybrydowej. Zatem jak to będzie – wrócimy do biur w pełnym wymiarze, czy może „trochę office, trochę home” okaże się doświadczeniem, które fundamentalnie zmieni rynek biurowy na świecie? Na pytania odpowiadają eksperci z firm członkowskich Polskiej Izby Nieruchomości Komercyjnych (PINK).**

Kampania społeczna PINK „W biurze 2022” to inicjatywa, która wspiera kadry zarządzające po doświadczeniach pandemii, aby mogli oni organizować pracę firm łącząc bieżącą działalność z potrzebami pracowników. Eksperci rynku nieruchomości komercyjnych w Polsce, przedstawiciele agencji doradczych, zarządców i deweloperów, rozpoczęli ważną dyskusję na temat powrotu do biur zatrudnionych w firmach rodzimych i międzynarodowych korporacjach.

„Tak zwana telepraca, której udział w Europie znacząco zwiększył się z 5,4 proc.[[1]](#footnote-1) przed pandemią i według ekspertów może się utrzymać w najbliższym czasie na poziomie nawet 25-40 proc.[[2]](#footnote-2), zakłóciła rutynę pracy większości przedsiębiorstw. O ile pracownicy dobrze odnaleźli się w tym globalnym doświadczeń zawodowym, to pracodawców czeka teraz duże wyzwanie. Jak połączyć elastyczność i zaufanie oraz współodpowiedzialność i autonomię pracowników. Z danych PINK wynika, że jedynie około10-20 proc. zatrudnionych chce wrócić do modelu wyłącznie stacjonarnego. PwC przestrzega zaś, że co piąty pracownik planuje zmienić pracodawcę w ciągu najbliższych 12 miesięcy.[[3]](#footnote-3) Zarządzanie taką zmianą i różnorodnością nie będzie łatwe”, komentuje **Agnieszka Jachowicz, członek zarządu stowarzyszenia PINK.**

**To dla nas ważne, gdzie i jak możemy pracować**

Najnowsze badanie PwC „Global Workforce Hopes and Fears”, w którym wzięło udział 52 tysiące respondentów, wykazało, że dla 71 proc. z nich nadal to podwyżka będzie motywatorem do zmiany zatrudnienia. Jednak wysoko uplasowała się też możliwość wyboru sposobu pracy – tak odpowiedziało aż 47 proc. ankietowanych. Ci pracownicy, którzy mogą wykonywać obowiązki zdalnie wskazali, że oczekują połączenia telepracy z wariantem stacjonarnym przynajmniej przez najbliższy rok (63 proc.). Natomiast 26 proc. zapytanych osób wolałoby pracę wyłącznie w trybie home office, ale tylko 18 proc. z nich ma nadzieję, że ich pracodawca zaakceptuje ten model. Wreszcie z badania wynika, że 11 proc. pracowników z 44 krajów na świecie preferuje pracę w biurze w pełnym wymiarze godzin. Jednak według ekspertów zmierzch biurowców i centrów biznesowych nie nastąpi – dlaczego?

„Choć praca zdalna ewoluowała z praktyki niszowej do strategicznego elementu funkcjonowania wielu firm, to biura sukcesywnie będą stawały się miejscem pracy zespołowej, mentoringu, transferu wiedzy, umacniania kultury organizacyjnej. Biurowce nie znikną, zmieni się tylko ich znaczenie dla wielu organizacji. Będą stanowiły centrum ekosystemu ich pracy”, zauważa **Aleksandra Markiewicz, Associate Director, Knight Frank Poland.**

Jak podkreśla **Mariola Bitner, Head of Workplace Strategy Poland Cushman & Wakefield**: „Doświadczenie pandemii na rynku pracy otworzyło ważne drzwi do dialogu między pracodawcą i pracownikami. Właściciele firm mają okazję, by tworzyć biura na nowo z uwagą dobierając lokalizację i kształtując środowisko pracy. Decyzje zaś powinny być podejmowane adekwatnie do dobrze poznanych, indywidualnych oczekiwań pracowników. Przedstawiciele grupy określanej jako Digital Natives nie wyobrażają sobie ośmiu godzin przed monitorem komputera w zamknięciu nawet w najbardziej atrakcyjnym i nowoczesnym budynku biurowym na świecie. Jednak i oni potrzebują towarzystwa współpracowników, coachingu i poczucia współodpowiedzialności. Zatem ani home office, ani cyfryzacja nie oznaczają schyłku biur”.

**Wielka rezygnacja czy wielka migracja?**

Według ekspertów PINK w ciągu najbliższej dekady odrodzi się rynek pracodawcy, jednak obecnie to pracownicy i ich potrzeby będą mieć największy wpływ na decyzje menedżerów. Wielka rezygnacja to pojęcie definiujące skłonność szczególnie młodych ludzi do porzucenia pracy z powodu przymusowego powrotu do biura i odczuwalna jest obecnie głównie w Stanach Zjednoczonych. Dane z raportu ADP Research Institute[[4]](#footnote-4) potwierdzają takie nastawienie – 64 proc. pracowników na świecie przyznało, że zaczęliby myśleć o nowej pracy, jeśli musieliby pracować jak dawniej, czyli przychodząc do biura codziennie.

„W Polsce jeszcze takich kategorycznych deklaracji nie słyszymy. Ale coraz częściej obserwujemy, że pracownicy korzystają z długich urlopów bezpłatnych na przykład w korporacjach. Ludzie zaczynają już szukać innych sposobów na współpracę z firmami, nowych punktów równowagi między życiem prywatnym i zawodowym i, co ważne, potrafią wyraźnie formułować swoje oczekiwania. Założenie, że mamy do czynienia z tym samym pracownikiem co przed pandemia jest błędem. Zmieniliśmy się. Nauczyliśmy się niezależności, elastyczności wyboru, wiemy, jak smakuje sprawczość, naturalną stała się potrzeba zaufania. Wszelkie próby powrotu do dawnych rutyn organizacji pracy może stać się skutecznym powodem utraty pracowników. Nie ułatwi również pozyskania utalentowanych ludzi z rynku”, podkreśla **Małgorzata Niewińska, Director, Head of Workplace Strategy and Change Management, CBRE Poland.**

Karolina Dudek z Colliers zauważa, że obecnie mierzymy się również ze zjawiskiem migracji najlepszych pracowników nawet bez zmiany pracodawcy.

„To, co już dostrzegamy na polskim rynku pracy, jest związane z wyjazdami ludzi do mniejszych, często rodzinnych miejscowości, gdzie koszty życia są niższe niż w dużych aglomeracjach. Zauważalne, choć nie tak popularne w Polsce, są także wyjazdy do ciepłych krajów, na południe Europy. Jeśli do tej pory pracownik mógł z powodzeniem dostarczać swoją usługę w pełni zdalnie z dowolnego miejsca, to nie chce z tego rezygnować. Dla takich osób powrót do dawnej formuły pracy w zamkniętych przestrzeniach biurowych wydaje się nieracjonalny. Czy pracodawcy są gotowi na tak dużą elastyczność? To się dopiero okaże. Wyzwanie zarządzania zmianą i dostosowania narzędzi ewaluacji do nowej sytuacji spoczywa na liderach zespołów”, wyjaśnia **Karolina Dudek, Associate Director, People and Places Advisory, Colliers.**

# „South working” i praca zdalna nie była szeroko stosowana w czasach sprzed pandemii. Utrwalenie się tych modeli wymaga zmiany kulturowej. Firmy zaczynają konkurować o talenty, które wyłamują się spod sztywnych reguł życia biurowego. Badania wśród pracowników pokazują, że akceptacja pracy z domu daje im wybór miejsca, w jakim chcą mieszkać. Zatem wysoka jakość życia jest dla obecnie pracujących ważniejsza niż kiedykolwiek wcześniej.[[5]](#footnote-5)

**W post-pandemicznym czasach liczy się dialog**

Dla Europejczyków biuro pozostaje głównie miejscem do pracy, jeżeli mieszkają w domach lub większych lokalach z tarasem, ogródkiem i dysponują trzema lub więcej pomieszczeniami. Jako przestrzeń do integracji częściej rozpatrują powrót do biura osoby, które zajmują mniejsze mieszkania. W większości krajów europejskich to młodsi pracownicy definiują hasło „office” jako miejsce współdziałania, pracy w grupie, mentoringu i spotkań nie tylko biznesowych.[[6]](#footnote-6) Dzisiejsi 30-latkowie liczą na porozumienie z pracodawcą i ustalenia modelu dalszej współpracy w tzw. hybrydzie. A jest ona różnie postrzegana. Na przykład w Google większość pracowników przychodzi do biura trzy dni w tygodniu. Microsoft akceptuje pracę w domu przez mniej niż połowę etatu, a Verizon deklaruje, że ich plan powrotu do biur „Work Forward” nie ma ustalonego harmonogramu dni na pokładzie i zdalnie, będzie testowany i korygowany na bieżąco.

Nie ulega wątpliwości, że pracodawcy w Polsce widzą potrzebę budowania kultury organizacyjnej wokół biura i aktywnie testują rozwiązania zwiększające frekwencję pracowników wewnątrz biurowców.

„W Polsce spotykamy się z pomysłami przyciągania pracowników do biur i są to na przykład food trucki przed budynkiem, darmowe posiłki, a nawet prosecco czy piwo po godzinach pracy. Jednak to nie zadziała, jeśli pracownik po prostu nie będzie chciał wrócić do dawnego miejsca pracy. Dziś zamiast hamaków, zjeżdżalni i piłkarzyków stawiamy bardziej na aranżację biura, które będzie domowe, ergonomiczne i funkcjonalne. Teraz liczą się kolory, wysoka jakość materiałów, zieleń, przytulny klimat. Elastyczność pracodawców to jedno, ale kluczową kompetencją lidera po pandemii jest empatia, jak również uważność, sprawne reagowanie na zmiany”, wyjaśnia **Michał Żelski, Asset Director w Echo Investment**.

Według ekspertów rynku pracodawcy, wybierający model hybrydowy, powinni skupić się nie tyle na tym, w jakie dni ludzie przychodzą do biura, ale jakiego rodzaju nowe normy, procesy i nawyki są potrzebne. „Liderzy powinny mocno skoncentrować się na retencji pracowników. Pandemia wystawiła na próbę ich lojalność wobec kultury organizacyjnej. Tej nie uda się budować długofalowo poprzez monitor komputera. Rozwiązaniem nie jest również odgórne wyznaczenie dni w biurze na integrację zespołów. Potrzebne jest biuro. Co ważne, właściciele wielu firm i menedżerowie stawiają na audyt wśród współpracowników, są otwarci na dialog dotyczący przestrzeni biurowej, a my ich w tych procesach wspieramy, podsumowuje **Cezary Błaszczyk, Senior Leasing Manager w HB Reavis**.

Dalszych informacji udzielają:

Tomasz Podolak

[tomasz.podolak@linkleaders.pl](mailto:tomasz.podolak@linkleaders.pl)

Magdalena Kuzmecka

[magdalena.kuzmecka@linkleaders.pl](mailto:magdalena.kuzmecka@linkleaders.pl), 667 213591

1. BNP Paribas Real Estate, “Trendbook offices, New chapter”, kwiecień 2022. [↑](#footnote-ref-1)
2. # Sciencedirect.com, “Energy efficiency in large office buildings post-COVID-19 in Europe's top five economies”, czerwiec 2022.

   [↑](#footnote-ref-2)
3. # PwC, “Global survey of over 52 000 workers”, maj 2022.

   [↑](#footnote-ref-3)
4. Wyniki ankiety przeprowadzonej przez ADP Research Institute „People at work 2022. A Global Workforce View”. [↑](#footnote-ref-4)
5. Afire.org, raport „Cities that work, maj 2022. [↑](#footnote-ref-5)
6. „Office or home?”, PNB Baribas Real Estate research, ankieta przeprowadzona na 3500 pracownikach z siedmiu krajów Europy, 2022. [↑](#footnote-ref-6)