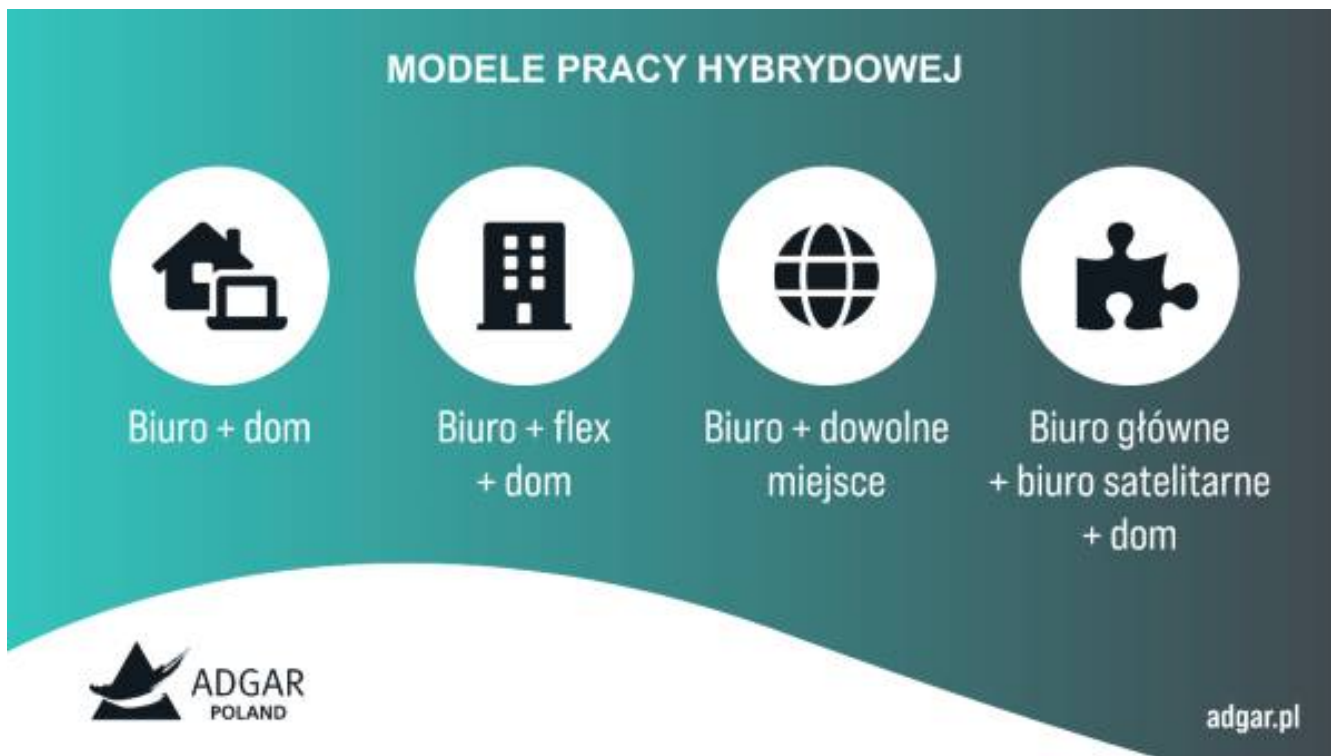




Aż 61 proc. pracowników chce pracować w modelu hybrydowym, pracę wyłącznie z domu chciałoby świadczyć zaledwie 15 proc. ankietowanych w badaniu firmy Devire. Jednocześnie optymistyczne perspektywy w walce z pandemią determinują wzrost aktywności na rynku najmu powierzchni biurowej. Trend ten wzmacniają właściciele obiektów biurowych, którzy wychodząc naprzeciw oczekiwaniom najemców, uelastyczniają ofertę i wspierają we wdrażaniu systemów hybrydowych. O tym, jak odpowiedzialny jest to proces i jak mocno wpływa na zaangażowanie pracowników oraz ich poczucie bezpieczeństwa, a także o perspektywach dla rynku powierzchni biurowych dyskutowali uczestnicy webinaru, który pod koniec maja odbył się z inicjatywy Adgar Poland.

Ostatnie kilkanaście miesięcy doprowadziło do sporych zawirowań na rynku najmu powierzchni biurowych. Pandemiczne obostrzenia mocno obniżyły frekwencję w biurach i mogły zachęcić firmy do weryfikacji dotychczasowych potrzeb w zakresie organizacji pracy i dostępnej powierzchni. Jednak zdecydowana większość organizacji nie zmieniła drastycznie swoich wcześniejszych decyzji związanych z wynajmem powierzchni biurowych. Sporo mówiło się o trendzie przedłużania istniejących kontraktów, ale de facto renegotiacje stanowiły 37 % wszystkich transakcji na warszawskim rynku powierzchni biurowych, co w porównaniu do 34 % w 2019 roku nie jest znaczącym wzrostem. Na pewno zmianie uległa struktura najmu, z zauważalnym wzrostem ilości umów elastycznych.

„Dobre relacje buduje się w oparciu o wzajemne zrozumienie. Wspieramy naszych klientów poprzez zagwarantowanie bezpieczeństwa, stabilizacji, a w obecnej sytuacji również zapewnienie elastycznych warunków najmu, które dadzą naszym partnerom komfort optymalizacji kosztów i odłożenia kluczowych decyzji w czasie” – mówi Monika Szelenberger z Adgar Poland. Dodaje przy tym, że firmy coraz częściej pytają o możliwość dostosowania formatu wynajmowanej powierzchni do wdrażanych modeli pracy hybrydowej. A przypomnijmy, że wbrew powszechnej opinii, system hybrydowy może mieć kilka wariantów.

„Hybryda” wymaga przygotowania

Jak przekonywali uczestnicy webinaru, wdrożenie modelu hybrydowego należy poprzedzić wnikliwą analizą specyfiki biznesowej i kultury organizacji. W proces ten powinni być zaangażowani nie tylko menedżerowie, ale i pracownicy różnych szczebli i działów. Jak przekonuje Katarzyna Kozieł, Kierownik Zespołu ds. Administracji w LINK4 implementacji systemu hybrydowego powinny towarzyszyć wszystkie aspekty zarządzania zmianą – od utworzenia zespołu projektowego, po wewnętrzne audyty, czy nawet powołanie tzw. ambasadorów zmiany. Kluczowe jest bowiem zbudowanie zrozumienia i akceptacji dla proponowanych rozwiązań. Tym bardziej, że według analiz przedstawionych przez Wiktorię Bożek z Devire, ponad 30 proc. badanych przyznaje, że powrót do pracy budzi ich niepokój, który wynika przede wszystkim z chaosu informacyjnego. Organizacja musi zatem określić zasady funkcjonowania modelu pracy hybrydowej, wzmocnić poczucie celu i wspólnoty, edukować w zakresie pracy i zarządzania zespołami rozproszonymi. Konsekwencją źle przeprowadzonego procesu wdrażania hybrydy może być spadek zaangażowania pracowników lub nawet utrata tych najbardziej wartościowych.

Azymut proponowanych rozwiązań i dobór modelu hybrydowego zależny jest zatem w dużej mierze od oczekiwań samych pracowników. Według Marty Pryczkowskiej-Gbiorczyk, Business Development Manager w Kinnarps, powroty do biur powinna determinować reguła 3W, czyli wygoda, współpraca i współuczestnictwo. Wygoda rozumiana jako możliwość pracy w odpowiednich warunkach, sprzyjających pracy w skupieniu z wykorzystaniem ergonomicznych stanowisk pracy. Aspekt współpracy i współuczestnictwa odnosi się zaś do realizowanych zespołowo zadań, wspiera budowanie i zacieśnianie relacji, integrację zespołów, umacnianie tożsamości i kultury organizacji.

„Firmy, które wciąż analizują dostępne warianty hybrydy, powinny przyjrzeć się uważnie możliwości łączenia różnych przestrzeni pracy. Biuro klasyczne połączone z coworkingiem w tym samym budynku lub coworkingami w różnych lokalizacjach może z jednej strony zapewnić ciągłość procesów biznesowych i bezpieczeństwo pracowników, z drugiej reintegrować zespoły i tworzyć warunki, w których ponownie uwolnią swój potencjał. Warto również podkreślić, że biuro elastyczne to nie tylko coworking, ale również inne formy jak np. oferowany przez nas FlexiLease, który łączy w sobie cechy biura klasycznego i najmu elastycznego. W Adgar Poland zadbaliliśmy o to, aby nasza oferta była dla najemców maksymalnie elastyczna. Dzięki temu można wprowadzać rozwiązania pilotażowe oraz weryfikować skuteczność modeli hybrydowych po określonym czasie ich trwania i w oparciu o zgromadzone dane i analizy” – podsumowuje Monika Szelenberger z Adgar Poland.

W webinarze udział wzięli: Monika Szelenberger, Head of Leasing and Asset Management z Adgar Poland, Katarzyna Kozieł, Kierownik Zespołu ds. Administracji w Link 4, Marta Pryczkowska – Gbiorczyk, Business Development Manager z Kinnarps oraz Wiktoria Brożek, Lider zespołu Construction & Property w firmie rekrutacyjnej i outsourcingowej Devire. Moderatorem dyskusji był Bartosz Dobrowolski z PropTech Expert.

Webinar „Hybrydowy model pracy – czy to może się udać?” można obejrzeć na kanale Adgar Poland:

<https://www.youtube.com/watch?v=e3V9tLF6g88>

W POSZUKIWANIU RÓWNOWAGI

Jak zadbać o komfort pracownika w procesie zmiany i jak utrzymać zaangażowanie?

01

**Organizacja
pracy**

Określenie zasad
funkcjonowania modelu
pracy hybrydowej w firmie.

02

**Transparentna
komunikacja**

Wzmacnianie poczucia
celu, komunikowanie
strategii firmy, bieżące
informowanie
o podejmowanych krokach.

03

**Wzmacnianie
kultury
organizacyjnej**

Nadszarpniętej w wyniku
dystansu społecznego.

04

**Edukacja kadry
zarządzającej**

Edukacja kadry, funkcjonującej
w dobie ciągłej zmiany.
Szkolenia managerów w zakresie
leadershipu i zarządzania
zespołami rozproszonymi.

