**Prawie połowa pracowników wolałoby rozwód od powrotu do biura w pełnym zakresie. Praca zdalna kontra stacjonarna — komentarz ekspertki**

**Niemal 80 proc. pracodawców uważa, że powrót do biur jest trendem, który z pewnością będzie trwał przez kolejne dwa lata. Jednak blisko 90 proc. polskich pracowników możliwość pracy przynajmniej częściowo zdalnej uznaje za ważną. Optymalnym rozwiązaniem jest odpowiednio rozplanowana praca hybrydowa — zdaniem ok. 40 proc. pracowników forma zdalna bardziej sprzyja pracy indywidualnej, podczas gdy zespołowo lepiej pracuje się z biura.**

Pandemia COVID-19 zredefiniowała pojęcie miejsca pracy, a praca zdalna dla wielu osób stała się nie tylko koniecznością, ale też udogodnieniem. Jednak obecnie **coraz więcej firm zaczyna wracać na stałe do biur**. Jak wynika z globalnego [badania](https://investor.cisco.com/news/news-details/2024/Cisco-Hybrid-Work-Study-Reveals-Companies-Need-to-Modernize-Offices/default.aspx) przeprowadzonego na ponad 14 tys. pracowników w niemal 4 tys. przedsiębiorstw, **nawet 80 proc. pracodawców oczekuje pełnego lub częściowego powrotu do biura. Dodatkowo 78 proc.** prognozuje, że ten **trend utrzyma się również przez najbliższe dwa lata**. Głównym argumentem przemawiającym za powrotem do biur jest przekonanie, że sprzyja to lepszej pracy zespołowej i budowaniu poczucia wspólnoty. Nawet [81 proc.](https://investor.cisco.com/news/news-details/2024/Cisco-Hybrid-Work-Study-Reveals-Companies-Need-to-Modernize-Offices/default.aspx) ankietowanych firm przeprojektowało miejsca pracy lub zamierza to zrobić w celu osiągania lepszej współpracy i integracji zespołu.

Dodatkowo niestety osoby pracujące całkowicie zdalnie mogą mieć mniejsze szanse na awans czy podwyżkę, ponieważ, według [badań](https://www.wne.uw.edu.pl/application/files/1516/9936/7639/WNE_WP435.pdf), zaangażowanie i wysiłek wkładane przez nie w pracę mogą być mniej widoczne dla pracodawców. Wiemy z badań psychologicznych, że można to tłumaczyć choćby [efektem samej ekspozycji](https://pl.wikipedia.org/wiki/Efekt_czystej_ekspozycji). Stawia to pytanie, czy pracodawcy nie mylą obecności pracownika z wydajnością jego pracy, którą nie zawsze firmy potrafią prawidłowo mierzyć? Czy przypadkiem firmy nie idą na skróty, chcąc rozwiązać wszelkie wyzwania nowej rzeczywistości poprzez powrót do biur? Jednak co na ten temat sądzą pracownicy? **Nawet 43 proc. ankietowanych,** według **przeprowadzonego w USA** [badania](https://investor.cisco.com/news/news-details/2024/Cisco-Hybrid-Work-Study-Reveals-Companies-Need-to-Modernize-Offices/default.aspx) **twierdzi, że** **wolałoby się rozwieść niż wrócić do pełnej pracy w biurze. Czy potrzeby pracodawców i pracowników rzeczywiście są tak bardzo rozbieżne, jak to wydaje się na pierwszy rzut oka?**

**Optymalny tryb wykonywania obowiązków służbowych**

Część pracodawców zdecydowała się podczas pandemii na rekrutację pracowników spoza miejsca siedziby firmy, dla których częstsza praca z biura nie jest możliwa. Stawia to więc organizacje przed **nowymi wyzwaniami związanymi z budowaniem narzędzi i pomysłów na to, jak zabezpieczyć rozmaite ryzyka i wyciągnąć maksimum korzyści w modelu hybrydowym**. Warto więc **przemodelować sposób myślenia o biurze jako miejscu pracy na myślenie o biurze jako o jednym z narzędzi pracy**. Niezwykle istotne są ustalone zasady pracy oraz odpowiednie planowanie — zdaniem **41 proc. polskich pracowników praca indywidualna jest bardziej efektywna w formie zdalnej, niemal tyle samo uważa, że biuro jest lepszym miejscem do pracy zespołowej**, a obecność w nim pozytywnie wpływa na zaangażowanie. Rozpad relacji i spadek zaufania w zespole to, zdaniem polskich pracowników, główne wady pracy zdalnej.

Praca hybrydowa jestnajbardziej oczekiwanym przez pracowników, ale także realnym z perspektywy pracodawców modelem funkcjonowania w firmie. Według dostępnych badań [dla blisko 90 proc.](https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/Raport-Stan-pracy-hybrydowej-w-Polsce.html) **polskich pracowników możliwość pracy zdalnej w wymiarze co najmniej 40 proc. czasu pracy jest ważna**. Zbudowanie takiego modelu wymaga otwartego dialogu między pracownikami a przedstawicielami firmy o potrzebach, nie o stanowiskach. To może pozwolić na wypracowanie współpracy w zakresie pracy hybrydowej, opartej na obopólnym zrozumieniu i czerpaniu maksimum korzyści przez obie strony.

**Praca zdalna to nadal nowe możliwości aktywizacji zawodowej dla pracodawców**

**Jedną z zalet modelu hybrydowego jest możliwość włączania osób, które są wykluczone z tradycyjnych modeli pracy stacjonarnej.** Praca w modelu mieszanym umożliwia większą **aktywizację kobiet,** szczególnie matek z małymi dziećmi, a także osób opiekujących się innymi członkami rodziny, np. starszymi lub niepełnosprawnymi. Z [raportu](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mama-wraca-do-pracy.pdf) Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że **nawet 40 proc. matek, których dzieci mają rok lub dwa, nie wykonuje pracy zarobkowej**. Zaradzić temu może po części **praca zdalna lub hybrydowa**, którą ponad [¾ kobiet](https://www.flexjobs.com/blog/post/men-women-experience-remote-work-survey/) **uważa za największy możliwy benefit pracowniczy**.

**Technologia kluczem do optymalizacji modelu pracy**

W optymalnym budowaniu efektywnego miejsca pracy godzącego różne potrzeby pracodawców i pracowników potrzebne jest **wykorzystywanie nowoczesnych technologii, takich jak ClickMeeting**. Nasza platforma służy zarówno do komunikacji online w ramach spotkań, jak i organizacji interaktywnych szkoleń i webinarów z możliwością ich automatyzacji. Chcemy wspierać zarówno **pracowników, jak i pracodawców w efektywnych modelach wypełniania obowiązków służbowych**, które przyniosą nam zarazem **inkluzywne oraz produktywne miejsca pracy**.

**Sandra Kolańczyk, HR Business Partner ClickMeeting, polskiej platformy do pracy zdalnej/hybrydowej, prowadzenia webinarów, spotkań online oraz interaktywnych lekcji.**