Informacja prasowa

Warszawa,27.04.2020r.

**Polityka powrotu do biura – jak będzie wyglądać nowa rzeczywistość w firmach?**

**Od powrotu do biur dzieli nas kilka tygodni, a może i miesięcy, ale ten moment w końcu kiedyś nastąpi. Jednak praca nie będzie już nigdy wyglądać tak samo. Pandemia była ogromnym zaskoczeniem dla pracodawców, którzy musieli podjąć decyzję o reorganizacji biura i przejściu na tryb pracy zdalnej. Zmiany   
te były przyspieszonym kursem tego, co miało nastąpić w przyszłości.**

Sytuacja zmusiła pracodawców do podjęcia decyzji, nad którymi wielu z nich zastanawiało się przez lata. Automatyzacja procesów oraz praca zdalna miały być przyszłością, która zastała nas o wiele szybciej. Dzięki temu mogliśmy docenić prace biurową, ale również przekonać się do pracy w domu, oszczędzając czas na dojazdach i spędzając więcej czasu z rodziną. Jak pokazują badania praca zdalna wpływa pozytywnie   
na motywację do działania i efektywność pracowników oraz na polepszenie się ich samopoczucia.

**Zdrowie psychiczne na pierwszym miejscu**

Według badania przeprowadzonego przez Owl Labs [[1]](#footnote-1)pracownicy, których firmy umożliwiły im częściowe lub całkowite przejście na pracę zdalną są z tego powodu szczęśliwsi. Dzięki temu zmniejszył się ich stres spowodowany natłokiem obowiązków i licznych spotkań zawodowych, co pozytywnie wpływało   
na poprawienie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Dlatego w obliczu pandemii przejście na system pracy zdalnej spotkał się z pozytywnym odzewem ze strony pracowników. Dodatkowo, z racji zaistniałej sytuacji wiele osób odczuwało strach i niepewność, wzrost roli wellbeing jako formy redukcji stresu   
i wzmacniania odporności psychicznej pracowników zyskał na szczególnym znaczeniu.

*-Niektórzy pracodawcy rozważając wprowadzenie w swojej firmie home office sceptycznie podchodzili do tego rozwiązania. Byli pełni obaw, na przykład o brak kontroli nad działaniami pracowników oraz o możliwość realnego wsparcia zespołu. Pandemia zmusiła ich do podjęcia tych decyzji. Jak pokazują badania home office pozwolił pracownikom na zwiększenie swojej produktywności, obniżenie stresu oraz zachowanie równowagi miedzy życiem zawodowym, a prywatnym* – przekonuje Katarzyna Richter, międzynarodowy ekspert z zakresu HR i psychologii międzykulturowej.

**Rosnąca rola rozwiązań cyfrowych**

Dzięki prowadzeniu video konferencji z domu pracownicy mieli okazje zobaczyć siebie z innej perspektywy, bardziej „ludzkiej”: mniej formalne ubranie, bardziej wypoczęta i uśmiechnięta twarz. Dzięki pracy zdalnej wzrosła też produktywność pracowników, którzy codziennie spotykali się na krótkich video rozmowach   
z zespołem i dzielili się swoim planem dnia.

Liczne konferencje i szkolenia dla praktyków HR zaplanowane na drugi kwartał 2020 zostały odwołane, przeniesione na inny termin lub przekształcone w spotkania online.

*-Wiele firm zdecydowało się na realizacje webinarów, co pozwoliło na wymianę doświadczeń i wiedzy,   
a dodatkowo stało się doskonałą okazją do wirtualnego spotkania z innymi osobami, pozytywnie wpływając   
na samopoczucie podczas pracy z domu. Patrząc po ilości dostępnych webinarów widać, że firmy się przekonały do tego rozwiązania i możliwe, że w przyszłości niektóre konferencje na stałe przeniosą się do Internetu* – podkreśla Katarzyna Richter, międzynarodowy specjalista z zakresu HR i psychologii międzykulturowej.

Krzysztof Herdzik w opublikowanym raporcie[[2]](#footnote-2) podkreślał, że przetrwają te firmy, które po początkowym chaosie i niepewności wdrożą innowacyjne rozwiązania, dostosowując się do sytuacji. Automatyzacja, praca zdalna i inwestowanie w zespół to według niego kluczowe ogniwa wsparcia biznesu w dobie pandemii.

**Nowa rzeczywistość biurowa**

Przed pandemią popularne wśród firm były coworkingowe przestrzenie, gdzie pracownicy nie mieli swoich stałych miejsc pracy, a środowisko ich pracy opierało się na interakcjach z liczną grupą osób. W wyniku pandemii pracodawcy zaczęli być bardziej ostrożni. O wiele ważniejsze stało się dla nich bezpieczeństwo pracowników oraz przestrzeganie zasad higieny. Reorganizacja przestrzeni biurowej, większe odstępy między biurkami to pierwsze z działań, na które zdecyduje się niejedna z firm. Zachowanie odpowiedniej odległości między pracownikami, maseczki, rękawiczki na dłoniach, a do tego płyny do dezynfekcji w ogólnodostępnej przestrzeni. Zmianie ulec może również system pracy. Managerowie przekonali się, że wiele spraw można załatwić zdalnie, bez konieczności spotykania się osobiście z całym zespołem.

*- Menedżerowie, którzy nie sądzili, że będą w stanie zarządzać zespołami, które są na odległość, dostrzegają nowe możliwości w reorganizacji biura. Okres ten był swoistym sprawdzianem dla firm, czy i jak zadziała u nich system pracy zmianowej, gdzie niektórzy pracują zdalnie, a reszta fizycznie w biurze. Myślę, że w wielu branżach te rozwiązanie zdało egzamin.* – przekonuje Katarzyna Richter, międzynarodowy ekspert z obszaru HR   
i psychologii międzykulturowej.

Po powrocie do biur w wielu firmach będzie konieczna inwentaryzacja zasobów. Niektóre zespoły zostaną pomniejszone, niektórzy pracownicy nie wrócą do firm, a ci, którzy zostaną będą obarczeni większym zakresem obowiązków. Zadań również takich, na które nie byli przygotowani lub do wykonania których nie do końca posiadali kompetencje. Wszystkie te czynniki będą powodować u nich frustracje i stres. Dlatego tak istotne będzie zadbanie managerów o wellbeing pracowników i zapobieganie wypaleniu zawodowemu. Natomiast zarządy będą musiały poświęcić szczególną uwagę samym managerom by przygotować ich na działanie podczas sytuacji kryzysowych oraz umiejętne dostosowanie firmy do nowej rzeczywistości.

Więcej informacji:

Biuro Prasowe Katarzyny Richter  
Maria Antoszewska

+48 666 059 526  
[m.antoszewska@lensomai.com](mailto:m.antoszewska@lensomai.com)

…………………………

**Katarzyna Richter –** międzynarodowy specjalista w zakresie HR i psychologii międzykulturowej z ponad z 10-letnim stażem. Pracowała   
z przedstawicielami ponad 100 narodowości, doradzając w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz rekrutacji.   
W swojej karierze zrekrutowała blisko 1000 specjalistów. Doświadczenie w zakresie najwyższych standardów obsługi klienta, rekrutacji   
i employer brandingu zdobywała pracując dla światowych potentatów lotniczych takich jak: Emirates, Etihad czy Qatar Airways. Autorka przewodnika kariery "Life After Flying". Katarzyna Richter doradza również w sektorze MSP, pomagając im w budowaniu silnej pozycji poprzez employer branding. Wspiera ich swoim wieloletnim doświadczeniem oraz organizuje szkolenia online z obszaru psychologii   
i zarządzania stresem w wyjątkowych sytuacjach. Jest również wykładowcą i autorką licznych publikacji o tematyce podróży, HR   
i komunikacji międzykulturowej w biznesie, a także założycielką firmy szkoleniowo – doradczej Deal with Culture.

1. Badanie Owl Labs „State of Remote Work 2019”. [↑](#footnote-ref-1)
2. Raport „Jak zarządzać firmą w czasach COVID-19”, Krzysztof Herdzik, 2020. [↑](#footnote-ref-2)