# Odmrażanie Pracy, czyli jak polskie firmy wracają do biur – raport

*Większość polskich dużych przedsiębiorstw planuje powrót do biur do końca czerwca, ale będzie to proces stopniowy, w znacznej części dobrowolny i nie obejmie pracowników, którym warunki rodzinne i środowiskowe na to nie pozwalają. To, jak pracujemy, zmieni się na zawsze - tak wynika z badania przeprowadzonego przez CIONET, Deloitte i VMware wśród ponad 100 dużych i średnich firm z różnych sektorów.*

Podczas, gdy rząd odmraża gospodarkę, polskie firmy planują powrót do biur. Według badania przeprowadzonego wśród członków CIONET Polska, społeczności kilkuset szefów IT z największych firm i instytucji w Polsce, **taki plan ma już gotowy** **56% przebadanych firm, a 30% ma plan częściowy**. Prawie połowa decyzję o powrocie traktuje jako tymczasową i czeka na rozwój sytuacji epidemicznej, otwarcie szkół i przedszkoli oraz na kształtowanie się rządowych zaleceń bezpieczeństwa związanych z COVID-19.



Plany powrotu są wieloetapowe, uzależnione od oceny ryzyka i możliwości logistycznych firmy. Przy zachowaniu reżimu sanitarnego i dystansu społecznego, prawie żadne biuro nie pomieści kadr w normalnym wymiarze. W pierwszych etapach powrotu, **pracownicy 41% firm mogą nadal pozostać w domu, jeśli chcą**. 26% firm będzie oczekiwać pracy z biura od osób z wybranych grup - tych, których zadania wymagają obecności na miejscu. Ok 20% firm obowiązkiem powrotu - w trybie zmianowym - objęło cały personel (z wyjątkiem pracowników z grup ryzyka i opiekujących się dziećmi lub osobami zależnymi).



**Jeszcze nie będzie normalnie: wyzwania powrotu**

Wszystkie firmy wprowadzają podstawowe środki higieny (maseczki, rękawiczki, regularne odkażanie i rezerwacja biurek), przeprojektowany został też rozkład biurek. Wiele organizacji ograniczyło do minimum korzystanie z przestrzeni wspólnych (windy, kuchnie, kafeterie), a niektóre dodatkowo zainstalowały systemy pomiaru temperatury ciała i pracują nad zabezpieczeniem podróży pracowników do pracy.

*Proces powrotu do biura powinien uwzględniać trzy kluczowe elementy: regulacje na linii pracodawca-pracownik dające możliwość pracy zdalnej, lub zmianowej – częściowo z biura, częściowo z domu; dostosowanie operacji firmy i celów biznesowych do funkcjonowania w „nowej normalności”; uwzględnienie wymogów regulacyjnych, w tym wytycznych Państwowej Inspekcji Pracy, czy Głównego Inspektora Sanitarnego związane z reżimem sanitarnym i środkami bezpieczeństwa. –*mówi Mariusz Ustyjańczuk, Partner, Lider Risk Advisory w Deloitte. – *Konieczna będzie również ocena niezbędnych technologii i narzędzi wsparcia, umożliwiających efektywną współpracę oraz zarządzanie realizacją zadań zarówno na miejscu w firmie, jak i przez pracowników pozostających w domach -* dodaje.

**Powrót czy ewolucja?**

Marcowe wymuszone przejście na pracę z domu to nie tymczasowa zmiana, a początek transformacji tego, jak pracujemy. **88% firm w badaniu zamierza zwiększyć możliwości pracy zdalnej na stałe**, nawet po powrocie do “normalności” po COVID-19. Ponad 70% będzie też mniej podróżować służbowo i odbywać mniej spotkań biznesowych.



*Wiele wskazuje na to, że polskie firmy w zakresie pracy zdalnej czeka rewolucja na miarę wprowadzenia 8-godzinnego dnia pracy w XIX w, a praca wreszcie zacznie być kojarzoną bardziej z czynnością, niż miejscem.* - mówi Tomasz Lorek, EUC Enterprise Sales w VMware. – *Większość z nas na własnym przykładzie przekonała się, że wiele spraw da się bowiem załatwić bez konieczności osobistego kontaktu. Tylko dzięki Internetowi możemy pracować na wiele nowych sposobów. Telekonferencje możemy zorganizować zarówno z poziomu specjalistycznych platform, jak i zwykłych komunikatorów social media. Codzienne zadania możemy z kolei wykonywać z poziomu aplikacji chmurowych dostępnych na smartfonie. Biorąc to pod uwagę, polski rynek czeka wzrost zainteresowania rozwiązaniami do wirtualizacji stanowisk pracy, cyfrowych asystentów czy po prostu do odbywania spotkań online.*

Rozszerzenie możliwości pracy zdalnej nie wynika jednak wprost z przekonania o jej wyższości nad stacjonarną (26% osób w badaniu zauważyło poprawę produktywności na home office, 46% nie zauważyło zmiany, ale **tylko 3% twierdzi, że home office pogorszył produktywność zespołu**). Pracownicy od lat chcieli więcej pracować z domu, ale umożliwienie takiego trybu wymagało inwestycji w infrastrukturę, aplikacje, zasady pracy i kompetencje, które - jak mówią szefowie IT - od lat były odkładane na półkę. Migracja pracowników do home office wymuszona przez marcowy lockdown, sprawiła, że bariera technologiczna została w większości wyeliminowana.

*Nasze badanie potwierdziło to, co wszystkim nam wydawało się już od dłuższego czasu: praca zdalna jest absolutnie możliwa w przypadku większości firm, co więcej: jest tak samo produktywna i wydajna. To właśnie praca zdalna stała się symbolem tzw. „nowej normalności.”* - mówi Krzysztof Frydrychowicz, partner zarządzający [CIONET Polska](https://www.cionet.com/cionet-poland).

*Na pewno jeszcze większy nacisk zostanie położony na bezpieczeństwo. Zmieni się system zarządzania zespołami, ale także system motywowania czy dbania o morale zespołu. Technicznie sytuacja jest opanowana. Wyzwaniem będzie to jak dbać o poczucie przynależności do zespołu, kiedy pracownicy zostali podzieleni na dywizje i przeszli na rotacyjny tryb zmianowy. Myślę, że na polu HR, Employer Brandingu i zarządzania będą teraz dziać się najciekawsze zmiany.*

Ciekawym trendem jest zmiana głównej funkcji, jaką będą teraz pełnić biura. Staną się miejscami do interakcji i integracji, czyli tym, czego najbardziej brakuje w przymusowej pracy z domu. W biurach pojawi się więcej hot-desków, a pracownicy będą do niego wpadać głównie po to, by na żywo zobaczyć się z kolegami i koleżankami z zespołu.

Więcej wniosków z badania można poznać na stronie <https://www.cionet.com/back-to-work>

#