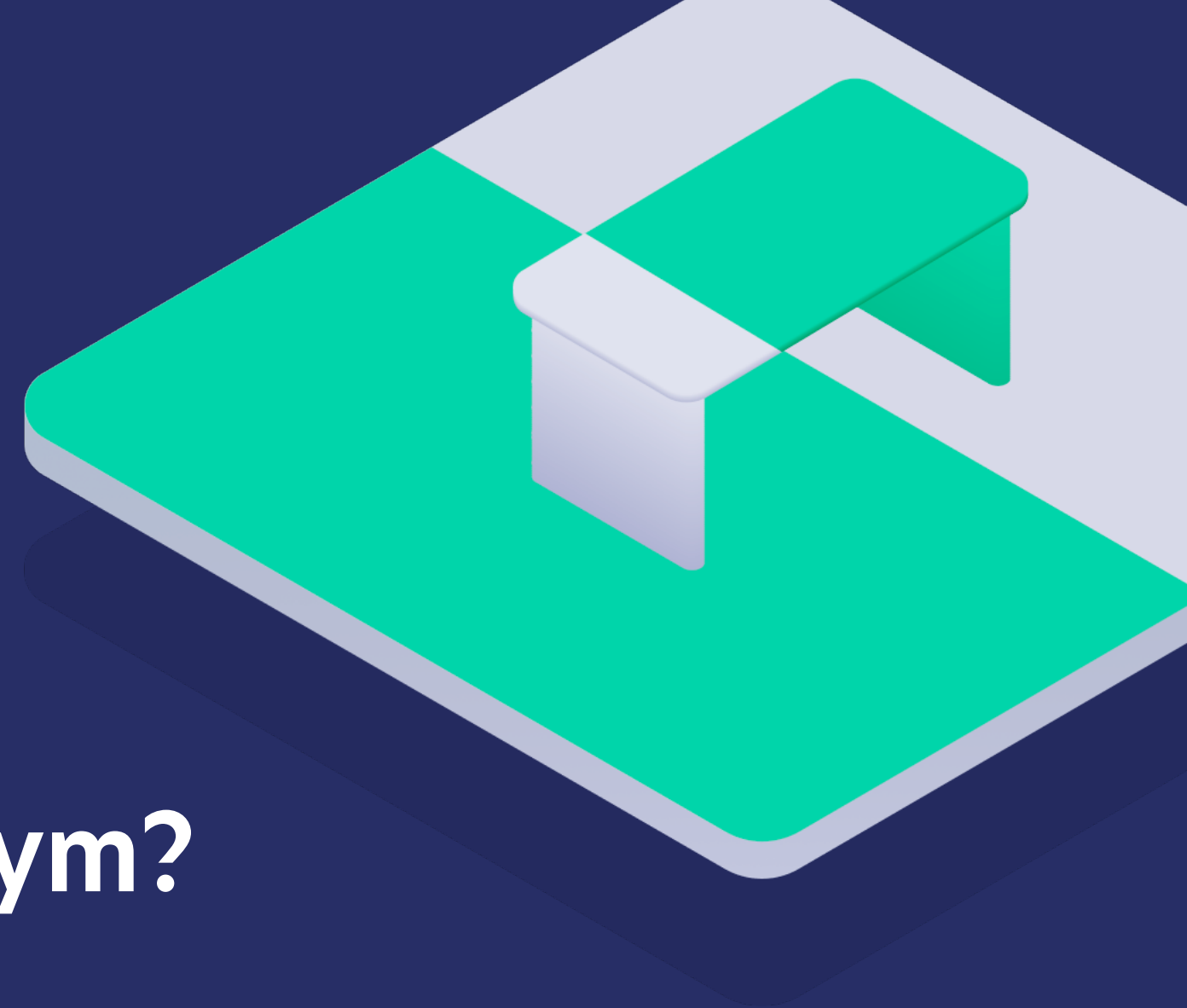


Jak działa biuro w modelu hybrydowym?

Przygotuj organizację
na nowe style pracy



whirla.

Spis treści

Wprowadzenie	3
Organizacje wracają do biur	5
3+2: jedno rozwiązanie dla wszystkich? Teoria i rzeczywistość	12
Na czym polega zarządzanie różnorodnością stylów pracy?	15
Czy wiesz, jak policzyć potrzebne biurka?	22
Zanim wdrożysz model hybrydowy	28
Autorzy raportu	29
Kontakt	31

Wprowadzenie

01

Ostatni rok był dla większości organizacji czasem wielu wyzwań, związanych z przeniesieniem pracy do trybu zdalnego, radzeniem sobie ze stresem i pracą w pandemii. Żeglowanie po wzburzonych falach epidemii w sytuacji kolejnych lockdownów nie było łatwe.

O ile jednak 2020 i 2021 zapiszą się w historii pod znakiem pracy zdalnej, o tyle końcówka 2021 i 2022 będą już pod znakiem modelu hybrydowego, do którego stopniowo przechodzą kolejne organizacje.

02

Dla nas w Whirla ten czas był okresem intensywnej pracy. Dzięki dofinansowaniu z programu BRIDGE Alfa (współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój) i wsparciu funduszu Evig Alfa rozwijaliśmy moduł zaawansowanej analityki wykorzystania przestrzeni na podstawie danych z systemu rezerwacji biurek oraz czujników podbiurkowych.

Wprowadzenie

03

Chcielibyśmy się z Państwem podzielić wypracowaną wiedzą.

Wiemy, że wiele organizacji właśnie się mierzy z wyzwaniami związanymi z zaplanowaniem i wdrożeniem modelu hybrydowego oraz podejmuje ważne decyzje dotyczące najmu nieruchomości lub zmiany aranżacji i funkcji biura, a my te kwestie musieliśmy przemyśleć i opracować w najdrobniejszych szczegółach.

04

Dlatego wspólnie z dr Karoliną Dudek, ekspertką zajmującą się strategiami środowiska pracy, oraz dr Aleksandrą Bogocz, specjalistką w dziedzinie data science, które pracowały z nami nad rozwojem modułu analiz workplace, przygotowaliśmy niniejszy raport. Zapraszamy do lektury. Mamy nadzieję, że pomoże Państwu podjąć właściwe decyzje dotyczące modelu hybrydowego.



Piotr Dylczyński



Dariusz Kujawski



Michał Żółkiewski

Organizacje wracają do biur

Nie wiemy dziś, czy czeka nas czwarta fala, nie wiemy, jak długo utrzyma się odporność osób zaszczepionych, ani czy pojawią się nowe warianty, na które nie będziemy odporni. Jedno jest jednak pewne: wiele organizacji, które dziś planują powroty do biur, będzie pracować w systemie hybrydowym.

O ile dla wieku XX charakterystyczny był model pracy z biura, od 9 do 17, w którym biurko było przypisane do pracownika a zatem potrzebnych było tyle biurek, ile organizacja zatrudniała osób, o tyle w wieku XXI żaden z tych elementów nie będzie definiować stylu pracy.



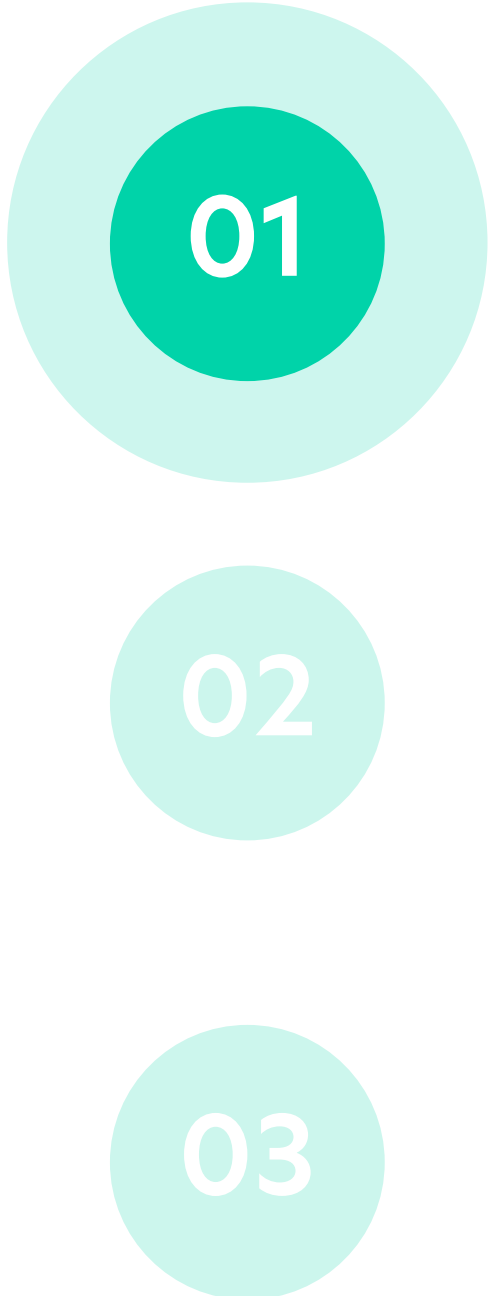
**Model hybrydowy to trwała zmiana,
która zostanie z nami po pandemii.**

Czy jesteście na nią gotowi?

whirla.

Powrót do biura to nowe wyzwania, z którymi trzeba się zmierzyć

Po pierwsze, środowisko pracy stanie się rozproszone: będzie ekosystemem składającym się z różnych przestrzeni. Centralne biuro będzie miejscem, w którym spotka się społeczność organizacji, by zbudować więzi i zanurzyć się w strumieniu komunikacyjnym. Integracja, przypadkowe spotkania, nieformalne przekazywanie wiedzy – funkcje biur związane z tymi aspektami życia organizacyjnego zawsze były istotne, ale teraz będą zdecydowanie pierwszoplanowe. Dom też będzie istotną częścią środowiska pracy – miejscem pracy indywidualnej, w skupieniu. Coworking i przestrzenie trzecie takie jak kawiarnie będą również stanowiły część ekosystemu, które będzie wykorzystywane przez osoby poszukujące lokalnej przystani albo będące w ciągłym ruchu pomiędzy różnymi punktami miasta.



01

02

03

whirla.

Powrót do biura to nowe wyzwania, z którymi trzeba się zmierzyć

Po drugie, dzięki wykorzystaniu komunikacji zapośredniczonej praca stanie się bardziej asynchroniczna niż była do tej pory. Praca osób zatrudnionych w biurze zlokalizowanym przy XIX a potem XX-wiecznej fabryce wymagała jedności miejsca i czasu – tylko w ten sposób możliwe było efektywne porozumiewanie się i wykonywanie pracy. Rytm pracy biura narzucony był przez rytm pracy fabryki. Dziś można się porozumiewać bez konieczności przebywania w tym samym miejscu i czasie, dzięki emailom, wiadomościom pozostawianym na komunikatorach. Ważne, by ustalić jasne dla wszystkich zasady komunikacji i dostępności.

01

02

03

whirla.

Powrót do biura to nowe wyzwania, z którymi trzeba się zmierzyć

Po trzecie, o ile jeszcze dekadę temu w zasadzie normą było to, że pracodawca zapewnia biurko każdemu pracownikowi, o tyle dziś wydaje się to raczej mało uzasadnione. Według badań prowadzonych jeszcze przed pandemią biurka były wykorzystywane średnio przez ok. 40% czasu pracy biura. W modelu hybrydowym organizacje planują obecności pracowników od kilku do kilkunastu dni w miesiącu. Przy biurkach w biurze pracownicy będą spędzać coraz mniej czasu nie tylko dlatego, że będą w biurze rzadziej bywali, lecz także dlatego, że będą przychodzili do niego w większym stopniu na spotkania z osobami z zespołów niż żeby zająć się indywidualną pracą – czyli zmiana funkcji biura dodatkowo zmniejszy zapotrzebowanie na biurka.

01

02

03

whirla.

Z tymi trzema obszarami zmian wiążą się nowe wyzwania:

**Jakie ustalić reguły
dla komunikacji, by była
sprawna i efektywna?**

**Jak zorganizować
rozproszone środowisko
pracy?**

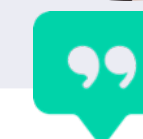


**Jak obliczyć, jaką część biura
przeznaczyć na indywidualne
stanowiska pracy
i jak zarządzać dostępem
do współdzielonych
stanowisk pracy?**

Kto już wie, kiedy i jak wróci do biura?

Wyniki badań Colliers Poland opublikowane w czerwcu 2021 pokazują, że 70% organizacji pracujących zdalnie, które odpowiedziały na ankietę, dopiero będzie podejmować decyzje dotyczące powrotu do biura. Jedynie 8% organizacji nie planuje wdrożenia modelu hybrydowego.

Powrót do biura - szansa i wyzwanie. Warszawa, 23.06.2021, Colliers Poland, http://docs.colliers.pl/reports/Raport-Colliers_Powrot-do-biura_PL.pdf



Wywołane pandemią zmiany w modelu pracy sprawiają, że coraz więcej firm postrzega przestrzeń biurową jako element elastycznego ekosystemu - jedno z wielu miejsc, w których wykonujemy pracę. Oznacza to konieczność ponownego przemyślenia jej podstawowego przeznaczenia jako elementu łańcucha wartości - narzędzia osiągnięcia celów biznesowych. W post-pandemicznym świecie wartość ta generowana będzie poprzez dostarczanie zindywidualizowanych i szytych

na miarę rozwiązań, zdolnych odpowiadać na szybko zmieniającą się potrzebę i preferencje użytkowników końcowych. W przeszłości zarówno właściciele, jak i najemcy komercyjnych powierzchni biurowych rzadko priorytetyzowali gromadzenie danych umożliwiających zrozumienie potrzeb i zachowań użytkowników. W znacznej mierze uniemożliwiało to elastyczne dobieranie rozwiązań do potrzeb organizacji. Biorąc pod uwagę fakt, że blisko

80% pracodawców rozważa wdrożenie hybrydowych form pracy, większość firm musi znaleźć odpowiedź na pytanie, jak zapewnić elastyczność, adaptowalność i skalowalność naszego środowiska pracy, aby łącząc warstwę fizyczną i cyfrową, tworzyło ono warunki, w których pracownicy mogą nie tylko wydajnie pracować, lecz także rozwijać się i realizować swój pełny potencjał.

Dorota Osiecka, Colliers International Poland, dyrektor Workplace Innovation

whirla.

3+2: jedno rozwiązanie dla wszystkich?

Teoria i rzeczywistość

Wiele organizacji, które ogłaszają, że wdrażają model hybrydowy, określa go prostą formułą: 3+2 zapisywaną również jako 60:40. Przesłanie jest proste: jedno rozwiązanie dla wszystkich - część tygodnia spędzamy w biurze, część w domu. Tyle w teorii.

Gdy jednak przechodzi się do wdrażania tej prostej formuły, okazuje się, że konieczne jest wprowadzenia wielu oboczności.



To jest Ewa

Ewa jest dyrektorem administracji w firmie zatrudniającej 500 osób, która właśnie wprowadzać będzie pracę zdalną. Przed Ewą stoi wielkie wyzwanie związane z przygotowaniem firmy do pracy w modelu hybrydowym.



Wyzwanie:

Jak przygotować organizację do pracy w modelu hybrydowym?

whirla.

Koleżanki i koledzy Ewy

Potrzeba pracy z biura

- Agnieszka pracuje jako office managerka i musi być w biurze, z pracy z domu może skorzystać sporadycznie, bo potrzebna jest na co dzień w firmie.
- Dział prawny ma swoje archiwum, z którego korzysta. Nie są w stanie przejść na obieg cyfrowy, bo do sądu wciąż muszą dostarczać papierową dokumentację.
- Jeden z programów, z którego korzysta dział księgowy, nie działa dobrze przy połączeniu przez VPN – za wolno i do tego potrafi się zawiesić. Lepiej pracować na nim w biurze.
- Dział projektów korzysta ze specjalistycznego oprogramowania – dostępnego na kilku laptopach znajdujących się w biurze. Nie ma uzasadnienia biznesowego, by tych drogich licencji kupić więcej, gdyż program nie jest wykorzystywany dostatecznie intensywnie. Do tego okazuje się, że jest sporo pracowników, którzy przychodzili do biura w pandemii, bo nie mają w domu warunków do pracy – nie wyobrażają sobie pracy z domu nawet przez 2 dni w tygodniu. To nie będzie efektywne.

Rzeczywistość okazuje się zbyt złożona, by ująć nowe reguły w prostym zapisie.

Jak więc zarządzać wyjątkami i co, jeśli wyjątki stanowią nową normę?

Konieczne jest opracowanie systemu zarządzania różnorodnością stylów pracy.

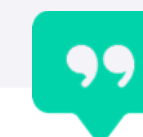
Na czym polega zarządzanie różnorodnością stylów pracy?

Zarządzanie różnorodnością w czasach modelu hybrydowego zyskuje nowy wymiar: to organizowanie nowych stylów pracy związanych z przemieszczaniem się między różnymi strefami środowiska pracy w czasie i przestrzeni. To również dynamiczne zarządzanie przestrzenią: zmiana funkcji miejsc, elastyczne wykorzystanie przestrzeni wielofunkcyjnych oraz zarządzanie sposobem dostępu przez aplikację do rezerwacji.

Żeby stawić czoła nowym wyzwaniom, organizacje powinny pomóc swoim menedżerom rozwijać kompetencje w zakresie budowania dopasowanego modelu hybrydowego: rozmawiania z osobami z zespołów o ich potrzebach, stylu pracy, efektywności i poszukiwania kompromisu, który pozwoli każdemu z osobna realizować efektywnie swoją pracę, ale jednocześnie funkcjonować sprawnie działaniom zespołowym.

Kto powinien pracować bardziej zdalnie, kto w modelu zasugerowanym przez zarząd a kto stacjonarnie w biurze? Przy indywidualnym ustalaniu reguł należy wziąć pod uwagę charakter stanowiska i obowiązków danej osoby, staż pracy i związaną z tym samodzielność w realizowaniu zadań, dotychczasowe wyniki np. w ramach oceny rocznej lub okresowej, stopień zaangażowania w działania projektowe i współpracę z innymi działami. Zasady powinny być komunikowane transparentnie i jednocześnie powinno się podkreślać elastyczność: zmiana to dziś część nowej normy.

Na czym polega zarządzanie różnorodnością stylów pracy?



Zarządzanie różnorodnością stylów pracy ma również materialny wymiar, wiążący się z koniecznością dostosowania przestrzeni do potrzeb osób pracujących w odmiennych rytmach, łączących pracę zdalną z pracą w biurze na wiele różnych sposobów. Przestrzenie wspierające organizację spotkań i pracę kreatywną powinny być zaplanowane jako miejsca wielofunkcyjne, w których użytkownicy mogą sami łatwo zmienić aranżację i dostosować ją do danej sytuacji i potrzeb. Ważną kwestią przy tego typu zmianach jest zapewnienie właściwego komfortu, zwłaszcza akustycznego, uwzględniającego potrzeby różnych grup wiekowych. Na rynku jest wiele rozwiązań, ale warto pamiętać, żeby były one również

bezpieczne, nie tylko spełniały wymogi BHP, lecz także były wykonane z materiałów, które uniemożliwiają rozwój bakterii, roztoczy i nie absorbują zapachów. Jeśli organizacja decyduje się na refit i nie planuje wielkich zmian, warto te niewielkie wprowadzać tak, aby użytkownicy w jak największym stopniu odczuli ich pozytywny wpływ. Dobrym pomysłem będzie zaaranżowanie miejsc do spotkań nieformalnych, bo praca zdalna nie sprzyja budowaniu więzi i to jest jeden z powodów, dla których osoby z zespołów chętnie przyjdą znów do biur. Dobrze też pomyśleć o odpowiednim wsparciu komunikacji online – to kwestia nie tylko instalacji odpowiedniego sprzętu do wideokonferencji, lecz także

zapewnienia wydzielonych miejsc, w których komfortowo i bez przeszkadzania innym można uczestniczyć w spotkaniach online. Pomocne w tej materii będą salki przenośne jedno lub wieloosobowe. Zwłaszcza te większe można zaaranżować jako miejsce do pracy w skupieniu lub jako małą salę konferencyjną. Ważne, aby takie pomieszczenie zapewniało cichą i wydajną wentylację – w przeciwnym razie mogą się pojawić wilgoć i zaduch. Trzeba również mieć na uwadze likwidowanie barier architektonicznych. Takie pomieszczenie powinno dawać możliwość pracy również osobom na wózkach inwalidzkich.

Krzysztof Pietryka, Furniko, Project Manager

Nowe style pracy

Zmiany w biurze Ewy

Jeśli zespół będzie pracował 2 dni w tygodniu w biurze, czyli 8 dni w miesiącu, to warto sobie uświadomić, że tak zdefiniowana reguła daje wiele możliwości.

Ewa namawia Marcina, szefa jednego zespołów, żeby porozmawiał z osobami z zespołów i poznał ich preferencje.

W zespole Marcina są Joanna, Robert, Janek, Ola i Michał.

- Joanna będzie chciała pracować w poniedziałki i piątki, bo wtedy jej mąż będzie w domu, żeby mieć oko na dzieci.
- Robert w poniedziałki i wtorki, bo ma wtedy spotkania z zespołami projektowymi – wolą się zobaczyć na miejscu.
- Janek będzie zawsze w środy, bo wtedy jest spotkanie zarządu, a poza tym to w zależności od potrzeb.
- Ola chce bywać w biurze w dni, w które odbywają spotkania z klientami – i tak będzie musiała wybrać się z domu – a to w każdym tygodniu wypada inaczej.
- Jest jeszcze Michał, która został dopiero przyjęty do pracy. Michał będzie w biurze codziennie przez pierwsze 3 miesiące, żeby się wdrożyć w zadania i procedury, zaaklimatyzować w firmie, poznać różne osoby, nie tylko ze swojego zespołu.

Nowe style pracy

Planowanie spotkań biurze Ewy

Kiedy Marcin, szef zespołu, powinien robić spotkania działowe?

Może na ogół online a raz w miesiącu dłuższe spotkanie połączone z lunchem, tak by nie tylko omówić bieżące sprawy, lecz także żeby spędzić trochę czasu razem? To ważne dla budowania relacji.

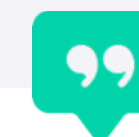
A może powinien robić częściej spotkania w biurze dla chętnych, natomiast osoby pracujące z domu łączyłyby się zdalnie?

Ewa sugeruje, że warto te kwestie omówić z osobami z zespołów. Wdrożone rozwiązania powinny być kompromisem i uwzględniać potrzeby i style pracy różnych osób. Dobrą praktyką jest zaplanowanie regularnych spotkań w biurze i pozostawienie pewnej elastyczności związanej z bieżącymi potrzebami zespołów. Warto też przyjąć taką regułę, że spotkania w biurze planowane są z 24-godzinnym wyprzedzeniem.



Efektywność wykorzystania z przestrzeni

Flex 0.4 to nowe 0.8



Wskaźnik flex, czyli współczynnik elastyczności, określa proporcję liczby biurek w stosunku do liczby wszystkich użytkowników biura. W modelu przypisanych stanowisk pracy, gdzie każdy pracownik ma „swoje” biurko, wskaźnik ten wynosi 1. Jednak potrzeba przypisanych stanowisk pracy znika w przypadku tych osób, które pracują w sposób zdalny lub hybrydowy. Nie ma potrzeby utrzymywania floty biurek dla pracowników pojawiających się w biurze sporadycznie, a dodatkowo warunki ostrożności sanitarnej skutkują polityką czystych biurek, która wymaga usuwania z nich wszystkich przedmiotów osobistych. To dwa najważniejsze powody rosnącej popularności modeli współdzielonych.

W systemach współdzielenia (czyli "sharedeskingu") stanowisk pracy wskaźnik flex spada poniżej jedności, ponieważ liczba biurek jest mniejsza od liczby korzystających z nich osób. Przy czym w projektach wdrażanych przed 2020 rokiem najczęściej wprowadzaliśmy współczynnik elastyczności na poziomie 0.7 – 0.8, bo taki poziom dostępności stanowisk był odpowiedni dla zespołów pracujących praktycznie całkowicie stacjonarnie. Dawniej przy budowaniu strategii środowiskowych skupialiśmy się przede wszystkim na możliwości wewnętrznej mobilności, czyli wykorzystywaniu w codziennej pracy różnych rodzajów biurowych przestrzeni. Bycie w biurze, ale niekoniecznie przy stanowisku pracy, stanowiło przed pandemią główną przyczynę

zmniejszonego zapotrzebowania na biurka. Ten wcześniej uznawany za progresywny model dzisiaj uznajemy za raczej zachowawczy i charakterystyczny dla biur bardziej tradycyjnych. Wiele z realizowanych obecnie konceptów wdrażających hybrydowe i zdalne systemy pracy określa flex na poziomie 0.5 lub niższym. Zdarza się, że liczba biurek jest nawet o 2/3 mniejsza od liczby pracowników, czyli osiąga współczynnik Flex na poziomie 0.3. Taki model działa dla tych organizacji, które decydują się na konsekwentne wdrożenie bardziej zdalnego, ale nadal hybrydowego, stylu pracy.

Karina Kreja, Polski Instytut Środowiska Pracy

Współdzielenie biur

Jeśli firma, w której pracują Ewa, Marcin i jego zespół, wdrożyła współdzielenie przestrzeni i wprowadzenie współczynnika flex, który staje się nowym standardem, czyli 0.4 lub 0.5, to znaczy dla każdego 10 pracowników zapewnionych zostanie 4 lub 5 biur. Zespół Marcina łącznie z nim liczy 6 osób, więc Ewa przydzieli im 3 biurka. Czy to wystarczy? A co, jeśli do biura przyjdą na raz wszyscy? – martwi się Marcin.

Pytanie, które trapi Marcina, spędza sen z powiek również wielu innym menedżerom. Męczą Ewę pytania w emailach i w rozmowach w czasie spotkań. Zaplanowanie niezbędnej liczby biur i przestrzeni wspierających pracę w modelu hybrydowym to jedna z ważniejszych kwestii związanych z wdrażaniem tego modelu. Sposób aranżacji środowiska pracy może przesądzić o porażce we wprowadzaniu pracy hybrydowej lub zdecydować o sukcesie. Warto zadbać o dobrą komunikację przy wprowadzaniu współdzielenia biur w modelu hybrydowym i wytłumaczyć pracownikom, na jakich zasadach będzie funkcjonował ten model i z czego wynika nowa aranżacja biura.



Ile Ewa musi zapewnić biurek?

150? 250? 300?



Ania, szefowa działu HR, na prośbę Ewy rozesłała do pracowników ankietę, by zebrać ich opinie na temat pracy zdalnej i hybrydowej oraz sprawdzić rozkład preferencji. Okazało się, że w biurze na stałe chce pracować 9% osób. 14% zadeklarowało chęć pracy zdalnej. Reszta, czyli 77% osób, przychyliła się do pracy hybrydowej, która pozwala wykorzystać plusy obu środowisk – zarówno domu, jak i biura – ale zrównoważyć jednocześnie minusy.

Brzmi znajomo? To dlatego, że opisana sytuacja i wyzwanie, przed którym stoi Ewa, są typowe dla dzisiejszych czasów. Choć przykład jest wymyślony, to z badań PwC przedstawionych w raporcie „Upskilling Hopes & Fears 2021” wynika, że dokładnie taki jest rozkład preferencji Polaków.

Ile Ewa musi zapewnić biurek pracownikom, by stworzyć przyjazne i efektywne środowisko pracy? 150? 250? A może 300? Czy wiesz, jak to policzyć?

Przyszłość rynku pracy. Polska perspektywa. Badanie PwC „Upskilling Hopes & Fears 2021”,
<https://www.pwc.pl/pl/publikacje/przyszlosc-ryнку-pracy-polska-perspektywa-badanie-2021.html>

whirla.

Czy wiesz, jak policzyć potrzebne biurka?

To jedno z trudniejszych pytań związanych z wdrażaniem modelu hybrydowego i aranżacją dopasowanego środowiska pracy.

Ewa, przypomnijmy, pracuje w firmie zatrudniającej 500 osób.

Przed pandemią firma miała biura w trzech lokalizacjach. Teraz zarząd planuje konsolidację w jednej przestrzeni i wdrożenie modelu hybrydowego. Planuje też zapewnić aplikację do rezerwacji, żeby pracownicy mogli dogodnie zarządzać przestrzenią. W biurze centralnym jest 345 biurek.

Komunikacja przesłana menedżerom jest prosta: zakładamy, że pracujemy 3 dni z biura, 2 dni z domu, ale macie wolną rękę, by z poszczególnymi pracownikami umówić się indywidualnie. Zarząd uznał, że trzeba uszanować to, że ktoś może nie mieć dobrych warunków w domu do tego, by sprawnie pracować. Poza tym, są stanowiska wymagające obecności w biurze, czy nowe osoby w zespołach, które trzeba wprowadzić w obowiązki, stworzyć im okazję do poznania sposobu działania firmy oraz nowych koleżanek i kolegów.



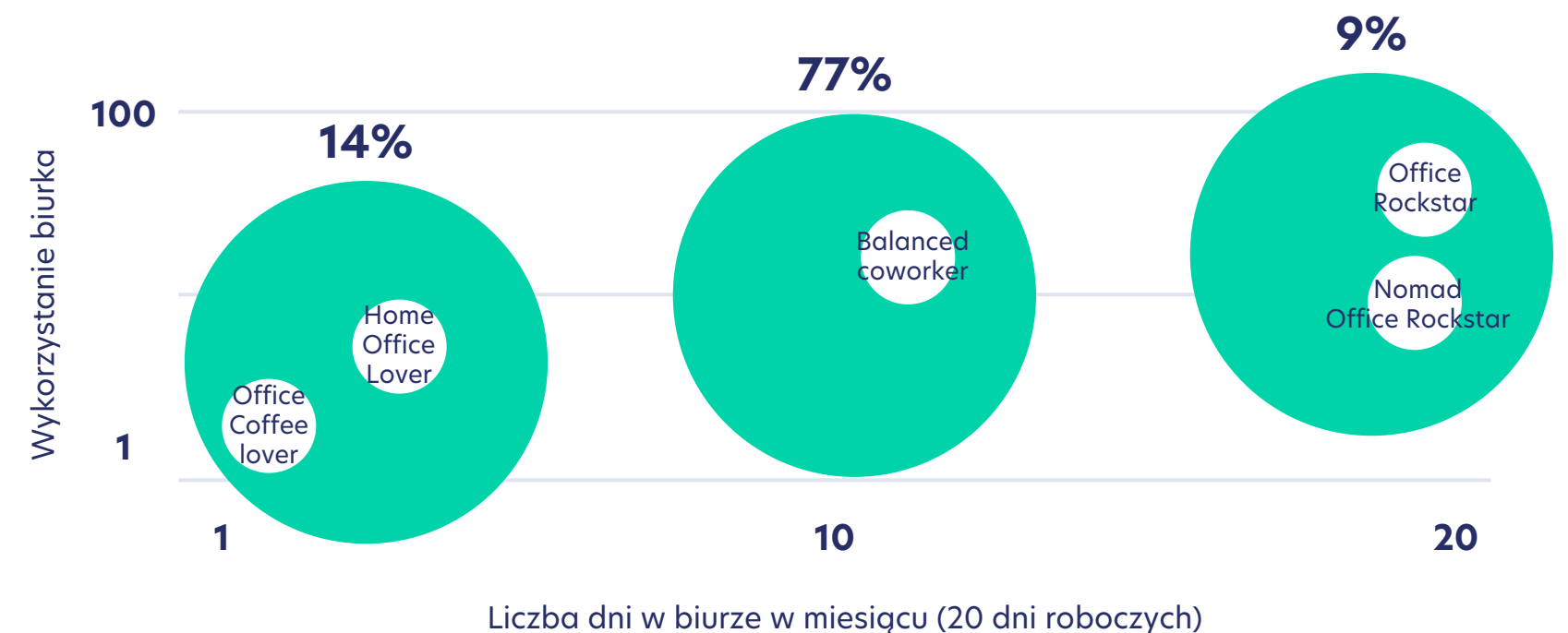
whirla.

Sprawdziliśmy, ile biurek jest potrzebnych

My już to wiemy – rozpisaliśmy typologię pracowników i stworzyliśmy symulację biura hybrydowego, takiego właśnie jak biuro Ewy. Sprawdziliśmy, jakby ono funkcjonowało: ile osób i w jakie dni, by przychodziło, oraz w jakich godzinach pracownicy rezerwowaliby biurka. Założyliśmy, że biurka w biurze nie mogą być nigdy zajęte w 100% – to po prostu nie jest możliwe.

Dzięki przeprowadzonej symulacji i uzyskanym danym zobaczyliśmy rok pracy biura hybrydowego, na długo przed tym, jak pracownicy zaczęli wracać do biur. Dzięki temu wiemy, że organizacje nie muszą zdawać się na szczęśliwy traf przy podejmowaniu decyzji związanych z wdrażaniem modelu hybrydowego – mogą precyzyjnie oszacować swoje potrzeby przestrzenne. W naszej symulacji wykorzystaliśmy specjalnie opracowany algorytm, by pomóc nam odpowiedzieć na pytanie, ile biurek można usunąć w biurze Ewy, w którym pracuje 500 pracowników a dostępnych jest 345 stanowisk, by znaleźć optimum dla efektywnego wykorzystania przestrzeni i dobrego funkcjonowania zespołów w środowisku pracy.

Typy użytkowników



Hybryda nie taka straszna, jak się rozpoznaje style pracy

	liczba dni w tygodniu w biurze:	liczba dni w miesiącu w biurze:	wykorzystanie biurka:
Office rockstar	4-5	16-20	80-90%
Nomad Office rockstar	4-5	16-20	40-60%
Balanced co-worker	3	12	40-60%
Home office lover	1-2	4-8	40-50%
Office coffee lover	2-3		10-20%

whirla.

Ewa może usunąć 135 biurek, zwalniając 1200 mkw

Wiele organizacji zastanawia się dziś, co zrobić z powierzchnią, którą zaoszczędzą dzięki wprowadzeniu pracy hybrydowej – warto dobrze rozważyć, różne warianty i wybrać taki, który będzie odpowiadał nowej funkcji biura.

W biurze, do którego planuje się przenieść cała firma po konsolidacji, było dotychczas 345 biurek, a teraz Ewa może usunąć 135 biurek, zajmujących łącznie ok. 1200 mkw. Co Ewa może zrobić z zaoszczędzoną w ten sposób przestrzenią?

Po pierwsze, Ewa może zasugerować zarządowi zmianę funkcji przestrzeni i stworzyć miejsca do spotkań, pracy warsztatowej oraz spotkań hybrydowych, w czasie których część osób spotyka się w biurze a część się łączy zdalnie.

Po drugie, jeśli jest to wystarczająco duża przestrzeń, dająca się wyodrębnić jako samodzielna powierzchnia biurowa, Ewa może zasugerować wydzielenie modułu do podnajmu.

500

pracowników

210

biurek

0.4

flex

whirla.

W hybrydowym biurze Ewy

Dzięki aplikacjom zarządzanie rozproszonym środowiskiem pracy nie będzie trudne, bo dają możliwości rezerwacji przestrzeni z wyprzedzeniem i w ten sposób łatwiej wszystko skoordynować. Dodatkowe funkcje takie jak przydzielanie żetonów do wykorzystania pomagają zarządzać zmianą.

Odpowiednia organizacja przestrzeni – strefy coworkingowe ze stanowiskami dostosowanymi do pracy w pełnym wymiarze współdzielone przez wszystkie działy, salki do spotkań i miejsca do pracy tymczasowej – pomoże poradzić sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami związanymi z nieplanowaną obecnością dużej liczby osób.

Gdyby w biurze Ewy wykorzystywano aplikację do rezerwacji biurek, dzięki rejestrowanym na bieżąco danym można by nie tylko odpowiedzieć na pytanie, ile biurek potrzebnych jest w biurze, lecz także weryfikować zapotrzebowanie na przestrzeń w sytuacji zmian. Czym możemy zatrudnić jeszcze 10 do działu sprzedaży? System da odpowiedź.

Gdy 0.4 staje się nowym 0.7...

Nowym standardem ery hybrydowej będzie flex 0.4, praca z biura 2 lub 3 dni w tygodniu, mniej podróży, nacisk na budowanie relacji i więzi w biurze, elastyczność czasu pracy oraz zarządzanie różnorodnością stylów pracy i preferencji osób zatrudnionych. Nowy standard będzie bardziej zrównoważony, z mocnym akcentem na well-being.



whirla.

Ile dni w biurze?



Firmy powinny na nowo przemyśleć własną tożsamość oraz ustalić nowe standardy pracy. W wielu branżach mówi się o tym, że pracownicy mogą nie wrócić do biur. Nawet jeśli są to przedwczesne prognozy – na pewno powrotu do sytuacji sprzed pandemii już nie ma. Z badań wykonanych w organizacjach należących do Grupy Doradczej ds. Workplace w Polskiej Radzie Facility Management wynika, że managerowie chcą powrotu do biura w większym stopniu niż szeregowi pracownicy. Z ankiet i opinii wyrażanych przez naszych ekspertów jasno też wynika, że większość organizacji nie chce, aby ich zespoły były non stop rozproszone w trybie zdalnym i ważną kwestią jest wymiar i podział czasu pracy między biuro i dom.

Krzysztof Kogut, Polska Rada Facility Management, redaktor naczelny magazynu "Obiekty".

Więcej na temat wyzwań pracy hybrydowej także w raporcie **Nowa data powrotu do biur**



Zanim wdrożysz model hybrydowy

Warto sobie zdać sprawę z tego, że wdrażanie modelu hybrydowego nie jest rewolucją tylko kolejnym etapem ewolucji przestrzeni biurowych i stylów pracy, zapoczątkowanej w drugiej połowie lat 90. XX wieku i związanej z upowszechnianiem się technologii mobilnych i komunikacji zapośredniczonej cyfrowo. Mniej więcej dekadę temu pierwsze organizacje na naszym rodzimym rynku wdrażały współdzielenie biurek. Ostatnie lata przyniosły upowszechnienie się standardu flex 0.7. Praca w modelu hybrydowym i związane z nią zmiany to tak naprawdę nic nowego – to przyspieszenie pewnych procesów i intensyfikacja tego, co już znaliśmy.



Autorzy raportu



dr Karolina Dudek

Od ponad dekady bada środowiska pracy. Od kilku lat pracuje w branży nieruchomości komercyjnych. Projektowała strategie środowiska pracy dla średnich i dużych przedsiębiorstw i wspierała organizacje w zakresie zarządzania zmianą. Autorka książki „Koniec ery calvadosu. Design i praca w późnej nowoczesności”. Jest prezesem Polskiego Instytutu Środowiska Pracy, adiunktem na Wydziale Wzornictwa Akademii Sztuk Pięknych w Warszawie. Wcześniej pracowała w Akademii Leona Koźmińskiego i na Uniwersytecie Warszawskim. Doktorat obroniła w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN. Jest absolwentką Szkoły Głównej Handlowej i Uniwersytetu Warszawskiego.



dr Aleksandra Bogocz

Doktor nauk chemicznych z bogatym dorobkiem naukowym i doświadczeniem w realizacji projektów komercyjnych opartych na Pythonie i wykorzystujących analitykę danych, w których zajmowała się pre-procesowaniem i czyszczeniem danych, ich analizą eksploracyjną oraz wizualizowaniem wyników. Prowadziła analizy przy użyciu języka programowania Python oraz narzędzi Mathworks (MATLAB) czy KNIME Analytics Platform, ponadto stosowała również testy statystyczne oraz algorytmy uczenia maszynowego ML do predykcji szeregów czasowych z wykorzystaniem narzędzi takich jak: Scikit-learn, stats, numpy, pandas, pytorch, optuna, shap.

Autorzy raportu



Whirla sp. z o.o.

Polska firma, która oferuje system Whirla Smart Office do zarządzania przestrzenią biurową w modelu pracy hybrydowej, wykorzystujący wyposażone sensory obecności oraz kody QR. Dzięki aplikacji mobilnej pracownicy mogą samodzielnie sprawdzić dostępność biurek, wybrać miejsca, w których chcą pracować, i zarezerwować je na wybrany termin. System Whirla Smart Office umożliwia zbieranie i analizę informacji o wykorzystaniu biura, a także udostępnia administratorom rekomendacje dotyczące zarządzania przestrzenią.



Contact

info@whirla.pl

www.whirla.pl

whirla.