Proměna práce v kancelářích: co s sebou přináší nový hybridní model?

A na co se firmy a zaměstnanci musí připravit?

**Praha –** **13. října 2021** – Pandemie koronaviru v posledním roce a půl výrazně ovlivnila pracovní trh jako celek včetně způsobu práce jednotlivců i celých týmů. S rozvolněním a postupným návratem většiny zaměstnanců na pracoviště přichází na řadu nejen změny v pracovním modelu, ale také proměna samotných kanceláří. Společnost CBRE, světový lídr v oblasti komerčních realitních služeb, realizovala v nedávné době dva rozsáhlé průzkumy, kterými mapuje současné postoje a očekávání jak na straně firem, tak i samotných zaměstnanců. Jejich výsledky jednoznačně ukazují na nastupující trend hybridního modelu práce, který efektivně kombinuje práci v kanceláři s prací na dálku.

**Závěr letošního roku bude ve znamení postupného návratu zaměstnanců zpět do kanceláří**

Podle nedávného průzkumu CBRE mezi 130 společnostmi působícími v regionu EMEA (zahrnuje Evropu včetně ČR, Střední východ a Afriku) má v současnosti zhruba 65 % firem v provozu všechny své pobočky, avšak více než polovina stále reguluje počet zaměstnanců přítomných v kancelářích. Rozdíly jsou nicméně patrné podle oboru i velikosti firem. Výsledky průzkumu ukazují, že zhruba 60 % malých společností do sta zaměstnanců již umožňuje přístup na pracoviště všem svým zaměstnancům, ve srovnání s 24 % středně velkých firem (do 10 000 pracovníků) a 11 % velkých společností (nad 10 000 lidí). Při příznivém vývoji epidemiologické situace očekává nadpoloviční většina dotázaných firem (57 %) návrat zaměstnanců na pracoviště do konce letošního roku. Oproti tomu zhruba pětina společností nemá zatím stanoven pevný termín znovuotevření kanceláří a jen zhruba 15 % oslovených hlásí stabilizovaný návrat k normálu.

*„Pokud jde o budoucí využívání kanceláří, 28 % společností očekává, že velikost jejich pronajímané plochy se do budoucna nijak zásadně nezmění. Zhruba třetina respondentů dokonce předpokládá potřebu navýšení kapacity kanceláří, z toho 9 % o více než třetinu. Naopak čtyři z deseti firem zvažují zmenšení plochy kanceláří, ačkoliv pouze 5 % většího rozsahu,“* komentuje **Simon Orr, vedoucí kancelářského sektoru v CBRE,** a dodává: „*V blízké budoucnosti očekáváme větší orientaci kanceláří na jejich uživatele. Zásadní roli bude hrát flexibilita, kvalita prostředí a také využívání moderních technologií – ať už se jedná o vybavení pro pořádání videokonferencí, senzory kvality vzduchu a obsazenosti, řídící systémy inteligentních budov, mobilní aplikace či bezdotykové technologie.“*

**Firmy se chtějí zaměřit na oblasti, které mohly během pandemie utrpět. Vede týmová spolupráce**

S postupným návratem do kanceláří se objevuje i několik zásadních sfér, na které se firmy chtějí v blízké době zaměřit. V zásadě se jedná o podporu týmové spolupráce (uvedlo 81 % respondentů), větší míru zapojení zaměstnanců do dění ve firmě (50 %), budování firemní kultury (39 %) a udržení zaměstnanců (36 %). Všechny tyto oblasti mj. vyžadují přehodnocení dosavadních způsobů organizace práce a vedení lidí, stejně jako úpravu vzhledu a fungování reálných pracovišť.

**Zkušenosti českých zaměstnanců s prací na dálku po roce s pandemií: v hlavní roli flexibilita**

Pandemie ukázala, že řada zaměstnanců může být produktivních i mimo čtyři stěny kanceláře. Zároveň odhalila klíčovou proměnu moderní pracovní síly, která si váží nově nabyté možnosti svobodně vyvažovat svůj profesní a osobní život. Z průzkumu Work from Home Survey, který provedla CBRE v 8 zemích střední a jižní Evropy včetně ČR[[1]](#footnote-1), vyplývá, že téměř polovina respondentů (48 %) by preferovala kombinaci práce z domova s prací v kanceláři. U práce z domova lidé často pozitivně hodnotí větší kontrolu nad organizací vlastní práce a lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Někteří také cítí větší zodpovědnost za dosahované výsledky i to, že se zlepšují v dotahování konkrétních úkolů a ve vyhodnocování pracovních priorit. Naopak – u práce v kanceláři respondenti nejvíce oceňují sociální interakci, kterou doma postrádají. Mezi problémy, s nimiž se zaměstnanci během pandemie potýkali, totiž patří mj. nižší míra komunikace s kolegy a klienty, odtržení od týmu či menší interakce s nadřízeným. Ve prospěch práce z kanceláře hraje v mnoha případech také jednodušší a rychlejší přenos informací, obvykle lepší komfort (od velikosti kanceláře až třeba po ergonomickou židli nebo počítač s velkým monitorem), intenzivnější budování firemní kultury i lepší přístup k technologiím. A v neposlední řadě také přirozená socializace a regenerace při společných obědech, kávových pauzách i drobných nahodilých setkáních – doma těžko můžete zaslechnout něco od kolegů u vedlejšího stolu, co vás může přivést na zajímavou myšlenku!

**Zaměstnanci při návratu do kanceláří očekávají větší flexibilitu i kvalitnější pracovní prostředí**

*„Dle našeho průzkumu by pracovníci, kteří se postupně vracejí do kanceláří, ocenili, kdyby jejich zaměstnavatelé věnovali větší úsilí budování zdravé firemní kultury. A také tvorbě bezpečného a udržitelného pracoviště, které navozuje fyzickou a duševní pohodu. Lze očekávat, že tyto faktory se mj. promítnou do zvýšeného zájmu o certifikaci vnitřního prostředí budov WELL,“* uvádí **Simon Orr** a dodává: „*Nejzásadnější oblastí, kterou zmínilo téměř 90 % zaměstnanců, je flexibilita. Proto zaměstnavatelé ve svých HR strategiích stále více řeší také uspořádání prostor – tak, aby přesně odpovídaly zaměření firmy a potřebám jejich zaměstnanců.“*

**Kanceláře zůstávají hlavním místem pro pěstování vztahů, předávání hodnot a zkušeností**

Pouze dobré vztahy na pracovišti jsou základem dobře fungujících týmů. Takže i když firmy vnímají rostoucí zájem zaměstnanců o větší svobodu v organizaci vlastní práce, na druhé straně chtějí, aby jejich lidé zůstali produktivní a vzájemně propojení. Pro některé to vzhledem k velikosti firmy anebo oboru podnikání bude znamenat plný návrat pracovníků zpět do kanceláří, jiní svým zaměstnancům poskytnou větší volnost a přikloní se k hybridnímu modelu práce.

V zásadě jsou možné tři základní přístupy společností[[2]](#footnote-2):

* **Primárním pracovištěm je kancelář (preferuje 15 % společností)**: Firmy, které volí tento model, považují osobní přítomnost zaměstnanců v kanceláři za zásadní pro jejich chod i kulturu. Práci na dálku umožní spíše výjimečně.
* **Kombinace práce v kanceláři s prací na dálku (upřednostňuje 79 % společností)**: Tento přístup upřednostňují společnosti, které očekávají přiměřenou rovnováhu mezi prací na dálku s časem stráveným v kanceláři tak, aby se pracovníci dostatečně zapojili do týmových aktivit.
* **Převažující práce na dálku (uvádí 1 % společností)**: Přístup organizací, které shledaly nedávný „experiment“ natolik efektivní, že práci z domova povýšily na nový standard. Alespoň část kancelářských prostor si i přesto ponechají, a to pro řešení úkolů vyžadujících osobní spolupráci.

**Hybridní práce není žádná novinka, ale masivně nastupující trend**

Zpočátku byla vnímána jako fenomén, který způsobí významný odliv nájemců z administrativních center. Skutečnost je ovšem odlišná. Některé společnosti se mohou rozhodnout více diverzifikovat svá portfolia například prostřednictvím většího využívání coworkingových prostor (jako alternativní způsob testování obsazenosti anebo rozmanitější nabídku pracovního prostředí pro zaměstnance), nicméně v obecné rovině se kvůli nastupujícímu trendu hybridní práce změní pouze způsob využívání kanceláří.

*„Tradiční pracoviště byla příliš dlouho statická a univerzální. A to navzdory faktu, že naše pracovní dny jsou plné dynamicky se měnících aktivit. Prvním pozitivním signálem, který s sebou pandemie koronaviru přinesla, je všeobecná shoda mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, že různé druhy práce se nejlépe provádějí v různých typech prostor. Za druhé, kvalita vybavení domácích pracovišť během posledních měsíců výrazně vzrostla, a navíc je k dispozici potřebná infrastruktura pro podporu práce na dálku. Firmám, které se rozhodnou pro přechod na hybridní model práce mohu jen doporučit, aby do rozhodnutí zapojily své zaměstnance a o nových zásadách na pracovišti důsledně komunikovaly,“* říká **Filip Muška, specialista na pracovní prostředí v CBRE**.

Pro úspěšný přechod k hybridnímu modelu práce je třeba zohlednit tři klíčové oblasti, které se následně promítnou nejen do velikosti pronajímaných prostor, ale i způsobu jejich uspořádání a také designu:

* **Jaká bude míra využití pracoviště:** sledujte, kolik lidí se v jednotlivé pracovní dny na pracovišti nachází a o jaké prostory je největší zájem.
* **Co si myslí vaši zaměstnanci:** zorganizujte průzkum mezi zaměstnanci, abyste zjistili, co v kanceláři nejvíce potřebují. Zeptejte se, jak často do kanceláře chodí, jak pravidelně by do ní ve skutečnosti chtěli docházet a jakým výzvám při práci na dálku čelí.
* **Nezapomeňte na maximální vytíženost prostor:** připravte se také na dny, kdy bude potřeba osobní přítomnost většiny zaměstnanců.

*„Hybridní model práce je většinou spojován se zavedením sdílených pracovních míst. Stále častěji se k němu obracejí i konzervativnější společnosti jako jsou banky, pojišťovny anebo státní podniky. Přitom ještě před rokem by něco podobného bylo téměř nemyslitelné. V současnosti se vnímání i role kanceláří proměňuje, takže se postupně stávají místem, které má primárně spojovat jednotlivé lidi a týmy. Zaměstnavatelé by měli přemýšlet o tom, jak a proč budou zaměstnanci kanceláře využívat a co jim pomůže, aby zde strávený čas byl co nejvíce efektivní a zapojoval jednotlivce do dění ve firmě,“* popisuje **Filip Muška**.

Společnosti mají při návrhu moderních pracovišť na výběr ze tří hlavních přístupů:

* **Pracovní prostor uspořádaný podle způsobu práce (activity-based work):** Zaměstnanci rozdělují svůj pracovní čas mezi domov a kancelář, přičemž se zapojují do individuálních i týmových aktivit. Různé části kanceláře využívají podle momentální potřeby – ať už se jedná o místa pro soustředěnou práci, zasedací místnost, telefonní budku anebo třeba odpočinkovou zónu pro neformální setkávání.
* **Pracoviště zaměřené na spolupráci týmů (team-based work):** Zaměstnanci rozdělují svůj čas mezi domov a kancelář, ale do kanceláře přicházejí především proto, aby spolupracovali se svým týmem na konkrétním úkolu anebo projektu. Nezbytný je dostatek zasedacích místností či kreativních zón.
* **Pracovní prostor primárně určený pro jednání (event-based work):** Zaměstnanci vykonávají většinu své práce doma a do kanceláře chodí hlavně na plánovaná setkání. Prostor je využíván jak pro spolupráci uvnitř firmy, tak s obchodními partnery a klienty. Lidé tráví většinu času na kreativních setkáních, ale také socializací a vzděláváním, čemuž odpovídá příslušné řešení prostor.

Kontakty:
Crest Communications, a.s.

Denisa Kolaříková Kamila Čadková

Account Manager Account Director

T: +420 731 613 606 T: +420 731 613 609

e-mail: denisa.kolarikova@crestcom.cz e- mail: kamila.cadkova@crestcom.cz

[www.crestcom.cz](http://www.crestcom.cz)

CBRE

Renata Mrázová, Senior Communication Specialist, +420 604 308 765, renata.mrazova@cbre.com

CBRE Česká republika [Facebook](https://www.facebook.com/pages/CBRE-News/626929170775263?ref=ts&fref=ts), [Linkedin](https://www.linkedin.com/company/3585825?trk=tyah&trkInfo=clickedVertical%253Acompany%252Cidx%253A1-1-1%252CtarId%253A1431360641868%252Ctas%253Acbre%2520czech" \t "_blank), [Instagram](https://www.instagram.com/cbre_cz/)

O CBRE:

CBRE Group, společnost figurující na žebříčku Fortune 500 a indexu S&P 500 se sídlem v Dallasu, je světovou vedoucí společností v oblasti realitních služeb a investic (z hlediska výnosů za rok 2020). S více než 100 000 zaměstnanci poskytuje služby majitelům nemovitostí, investorům a nájemníkům ve více než 100 zemích světa. Společnost CBRE poskytuje širokou škálu integrovaných služeb od správy a údržby nemovitostí, obchodních transakcí, projektového managementu, investičního managementu přes oceňování nemovitostí, pronájmu a prodeje nemovitostí, strategického poradenství až po hypoteční a developerské služby. S téměř 350 zaměstnanci CBRE v České republice spravuje téměř 75 objektů komerčních budov o celkové rozloze téměř 1,2 mil. m2. Pro více informací navštivte internetové stránky společnosti na [www.cbre.cz](http://www.cbre.cz).

1. Výzkum proběhl v České republice, Slovensku, Polsku, Maďarsku, Rumunsku, Bulharsku, Chorvatsku a Srbsku. Celkem do něj bylo zahrnuto více než 1 700 respondentů. [↑](#footnote-ref-1)
2. Procentuální vyjádření vychází z aktuálního průzkumu CBRE mezi 130 společnostmi z regionu EMEA (zahrnuje Evropu včetně ČR, Střední východ a Afriku) pod názvem CBRE Office Ocuppier Survey, léto 2021. Dohromady 5 % společností ještě není o firemní strategii rozhodnuto. [↑](#footnote-ref-2)