

Kierunki zmian w sektorze biurowym

Perspektywa najemcy

knightfrank.com.pl/research



SPIS TREŚCI

Już od kilku lat obserwujemy jak ewoluująca natura pracy i podejście pracowników do miejsca pracy powoli zmieniały funkcję jaką pełni biuro. Widzieliśmy jak firmy eksperymentują z elastycznymi i zwinnymi modelami pracy. Systematycznie wprowadzane były zmiany w projektowaniu przestrzeni biurowych, aby tworzyć miejsca skoncentrowane na ludziach i sprzyjające współdziałaniu. Jednak pandemia COVID-19 wymusiła zmianę sposobu w jaki pracujemy prawie z dnia na dzień, dlatego będzie to mieć długofalowy wpływ na sektor biurowy przyspieszając zachodzące zmiany.

Zdecydowanie wzrosło nasze zapotrzebowanie na elastyczność, autonomię i różnorodność. W efekcie, wiele firm wykorzysta ten moment, aby zredefiniować swój model pracy i zaoferować swoim pracownikom większą elastyczność niż kiedykolwiek wcześniej. Jednak, pomimo niezaprzeczalnych korzyści pracy z domu dla pracowników, jak i pracodawców, w naszej opinii biura wciąż będą odgrywały dla zdecydowanej większości firm istotną rolę, dlatego w publikacji Knight Frank podjęliśmy próbę odpowiedzi na pytanie „czy biuro nadal jest nam potrzebne?” i wskazania trendów, których oczekujemy w 2021 roku.

Nowe okoliczności, w których funkcjonujemy od kilku miesięcy, zainicjowały długookresowe zmiany na rynku pracy. Swoimi obserwacjami z ostatnich miesięcy dotyczącymi zmieniających się oczekiwań pracowników i pracodawców dzielią się z nami eksperci portalu Pracuj.pl. Aby wyjść naprzeciw nowym preferencjom, konieczne są również adekwatne zmiany w prawie, które umożliwią hybrydowy model pracy na co zwracają uwagę specjaliści z kancelarii prawnej Domański Zakrzewski Palinka. Nowe okoliczności rynkowe pociągają za sobą również zmiany w ofercie budynków, sposobie aranżacji powierzchni biurowej i stosowanych rozwiązaniach technologicznych. To wynik zmieniającej się funkcji biura, która zmienia się wraz ze zmianą natury pracy i sposobów w jaki firmy współpracują.

Zapraszamy do lektury,

ZESPÓŁ EKSPERTÓW KNIGHT FRANK



04

CZY BIURO JEST NAM POTRZEBNE?



06

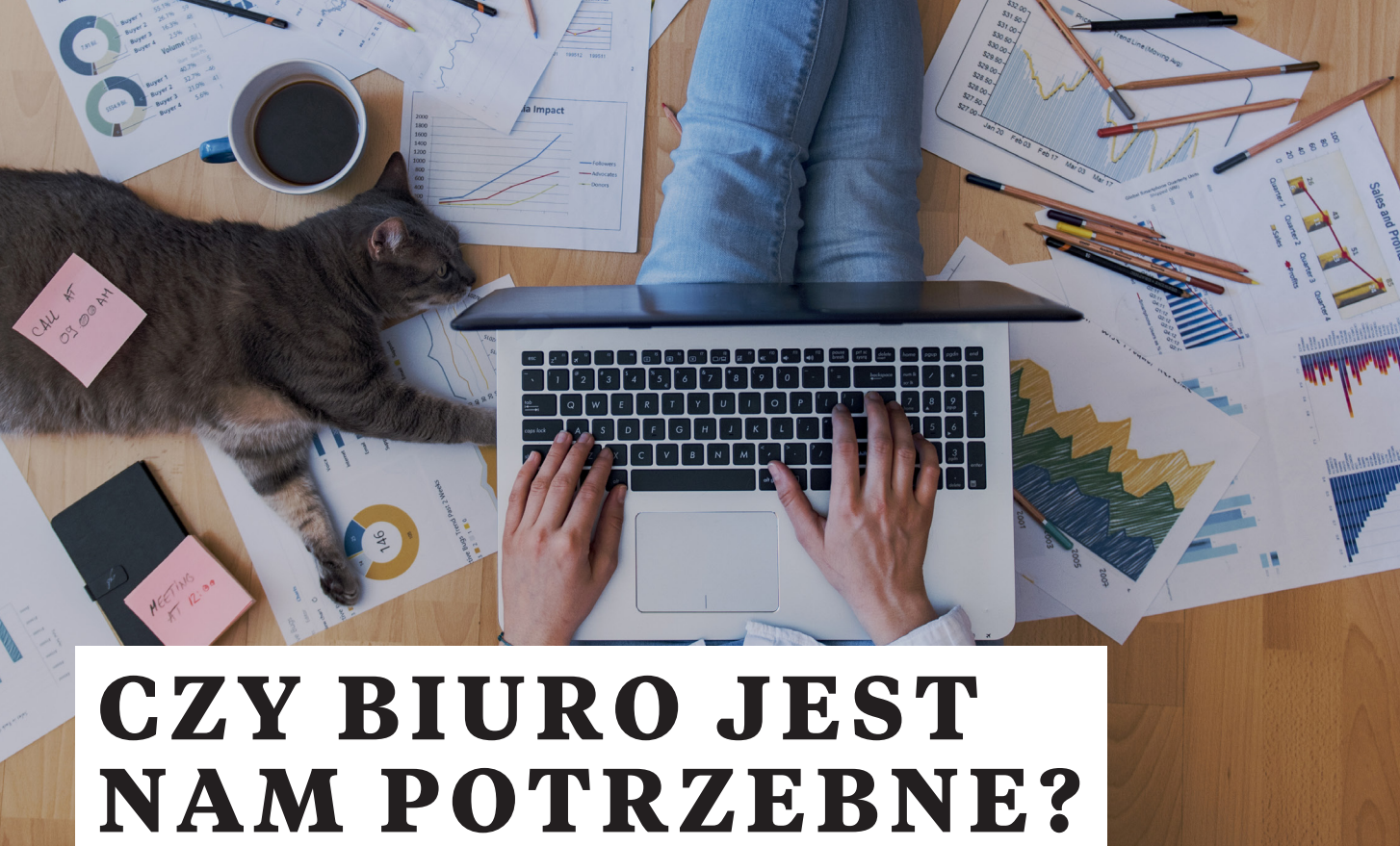
KIERUNKI ZMIAN W EPOCE POST-COVID

- 08 Zmiany w podejściu najemców
- 10 Zmiany w warunkach najmu ELASTYCZNE PODEJŚCIE
- 12 Zmiany w strukturze najmu PODEJŚCIE HYBRYDOWE
- 14 Zmiany na rynku pracy
- 16 Zmiany w prawie
- 18 Zmiany technologiczne w biurze



20

TRENDY OCZEKIWANE W 2021 ROKU



CZY BIURO JEST NAM POTRZEBNE?

Pandemia COVID-19 stała się kluczowym czynnikiem zmiany w sektorze biurowym. Co prawda wciąż zatrzymuje nas ona w domach, ale zmiany w świecie biur nabierają tempa.

Lockdown wprowadzony wiosną doprowadził do przymusowej pracy z domu. Początkowo, brak obowiązku dojeżdżania do pracy i łatwiejsze łączenie życia zawodowego i prywatnego skłoniły wielu pracowników do zakwestionowania konieczności pracy z biura, a najemców - do rozważań czy biuro faktycznie jest niezbędne czy nie jest jedynie generatorem kosztów.

Giganci technologiczni pojawili się na pierwszych stronach gazet ze „strategiami przeniesienia pracy do domów na stałe” wieszcząc koniec sektora biurowego. Jednym z nich był Twitter, który zadeklarował, że jego pracownicy będą mogli już stałe korzystać z pracy zdalnej, aczkolwiek większość firm zdecydowała się w długim okresie utrzymać biura.

Po kilku miesiącach pracy zdalnej zachwyty pracowników prowizorycznymi biurami w domach zaczęły słabnąć. Powoli zastępowało go zmęczenie Zoomem i Teamsem. Pojawił się głód kontaktów z ludźmi twarzą w twarz, a monotonia codzienności zaczęła bardziej doskwierać. Entuzjazm wywołany pracą w domu zmienił się w poczucie „mieszkania w pracy”.

Gdy lockdown został złagodzony, zaczęła powracać względna równowaga. Pracownicy już nie tylko mogli wrócić do biura, ale w wielu przypadkach bardzo tego chcieli. Przeprowadzono szereg badań opinii publicznej, które wskazywały, że około 80%

pracowników brakowało interakcji ze współpracownikami, a wielu tzw. ekspertów odpuściło już spekulacje o „śmierci rynku biurowego”.

Model pracy oparty wyłącznie na pracy zdalnej eliminuje relacje społeczne nawiązywane w biurze pozbawiając pracowników „miejsca spotkań”, ale też obniża ich skłonność do kontaktu z ludźmi, kreatywność, otwartość na innowacje, punktualność i kulturę zespołową.



ELŻBIETA CZERPAK
Dyrektor działu Badań Rynku

Wobec powyższego można zakładać, że obecny kryzys nie wyeliminuje zapotrzebowania na przestrzeń biurową, ale pomoże nam docenić jej wartość społeczną. Chociaż sukces pracy zdalnej w czasie lockdownu i zmieniające się preferencje pracowników mogą skłonić część firm do zmniejszenia ilości wynajmowanej powierzchni biurowej, potrzeba posiadania fizycznego miejsca spotkań dla pracowników pozostanie. Biuro bowiem ma kluczowe znaczenie dla tworzenia i utrzymywania kultury firmy. Jest ono niezbędne, jeśli firma stawia

na innowację i kreatywność, ponieważ jest miejscem, w którym pracownicy uczą się od siebie, rozwijają i wzajemnie inspirują, a powstające tam relacje społeczne często decydują o ich przyszłej współpracy.

Możemy być kreatywni wszędzie, ale fizyczne przebywanie razem jest o wiele skuteczniejsze w stymulowaniu myślenia

- Tracy Brower, Forbes.

GDZIE PRACOWNICY CHCIELIBY PRACOWAĆ?

8% ankietowanych wybrałoby pracę z domu

80% pracowników preferuje elastyczny model umożliwiający łączenie pracy w biurze z pracą zdalną

Aby zidentyfikować oczekiwane kierunki zmian w sektorze biurowym, zaczęliśmy od analizy nowych potrzeb pracowników. Knight Frank przeprowadził ankietę na LinkedIn, w której wzięło udział 2.134

respondentów. Wyniki ankiety skierowanej do pracowników biur jednoznacznie wskazują, że pandemia przyspieszyła rozpowszechnienie się elastycznego modelu pracy, ale jednocześnie potwierdzają, że biura pozostaną niezbędnym elementem modelu pracy. Niemal 80% respondentów jest zdania, że po pandemii COVID-19 chcieliby pracować w modelu łączącym pracę zdalną z pracą z biura. Jedynie 8% ankietowanych wybrałoby pracę z domu, a 12% chciałoby pozostać przy dotychczasowym modelu pracy wyłącznie w biurze.

Analizując preferencje pracowników i aspekty społeczne związane z pracą, model wyłącznie pracy zdalnej nie jest zrównoważonym rozwiązaniem dla długoterminowych celów biznesowych związanych z kulturą firmy, szkoleniami, rozwojem czy innowacjami. W rezultacie, wiele firm, nawet jeśli decyduje się na redukcję wynajmowanej powierzchni biurowej, analizuje nowe modele pracy przy założeniu utrzymania powierzchni biurowej, aby zaoferować pracownikom możliwość korzystania z biura.

PO CO NAM BIURA?

- **Biura zapewniają nam relacje społeczne**
Umożliwiają nam kontakt twarzą w twarz ze współpracownikami, nawet utrzymując dystans społeczny, biuro pomaga zaspokoić tę potrzebę.
- **Biura czynią nas bardziej innowacyjnymi**
Biuro jest pełne bodźców, gdzie często przez przypadek, wpadamy na nowe pomysły. Te nieplanowane spotkania nie zdarzają się, gdy pracujemy w domu.
- **Biura inspirują nas do kreatywności**
Możemy być kreatywni wszędzie, ale fizyczne przebywanie razem jest o wiele skuteczniejsze w stymulowaniu myślenia.
- **Biura tworzą i utrzymują kulturę firmy**
Kultura firmy to istotny element, który wiąże, przyciąga i zatrzymuje zespoły. Jednak kiedy pracownicy pracują zdalnie, tworzenie kultury firmy, która wykracza poza biuro, może być wyzwaniem.
- **Biura mogą zwiększyć naszą produktywność i odpowiedzialność**
Niektórych z nas motywują inni ludzie wokół. Środowisko biurowe pełne współpracowników będzie dla tych osób znacznie bardziej inspirujące niż pusta kuchnia.
- **Biura pomagają nam czuć się dostrzeganymi i cenionymi**
Poczucie „bycia niesłyszalnym” może osłabić motywację niektórych pracowników.

Pandemia COVID-19 absolutnie stała się punktem zwrotnym dla sektora biurowego i rynku pracy. Z jednej strony przyspieszyła spopularyzowanie modelu pracy elastycznej, ale z drugiej przyczyniła się do określenia na nowo funkcji biura, podkreślając siłę spotkań twarzą w twarz i wagę dobrego samopoczucia w biurze. Z pewnością biura zmienią się stając się przestrzenią w pierwszej kolejności do współpracy, która jest wykorzystywana do spotkań twarzą w twarz, omawiania nowych pomysłów i wspólnego rozwiązywania problemów.

W wyniku zmieniających się oczekiwań i zachodzących aktualnie zmian, przestrzeń biurowa przestaje być produktem, a staje się USŁUGĄ. Duży wpływ na tę ewolucję będzie miała elastyczność, postawienie na doświadczenie użytkownika (user experience) i przyjęcie założenia, że przestrzeń, którą oferujemy do pracy, może przyciągać i zatrzymywać najbardziej wartościowych pracowników.

KIERUNKI ZMIAN W EPOCE POST-COVID

W

obec zmieniających się oczekiwań pracowników i nowych okoliczności rynkowych biuro systematycznie będzie zmieniało swoją funkcję. W rezultacie, gdy firmy będą szukać następnej powierzchni biurowej, będą musiały stawić czoła nowym wymaganiom.

Badanie przeprowadzone przez Knight Frank dotyczące powrotu najemców do biur i zmian w strategii miejsca pracy, wskazuje w jakim stopniu firmy ponownie oceniają swoje potrzeby w zakresie powierzchni biurowej i jak ich zdaniem

może zmienić się strategia dotycząca miejsca pracy w ich firmach.

Co planują najemcy wobec zmieniających się oczekiwań pracowników?

Wyniki ankiety przeprowadzonej przez Knight Frank, w której udział wzięło 225 firm posiadających łącznie 927 biur w Europie wskazują, że niemal 60% respondentów jest przekonanych, że potrzebują nowej strategii dotyczącej miejsca pracy.

KLUCZOWE WNIOSKI PŁYNĄCE Z ANKIETY:



NACISK NA WSPÓLPRACĘ

Ponad 50% ankietowanych wskazuje, że potrzebuje więcej miejsca do współpracy, ale jednocześnie przewiduje, że obciążenie biura będzie mniejsze.

Duży wpływ na wybory najemców będą miały zmiany w projektowaniu miejsca pracy

i odchodzenie od tradycyjnych stanowisk pracy dla wszystkich zatrudnionych, ale planowanie większych przestrzeni przeznaczonych do współpracy. Mimo iż zmniejszy się liczba osób pracujących na co dzień w biurze, nie musi to oznaczać ograniczonego zapotrzebowania na powierzchnię biurową, bo najemcy będą ją wykorzystywać inaczej.

DOBRE SAMOPOCZUCIE W BIURZE STAJE SIĘ KLUCZOWE

68% respondentów poświęci więcej uwagi dobremu samopoczuciu pracowników w miejscu pracy.

Niemal 80% ankietowanych chce przywiązywać większą wagę do zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w biurze.

W czasach kiedy praca zdalna i elastyczne modele pracy stają się nową normą, biuro ma być przestrzenią, która pozytywnie wpływa na produktywność pracowników, a priorytetem stało się bezpieczeństwo pracujących w nich osób. Pracownicy oczekują teraz od pracodawców optymalizacji środowiska pracy, oraz podejścia, które uwzględni aspekty związane z dobrym samopoczuciem i zdrowiem.

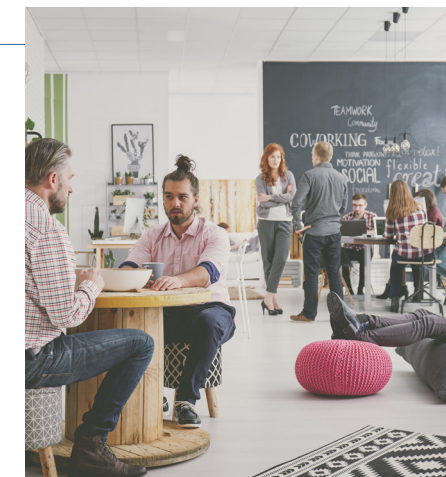


WIĘKSZA ELASTYCZNOŚĆ

41% ankietowanych rozważa włączenie powierzchni elastycznych, tj. biur serwisowanych lub coworkingowych, do swojej strategii dotyczącej powierzchni biurowej, ponieważ większość pracowników chciałaby po pandemii utrzymać możliwość łączenia pracy zdalnej z pracą w biurze.

Firmy potrzebują czasu na wypracowanie nowej, optymalnej strategii w odniesieniu do powierzchni biurowej. W konsekwencji biura

elastyczne w najbliższym okresie będą zyskiwały na atrakcyjności, ponieważ dają organizacjom możliwość dostosowywania powierzchni w zależności od ich zmieniających się potrzeb, obecnie trudnych do oszacowania. Ponadto, ze względu na niepewność globalnej sytuacji gospodarczej, rośnie atrakcyjność rozwiązań, które oferują elastyczność kształtowania przestrzeni w zależności od zmieniającej się skali zatrudnienia i możliwość przeniesienia się do w pełni funkcjonującego biura przy krótkookresowej umowie najmu.



KONCENTRACJA NA JAKOŚCI PRZESTRZENI BIUROWEJ

Ponad połowa ankietowanych jest przekonana, że wzrośnie znaczenie projektowania, designu i wyposażenia powierzchni biurowej. Według tej grupy jakość przestrzeni biurowej zyska na znaczeniu.

Znacząca część najemców rozważa zmiany w swoich strategiach biznesowych i wypracowanie nowych modeli pracy, czy też zmiany w swoich

procesach administracyjnych, a praca zdalna będzie stawiała się nową normą. Z kolei łączenie pracy zdalnej z pracą z biura podnosi wymagania pracowników odnośnie środowiska pracy, a pracodawców skłania do poszukiwania rozwiązań, które wpłyną na podniesienie efektywności pracy w biurze. Jednocześnie rośnie świadomość pracowników w kwestii aranżacji powierzchni, więc będą oczekiwali dobrze zaprojektowanych przestrzeni, które ich inspirują.

NOWE TECHNOLOGIE W CENIE

44% respondentów rozważa zwiększenie wykorzystania w miejscu pracy technologii, takich jak skanowanie i rozpoznawanie twarzy, czujniki czy aplikacje umożliwiające poznanie aktywności użytkowników budynku.

Nowe technologie będą coraz istotniejszym kryterium analizowanym przez najemcę, bo

w coraz większym stopniu pozwalają na opracowanie schematów użytkowania powierzchni biurowej i budynku, co z kolei przekłada się na tak istotne w tych czasach koszty eksploatacji biura. W ostatnich miesiącach na popularności zdecydowanie zyskują również te rozwiązania technologiczne, które wpływają na lepsze samopoczucie pracowników biur, sprzyjają zdrowiu zatrudnionych, a przede wszystkim podnoszą ich poczucie bezpieczeństwa.



Biuro w nowym wydaniu musi się zmienić, ale wszystko wskazuje na to, że deweloperzy i najemcy łącząc siły mogą stworzyć nowe środowisko pracy sprzyjające efektywnej pracy, w którym każdy czuje się komfortowo i bezpiecznie.

ZMIANY W PODEJŚCIU NAJEMCÓW



W wyniku pandemii ogromna część firm została zmuszona do zrewidowania swoich planów biznesowych. Większość przedsiębiorstw w nieplanowany sposób musiała przetestować swoje procedury awaryjne, ale też z dnia na dzień wdrożyć zdalny model pracy na niespotykaną dotąd skalę. Przez ostatnich kilka miesięcy najemcy mieli okazję sprawdzić, na ile efektywnie organizacja jest w stanie funkcjonować przy minimalnym wykorzystaniu przestrzeni biurowej. Obserwacje te niejednokrotnie skłoniły firmy do ponownego oszacowania swojego zapotrzebowania na powierzchnię biurową.

Najemcy, z którymi rozmawiam nie negują potrzeby posiadania biura. Większość z nich widzi jednak potrzebę zmian, zarówno w organizacji pracy jak też w przestrzeni biurowej. Niekoniecznie będzie to wiązało się z ograniczeniem powierzchni biurowej, a raczej ze zmianą jej funkcjonalności. Coraz więcej naszych klientów deklaruje, że potrzebuje więcej przestrzeni do współpracy w swoim biurze niż przed pandemią.

Przeważająca część ekspertów analizujących rynek spodziewa się zmniejszenia liczby osób przebywających w biurach. Nie oznacza to jednak, że najemcy zajmą zdecydowanie mniej powierzchni niż przed pandemią, ale z pewnością wykorzystają ją inaczej. Oczekuje się, że zamiast tradycyjnego modelu indywidualnej pracy przy biurku, biuro będzie stawiało się przestrzenią przede wszystkim do wymiany informacji i współpracy z zespołem.

W dłuższej perspektywie, zdecydowanie na popularności zyskają tzw. agile workplaces, czyli miejsca pracy z infrastrukturą techniczną umożliwiającą pracę z dowolnego miejsca, czy też powierzchnie biurowe aranżowane w modelu „activity-based workplace”, który umożliwia pracownikom dobór miejsca pracy w biurze adekwatny do realizowanych w danym momencie zadań.

Co ciekawe, po trendzie centralizacji procesów i konsolidacji przestrzeni biurowej, najemcy coraz częściej decydują się na pozostanie w kilku lokalizacjach, lub wręcz stworzenie dodatkowej lokalizacji, nawet jeśli do tej pory tego nie planowali.

Są też firmy, których działalność ucierpiała w trakcie pandemii. Te firmy szukają oszczędności z tytułu kosztu najmu powierzchni biurowej, jednak często nie są w stanie oszacować swojego zapotrzebowania na najbliższych 3 lub 5 lat. Najemcy unikają więc drastycznych decyzji - częściej decydują się na renowację warunków umów niż relokację. Coraz popularniejszym rozwiązaniem wśród najemców poszukujących

oszczędności jest podnajem niewykorzystywanej powierzchni biurowej. Część firm rozważa zmianę modelu pracy, dlatego decydują się na zredukowanie aktualnie zajmowanej powierzchni biurowej i podnajęcie części swojego biura. Na koniec 2020 roku w największych miastach w ramach podnajmu oferowane było już ponad 200.000 m² biur, czyli około 65% więcej niż w połowie roku.



KAROLINA WILCZAK-ŁUCZYŃSKA
Dyrektor w dziale Doradcy Najemcy
Knight Frank



WSKAZÓWEK DOTYCZĄCYCH ZMNIEJSZANIA POWIERZCHNI BIUROWEJ

3. Czy wydasz swoje oszczędności gdzie indziej?

W nowych okolicznościach biuro staje się bardziej wyborem niż obowiązkiem. Część firm zmniejsza zajmowaną powierzchnię biurową aby obniżyć koszty, ale jeśli budżet nie jest Twoim głównym zmartwieniem, czy nie wolisz wykorzystać pieniędzy, które oszczędzasz na mniejszej przestrzeni, na przestrzeń o wyższej jakości, z większą liczbą udogodnień dla pracowników?

1. Zrozum, czego potrzebują Twoje zespoły

Właśnie teraz jest idealny czas, aby zaangażować się w swoje zespoły i dowiedzieć się, jak chcą, aby wyglądało ich życie zawodowe. Mając na uwadze, że różne role będą wymagały różnych środowisk, skonsultuj się z pracownikami, aby zrozumieć ich preferencje, sposób, w jaki planują korzystać z biura, co wpływa na ich produktywność, jak to się różni w zależności od zadania oraz w jakim stopniu biuro i praca w domu wpływa na ich zdrowie psychiczne.

2. Pomyśl o tym, do czego wykorzystasz przestrzeń

Czy Twoje biuro będzie miejscem do pracy przy biurku, współpracy zespołu, możliwością zmiany otoczenia? Niektórzy najemcy chcą zmienić swoje biura tak, aby zawierały głównie przestrzenie wypoczynkowe i sale konferencyjne, a nie rzędy biurka. Jednak inne firmy wiedzą, że ich pracownicy preferują tradycyjnie ustawione biurka, z ergonomicznymi meblami i dużymi monitorami do wykonywania swoich codziennych zadań. Nie ma jednego scenariusza dla wszystkich.

4. Czy mógłbyś znaleźć lepszą lokalizację?

Decyzja o zmniejszeniu powierzchni biurowej to także świetna okazja do przeprowadzki. Możesz poszukać biura w bardziej atrakcyjnej lokalizacji, bliżej węzłów komunikacyjnych, aby pracownicy mogli skrócić czas dojazdów i nadal cieszyć się równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

5. Porozmawiaj z ekspertem biurowym

Jeśli nadal nie masz pewności co do właściwego posunięcia dla swojej firmy, zawsze możesz porozmawiać z doradcą, który może dokładnie określić, co jest dobre dla firmy i Twoich zespołów. Wspólnie z Tobą określi, ile miejsca potrzebujesz w przyszłości, utworzy krótką listę opcji i wynegocjuje najlepszą ofertę.

ZMIANY W WARUNKACH NAJMU ELASTYCZNE PODEJŚCIE



Niepewność związana z sytuacją gospodarczą oraz rozwojem pandemii spowodowała, że część najemców na rynku przyjęła zachowawcze podejście do planów rozwojowych i w perspektywie krótkoterminowej, o ile było to możliwe, wstrzymało procesy najmów. Wiosną rynek wszedł w fazę wyczekiwania i ruch na nim nieco spowolnił. Te firmy, których umowy najmu dobiegały końca również nie chciały podpisywać wieloletnich zobowiązań, nie wiedząc jak będzie rozwijała się sytuacja gospodarcza. Właściciele nieruchomości, najemcy oraz ich doradcy przystąpili więc do rozmów starając się wspólnie wypracować nowe rozwiązania, które można byłoby zaimplementować z dnia na dzień. Efektem tych prac było przyspieszenie procesów renegocjacji i tym samym krótkie przedłużenia okresów najmu, w zamian za rabaty i obniżki czynszów. Możemy się spodziewać, że bezpieczeństwo, oszczędności oraz elastyczność będą w dalszym ciągu wiodącymi tematami w kolejnych miesiącach na rynku biurowym.

Firmy, które są zmuszone do podjęcia decyzji z uwagi na kończące się umowy najmu, w wielu przypadkach decydują się na wariant tzw. bezpieczny, czyli renowacją swoich umów w obecnych lokalizacjach. Jest to również okazja aby na nowo zdefiniować swoje środowisko pracy, przeorganizować biuro w celu dostosowania do aktualnych potrzeb oraz poprawienia bezpieczeństwa sanitarnego. W dłuższej perspektywie, zwłaszcza w nowoczesnych budynkach biurowych, może być zauważalny trend budowy biur oferujących powierzchnie pozwalające na ich elastyczną transformację do modelu typu „activity-based workplace” – podział przestrzeni biurowej na kilka obszarów, z których pracownicy wybierają ten, który akurat odpowiada danej formie aktywności np. praca zespołowa, praca indywidualna, wideokonferencje itp.

Wczytując się w nasz ostatni raport rynkowy, zauważamy zmieniającą się na rynku strukturę najmu, gdzie niemal połowę podpisanych umów w ostatnim kwartale stanowiły właśnie wspomniane odnowienia kontraktów.

Spadek popytu i wzrost ilości powierzchni niewynajętej powoduje, że zauważamy na rynku pierwsze korekty w stawkach czynszowych bazowych i efektywnych. Właściciele biurowców chcąc przekonać najemców do swojego produktu i tym samym ich relokacji oferują potencjalnym klientom coraz bardziej konkurencyjne i elastyczne

warunki najmu, które są połączone z równie atrakcyjnymi zachętami finansowymi. Niewątpliwie te firmy, które zdecydują się na zmianę adresu w obecnej chwili mają okazję skorzystać ze sprzyjających warunków finansowych. Jest to również doskonała szansa żeby zastanowić się, w jaki sposób dopasować przestrzeń biurową do zmieniających się potrzeb.



KAROL GREJBUS
Dyrektor działu Doradcy Najemcy
Knight Frank

Z naszych rozmów z najemcami wynika, że zarówno te duże, jak i mniejsze organizacje pytane o ich strategię dotyczącą miejsca pracy odpowiadają, że coraz częściej decydują się będą na pracę w systemie hybrydowym, gdzie pracownicy spędzają część tygodnia w biurze a drugą część przeznaczają na pracę z domu lub innej lokalizacji. Jest to w głównej mierze wynikiem obserwacji, że praca wyłącznie w modelu zdalnym prowadzi nieuchronnie do pogorszenia kultury pracy oraz spadku innowacyjności i kreatywności w organizacjach.

Odpowiednia kombinacja modeli będzie uzależniona od poszczególnych organizacji, działów, zespołów i osób, ale można przypuszczać, że równowagę może zapewnić praca w systemie zdalnym przez dwa dni w tygodniu. Niewątpliwie w dalszym ciągu będą zyskiwać biurowce z powierzchniami, które można wynająć także na krótko, oferujące swoim najemcom zaplecze konferencyjne oraz wszelkiego rodzaju nowoczesne rozwiązania, które mają wpływ na komfort i bezpieczeństwo użytkowników budynku.

NAJWAŻNIEJSZE WYDARZENIA NA RYNKU BIUROWYM W 2020 ROKU

▶ PRACA ZDALNA

W ciągu kilku dni większość firm przeniosła swój biznes z biura do domów pracowników.

▶ ZMIANA W STRUKTURZE ZAWIERANYCH UMÓW

Na rynku niemal połowę wynajętej powierzchni w ubiegłym roku stanowiły renowacje, odnotowaliśmy też znaczący spadek udziału umów typu pre-let.

▶ SPADEK POPYTU

W ostatnich miesiącach ubiegłego roku nadal obserwowano osłabioną aktywność najemców oraz wstrzymywanie się w podejmowaniu długofalowych zobowiązań. Najemcy skłaniali się raczej do pozostania w obecnie zajmowanym biurze niż do wynajmowania przestrzeni w nowej lokalizacji, czy do ekspansji na dodatkową powierzchnię.

▶ REKORDOWE TRANSAKCJE

Mimo zmniejszonego popytu na rynku odnotowano kolejne rekordowe transakcje zarówno na rynku stołecznym jak i w miastach regionalnych. Rok 2020 otworzyliśmy kolejnym rekordem Grupy PZU, która wynajęła niemal 47.000 m² w biurowcu Generation Park Y. Grupa Allegro zdecydowała się na zwiększenie i relokację swojego biura do dawnej Fabryki Norblina wynajmując ponad 16.000 m², firma Leroy Merlin wynajęła ok. 12.300 m² w kampusie Forest w Warszawie. Rynki regionalne to m.in. renowacje Nokii na blisko 30.000 m² w West Gate i West Link we Wrocławiu, czy relokacja poznańskiego zespołu Allegro do biurowca Nowy Rynek gdzie zajmie ok. 25.000 m² z zabezpieczoną w umowie opcją ekspansji do blisko 30.000 m².

▶ DUŻA AKTYWNOŚĆ DEWELOPERSKA

Pomimo trwającej pandemii nie odnotowano na rynku większych przestojów w realizacji budowanych projektów. Największymi projektami dostarczonymi na stołeczny rynek w ostatnich miesiącach były m.in.: kompleks The Warsaw HUB (89.000 m² – Ghelamco), Mennica Legacy Tower (48.000 m² - Golub GetHouse), Biura przy Warzelni kompleksu Browary Warszawskie (24.000 m² - Echo Investment) oraz dwa budynki kompleksu LIXA (28.000 m² - Yareal Polska, a które obecnie należą do Commerz Real AG). Do największych projektów ukończonych w miastach regionalnych możemy zaliczyć Olivia Prime B w Gdańsku (25.000 m² - Olivia Business Center), pierwszą fazę Centrum Południe we Wrocławiu (23.700 m² - Skanska), Wave A w Gdańsku (23.600 m² - Skanska), High5ive IV w Krakowie (23.500 m² - Skanska) oraz drugi budynek kompleksu Face2Face w Katowicach (26.200 m² - Echo Investment).

▶ PODNAJMY

W poszukiwaniu oszczędności wiele firm decyduje się na podnajem części swojej powierzchni. W Warszawie w ramach podnajmu pod koniec 2020 było dostępne ponad 130.000 m². Z kolei w miastach regionalnych wolumen oferty podnajmów sięgnął niemal 75.000 m². W IV kw. 2020 roku powierzchnia wynajęta w ramach podnajmu odpowiadała 6% całkowitego popytu podczas gdy średni kwartalny wynik z ostatnich dwóch lat nie przekraczał 1%.

▶ DUŻA AKTYWNOŚĆ NA RYNKU INWESTYCYJNYM

Pomimo niesłabnącej pandemii oraz ograniczeń w przemieszczaniu się, ostatni rok zamknął się z wynikiem zdecydowanie wyższym od średniej z ostatnich 10 lat. Większość transakcji inwestycyjnych w sektorze biurowym dotyczyła budynków zlokalizowanych w Warszawie.

ZMIANY W STRUKTURZE NAJMU PODEJŚCIE HYBRYDOWE



Część pracodawców od lat eksperymentowała z elastycznymi rozwiązaniami i oferowała pracę zdalną w różnych konfiguracjach. Jednak wymuszona pandemią praca zdalna na masową skalę trwająca kilka miesięcy będzie czynnikiem długoterminowej zmiany i przyspieszy rozpowszechnienie się elastycznego modelu pracy.

Testowanie nowych rozwiązań i wypracowanie nowego modelu pracy dla firmy to proces długotrwały. W rezultacie, w nowej rzeczywistości biurowej na znaczeniu zyskują powierzchnie elastyczne i biura coworkingowe. Wynika to nie tylko z faktu, że wpisują się one w nowoczesne sposoby pracy, ale ze względu na możliwość elastycznego reagowania w okresie wypracowywania nowych rozwiązań i niepewności gospodarczej. Aktualnie wiele firm nie jest w stanie określić swojego przyszłego zapotrzebowania na powierzchnię biurową. Dopiero przygotowują się one do zmian dotychczasowego modelu pracy lub nie wiedzą jak ich potrzeby zmieniają się w nowych realiach, dlatego nie chcą podejmować długoterminowych zobowiązań podpisując



IZABELA DĄBROWSKA
Dyrektor w dziale Doradcy Najemcy
Knight Frank



JAKUB DENUS
Dyrektor w dziale Doradcy Najemcy
Knight Frank

wieloletnie umowy najmu. To sprawia, że powierzchnia elastyczna staje się dla wielu najemców atrakcyjniejszą propozycją, która pozwala im na dostosowanie umowy do indywidualnych potrzeb.

W ostatnich latach obserwowaliśmy bardzo szybki rozwój sektora biur coworkingowych w Polsce. Międzynarodowi operatorzy otwierali kolejne biura w Warszawie i miastach regionalnych, przyciągając start-upy, freelancerów czy mniejsze firmy doceniające elastyczne warunki najmu. Przestrzeń coworkingowa pozwala firmom szybko reagować na zmiany rynkowe dostosowując liczbę miejsc pracy

do bieżących potrzeb. Pandemia pokazała, że szczególnie w okresie spowolnienia na rynku ta elastyczność zyskuje na znaczeniu nie tylko w przypadku małych podmiotów. Większe firmy również zaczynają rozważać uwzględnienie elastycznych przestrzeni jako części swojej

holistycznej strategii dotyczącej nieruchomości, aby zmniejszyć koszty lub szukają biur satelitarnych bez dużych początkowych inwestycji kapitałowych. Nowa sytuacja rynkowa będzie skłaniała niektóre firmy do stosowania modelu hybrydowego, który zakłada łączenie długoterminowej umowy najmu biura z krótkoterminowym wynajmem.

UMOWA TRADYCYJNA VS. UMOWA ELASTYCZNA

Długość najmu

UMOWA TRADYCYJNA:
Zwykle jest to zobowiązanie na co najmniej trzy lata, a koszty całkowite najmu maleją wraz z długością zobowiązania.

UMOWA ELASTYCZNA:
Okresy najmu zaczynają się od jednego miesiąca, co jest korzystne dla start-upów, które często nie są w stanie przewidzieć liczby zatrudnionych za 6 miesięcy.

Jak to działa?

UMOWA TRADYCYJNA:
Najemca podpisuje umowę najmu z wynajmującym, która zapewnia powierzchnię biurową na uzgodniony okres.

UMOWA ELASTYCZNA:
Klient podpisuje umowę członkowską, która przyznaje prawo do zajmowania powierzchni, ale nie przyznaje praw wyłącznych do zajmowania powierzchni na określony czas (więc operator może przenieść najemcę do innej części budynku).

Fit-out

UMOWA TRADYCYJNA:
Powierzchnia jest wykańczana do standardu ustalonego pomiędzy najemcą, a wynajmującym. Koszt dostosowania powierzchni jest w przeważającym stopniu po stronie wynajmującego.

UMOWA ELASTYCZNA:
Przestrzeń będzie w pełni zaaranżowana, również w meble. Praktycznie nie ma żadnych kosztów początkowych (lub występuje symboliczna opłata członkowska), ale oznacza to mniejszą kontrolę nad wyglądem i stylem biura. Na koniec trzeba jedynie posprzątać powierzchnię.

Elastyczność

Dopóki powierzchnia u operatora coworkingowego lub biura serwisowanego jest dostępna, najemca może ją zmieniać i dostosowywać do własnych potrzeb w trakcie trwania zobowiązania.

Rozpoczęcie najmu

UMOWA TRADYCYJNA:
Od momentu, kiedy zostanie zatwierdzona dokumentacja prawna oraz dotycząca wykończenia powierzchni, najem może rozpocząć się najwcześniej od 3 do 6 miesięcy po podpisaniu dokumentów.

UMOWA ELASTYCZNA:
Zazwyczaj przeprowadzka może się odbyć nawet kilkanaście dni po tym, jak zostanie podpisana umowa.

Koszty dodatkowe

UMOWA TRADYCYJNA:
W przypadku relokacji będą naliczane opłaty za obsługę prawną, opłaty skarbowe, wynagrodzenie doradcy i inne opłaty ekspertów.

UMOWA ELASTYCZNA:
Brak opłat skarbowych. Reszta opłat uzależniona jest od zaangażowania zewnętrznych doradców.

Usługi dodatkowe

UMOWA TRADYCYJNA:
Wynajmujący jest z reguły odpowiedzialny za obsługę recepcji i serwisy sprząające na częściach wspólnych.

UMOWA ELASTYCZNA:
Usługi takie jak sprząatanie, odbiór i obsługa poczty są zawarte w opłacie miesięcznej.

Sal konferencyjne

UMOWA TRADYCYJNA:
Zaaranżowane na powierzchni najmu.

UMOWA ELASTYCZNA:
Możliwość wynajęcia małych i dużych sal konferencyjnych w ramach przyznanego kredytu w opłacie miesięcznej. Często jest możliwość wynajęcia prywatnej sali konferencyjnej w ramach swojej przestrzeni.

Czynsz

UMOWA TRADYCYJNA:
Stawka czynszu jest naliczana dla każdego m² wynajmowanej powierzchni. Średnia wielkość powierzchni na każde stanowisko pracy to ok. 10 m².

UMOWA ELASTYCZNA:
Opłata naliczana jest za stanowisko pracy.

Depozyt

UMOWA TRADYCYJNA:
Standardowe zabezpieczenie umowy najmu to 3-miesięczny czynsz + opłata eksploatacyjna + VAT.

UMOWA ELASTYCZNA:
Stała kwota depozytu ustalana jest przez operatora biura - zwykle około 2-miesięcznego czynszu.



ZMIANY NA RYNKU PRACY RYNEK PRACY W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI

Pandemia nie zmieniła znacząco preferencji pracodawców związanych z poszukiwaniami pracowników, zarówno w zakresie doświadczenia i kompetencji zawodowych, jak i oferowanych stanowisk. W 2020 roku pracodawcy zamieścili na Pracuj.pl 542 593 ogłoszeń. Podobnie jak przed pandemią największą popularnością w tym okresie cieszyli się: handlowcy (33% ofert), specjaliści obsługi klienta (18%), eksperci IT (14%) oraz finansiści (13%).

Spadek liczby publikowanych ogłoszeń w pierwszej fazie pandemii był zauważalny. Firmy w tym okresie zawiesiły lub zupełnie zrezygnowały z części procesów rekrutacyjnych. Jednak już od wakacji sytuacja zaczęła się poprawiać i ostatecznie spadki okazały się mniejsze niż w pesymistycznych scenariuszach rysowanych na początku pandemii. Rekordowy okazały się trzeci kwartał ubiegłego roku, a we wrześniu w serwisie Pracuj.pl odnotowano o 19% więcej ogłoszeń niż w sierpniu.

IV kwartał upłynął na rynku pracy pod kątem drugiej fali pandemii i związanych z nią dodatkowych obostrzeń, budzących obawy z perspektywy rynku rekrutacji. Jednocześnie liczba ofert na Pracuj.pl - choć nieznacznie niższa niż w III kwartale - utrzymywała się w tym czasie na wysokim poziomie, dalekim od spadków z pierwszego półrocza. Pracodawcy wkroczyli w ten okres wyposażeni już w nowe narzędzia i procedury, wypracowane w poprzednich miesiącach. W efekcie w pierwszym półroczu 2020 ukazało się 44% wszystkich ofert na portalu w minionym roku, a w drugim półroczu - 56%. Dla porównania, w 2019 roku proporcja była odwrotna - 53% ofert pochodziło z I półrocza, a 47% - z drugiego.

Mimo wszystko zmieniająca się sytuacja pandemiczna i wynikające z niej komplikacje dla pracodawców wciąż jeszcze mogą stanowić znaczące utrudnienie dla planów rekrutacyjnych firm. Jednym z kluczowych działań zaradczych, które mogą wprowadzić dział HR jest dalszy rozwój rozwiązań wspierających rekrutację zdalną, usprawnioną przez narzędzia online. Doświadczenia z okresu pandemii z ubiegłego roku są w tym kontekście bezcenne. Tym bardziej, że mocno rozpowszechniona aktualnie rekrutacja zdalna nie jest problemem dla szukających zatrudnienia. 92% respondentów Pracuj.pl nie ma nic przeciwko rozmowom kwalifikacyjnym odbywającym się za pośrednictwem wideokonferencji, używają też komunikatorów do porozumiewania się z przedstawicielami pracodawców.

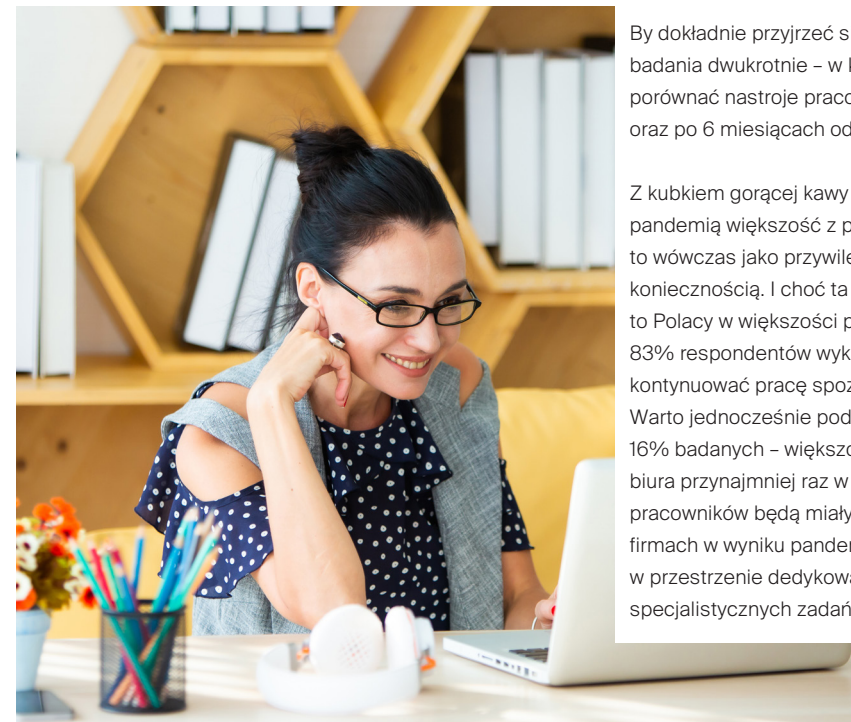


ALEKSANDRA SKWARSKA
Starszy specjalista ds. PR i CSR
Pracuj.pl

Praca zdalna – chętnie, ale raczej hybrydowo

By dokładnie przyjrzeć się sytuacji na rynku pracy, eksperci Pracuj.pl przeprowadzili badania dwukrotnie – w kwietniu oraz we wrześniu. Dzięki zebranim danym można porównać nastroje pracowników, reakcje pracodawców w pierwszej fazie pandemii oraz po 6 miesiącach od jej wybuchu.

Z kubkiem gorącej kawy w rękę, na kanapie i z laptopem na kolanach - tak jeszcze przed pandemią większość z pracujących wyobrażała sobie pracę zdalną. Wiele firm traktowało to wówczas jako przywilej. Tymczasem od wiosny ubiegłego roku home office okazało się koniecznością. I choć ta forma zatrudnienia nie jest tak idealna, jak sobie wyobrażano, to Polacy w większości polubili pracę z domu. Według wrześniowych badań Pracuj.pl, aż 83% respondentów wykonujących wówczas obowiązki zdalnie wyraziło nadzieję, że będą kontynuować pracę spoza biura nawet, gdy zagrożenie COVID-19 zdecydowanie zmaleje. Warto jednocześnie podkreślić, że całkowitą rezygnacją z pracy z biura deklarowało tylko 16% badanych - większość chce pracować hybrydowo, czyli z możliwością odwiedzania biura przynajmniej raz w tygodniu lub kilka razy w miesiącu. Dlatego niewątpliwie postawy pracowników będą miały wpływ na nie tyle znikanie biur, co ewolucję ich charakteru. W wielu firmach w wyniku pandemii zaczną one zmieniać się z miejsc codziennej, regularnej pracy w przestrzenie dedykowane dla spotkań i zadań zespołowych, a także wykonywania bardziej specjalistycznych zadań, trudniejszych do przeniesienia do pracy z domu.



Nowe wyzwania dla pracowników

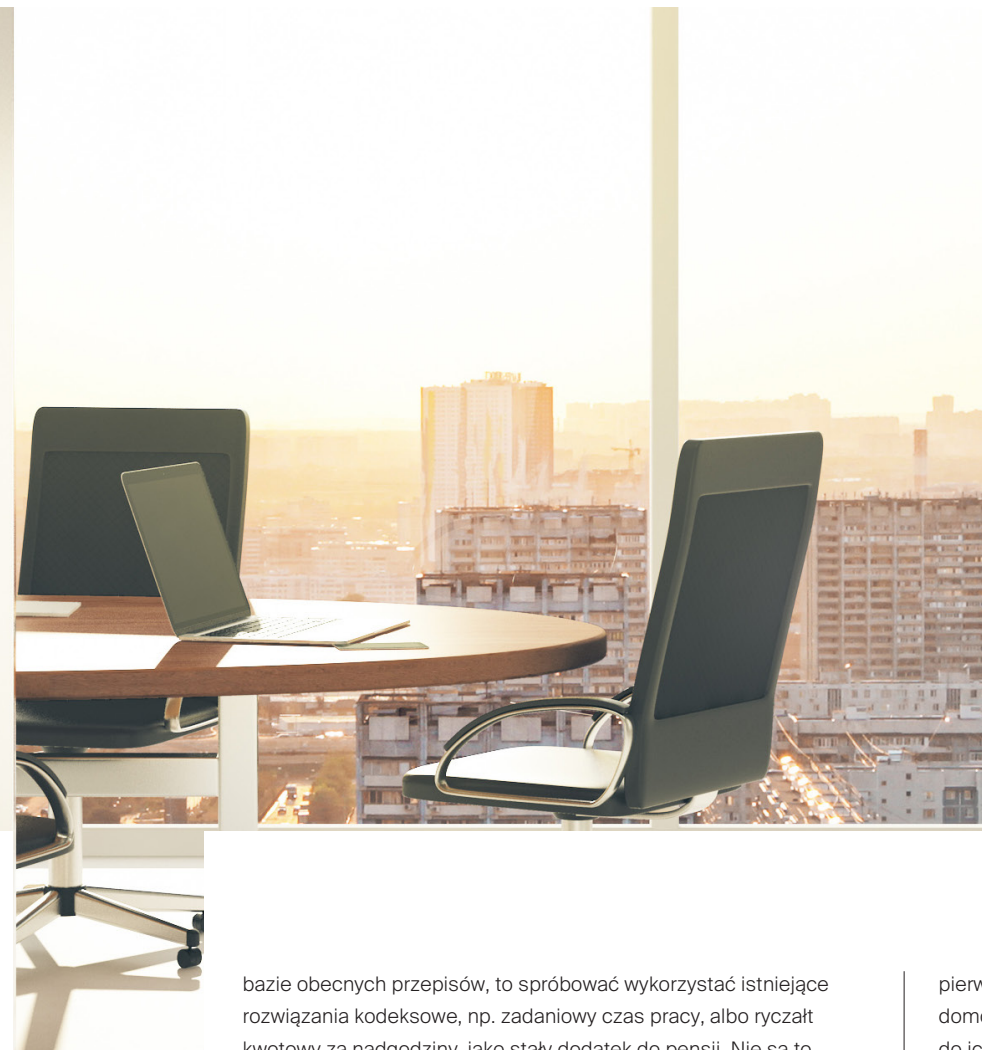
Badania wskazują, że pandemia i związane z nią zmiany w pracy powodują stres oraz obawy o przyszłość zawodową. Jesienią tylko 33% zatrudnionych uważało, że najgorsza sytuacja na rynku pracy już minęła. Obostrzenia wprowadzane w październiku i w listopadzie mogły dodatkowo zwiększyć pesymizm na rynku, głównie w obszarach, które najmocniej zostały doświadczone: turystyka, hotelarstwo, gastronomia. Z kwietniowych badań wynikało, że wiele osób obawia się o swoją przyszłość w pracy i jednocześnie zaniechało starań dążących do zmiany pracodawcy. Jednak jesienią pracownicy stali się bardziej odważni. Aż 83% z nich było gotowych na przyjęcie nowej oferty pracy, to o 6 pp. więcej niż w kwietniu. Nadal jednak ważne jest poczucie stabilizacji, bo choć 76% badanych uważa, że najważniejsze przy wyborze zatrudnienia są zarobki, to 57% respondentów wskazuje właśnie na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Pracownicy poradzi sobie z nagłym przeniesieniem obowiązków zawodowych z biur do domów. Co więcej, większość z nich uważa, że także pracodawcy stanęli na wysokości zadania i dobrze taką pracę zorganizowali. Praca zdalna bywa jednak także dość dokuczliwa, a najbardziej doświadczoną grupą są rodzice dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. Aż 2/3 z nich uważa, że pracuje się im zdecydowanie łatwiej, gdy dzieci chodzą do placówek edukacyjnych, dlatego z radością przyjęli informacje o ponownym powrocie dzieci do szkół po zimowych feriach.

Nie każdy ma jednak możliwość przeniesienia na stałe pracy do domu. Chcąc uzyskać bardziej zróżnicowany obraz pracy w obliczu pandemii, podczas pomiaru w trzecim kwartale ubiegłego roku badacze spojrzeli na sytuację zawodową osób pracujących w biurach. Sprawdzili także skalę potencjalnych obaw, jakie osoby wykonujące obowiązki z siedzib firm mogą mieć w obliczu nowej normalności. Jak się okazuje, wśród respondentów pracujących w biurach blisko połowa (49%) nie odczuwa większego zagrożenia bezpieczeństwa niż wcześniej. Natomiast co trzeci badany wyrażał ogólne obawy o swoje zdrowie w związku z koronawirusem (32%).



ZMIANY W PRAWIE PRACA ZDALNA A PRAWO PRACY. JAK PRACODAWCA MA ZNALEŹĆ SIĘ W NOWEJ RZECZYWISTOŚCI?



Epidemia COVID19 zmieniła sytuację na rynku najmu powierzchni biurowych. Przeniesienie pracy z biur do domów pracowników spowodowało, że biura wykorzystywane są w niewielkim procencie. Dziś nie wiemy, jak długo to będzie trwało, niemniej wydaje się, że jest to zmiana wręcz kulturowa, i że wpłynie ona na sposób pracy personelu biurowego w przyszłości. Niewykluczone, że praca zdalna zostanie z nami na zawsze, choć zapewne nie w takim powszechnym zasięgu, jak w czasie epidemii.

To zaś będzie wymagało od ustawodawcy zmiany prawa pracy. Dzisiejsze przepisy prawa pracy niemal w ogóle nie regulują tej kwestii. Od czterech lat istnieją co prawda w Kodeksie pracy (KP) przepisy o telepracy, ale wdość powszechnej opinii nie sprawdziły się one. Jedynym przepisem prawa pracy na dziś, który bezpośrednio dotyczy telepracy, jest art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, który mówi, że w czasie epidemii „pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania”.

Doświadczenia ostatniego roku wyraźnie pokazały potrzebę zmian w prawie pracy w tym zakresie. Resort pracy przygotował projekt zmian KP w zakresie pracy zdalnej, który od jesieni 2020 roku

podlega konsultacjom społecznym. Uregulowanie prawne pracy zdalnej wydaje się niezbędne, ponieważ po roku jej stosowania już widać, z jakimi problemami borykają się pracodawcy.

Czas pracy. Można pokusić się o stwierdzenie, że w warunkach pracy zdalnej przepisy KP o czasie pracy są martwe. W normalnych warunkach pracodawca organizuje proces pracy w określonym czasie. Praca w biurach odbywa się w określonym rytmie, w stałych godzinach. Pracę po godzinach łatwo jest ewidencjonować i rozliczać. Przy pracy zdalnej organizacja dnia pracy przez pracodawcę jest bardzo utrudniona. W zasadzie to pracownicy organizują swój czas pracy. Nie tyle dopasowują czas pracy zdalnej do „starych” godzin pracy, ile do własnego rytmu dnia, czy godzin pracy innych pracowników, również pracujących zdalnie. Pracodawca ma niewielką możliwość kontrolowania czasu pracy, tego, czy pracownik pracuje 8 godzin na dobę, czy też pracuje w nadgodzinach. Rozliczanie tych ostatnich jest szczególnym wyzwaniem. Wielu pracowników loguje się do systemu informatycznego pracodawcy rano

i wylogowuje wieczorem. Nawet, jeśli nie wykonują pracy przez cały ten czas (bo zajmują się też sprawami domowymi, jak zakupy, czy dowóz dzieci do i ze szkoły), to jedynym twardym dowodem czasu ich pracy jest czas logowania. Jeśli pracownik zażąda zapłaty wynagrodzenia za nadgodziny posługując się takimi danymi, to pracodawca nie będzie miał instrumentów, aby zweryfikować rzeczywisty czas pracy w domu. To, co można dziś zrobić na

bazie obecnych przepisów, to spróbować wykorzystać istniejące rozwiązania kodeksowe, np. zadaniowy czas pracy, albo ryczałt kwotowy za nadgodziny, jako stały dodatek do pensji. Nie są to rozwiązania doskonałe, ale innych, póki co, nie ma.

Koszty ponoszone przez pracownika przy pracy zdalnej. Pracownik pracujący w domu ponosi dodatkowe koszty, głównie energii elektrycznej. Nawet jeśli nie ponosi dodatkowych kosztów innych mediów (bo np. płaci stałą opłatę za internet), to jednak pracodawca korzysta również z nich. I tu rodzi się pytanie, czy firma nie powinna zwracać pracownikowi takich kosztów. Sprawa wydaje się marginalna z uwagi na to, że z punktu widzenia pracownika to nie są wysokie kwoty w perspektywie np. miesiąca. Niemniej z punktu widzenia pracodawcy to są koszty ponoszone przez wszystkich pracowników i w dłuższym okresie (np. roku) i mogą dać istotną sumę. Przepisy nie regulują w ogóle tej kwestii. Resort pracy w projekcie zmiany KP w zakresie pracy zdalnej proponuje, aby tę kwestię rozwiązać ekwiwalentem za wykorzystywanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi stanowiących jego własność.

Bezpieczeństwo danych pracodawcy.

Pracownik zdalny przetwarza informacje służbowe poza biurem. Oczywiście nie jest to niczym nowym - wielu pracowników w przeszłości zabierało po pracy służbowy laptop do domu i korzystało z niego poza biurem. Ponadto pracodawcy mają techniczne możliwości, aby zabezpieczać swoje dane, a pracownicy pracują z reguły na wewnętrznych systemach teleinformatycznych pracodawcy, stosując bezpieczne logowania. Niemniej poufność informacji służbowych jest zagrożona przez dwa czynniki. Po

pierwsze, informacje poufne pracodawcy mogą docierać do domowników pracownika, którzy obiektywnie nie są uprawnieni do ich posiadania. Po drugie zaś, mówimy tu o zagrożeniu nie jednostkowym, ale rozproszonym. Praca zdalna powoduje, że potencjalny dostęp do informacji poufnych pracodawcy następuje z wielu punktów. Tu istnieje potrzeba nie tylko uregulowania kwestii poufności z pracownikami zdalnymi, ale też ciągłego przypominania im o ich odpowiedzialności za bezpieczeństwo tych danych.

Stanowisko pracy w domu. Prawo pracy szczegółowo określa, jakie obowiązki ma pracodawca organizujący stanowisko pracy w biurze. Dotyczy to ergonomii pracy, oświetlenia, jakości monitorów i czasu pracy przy nich itd. Formalnie pracodawca odpowiada za to, czy pracownik zdalny ma w domu właściwe warunki pracy. W rzeczywistości jednak firma nie jest w stanie ani kontrolować tych warunków, ani zagwarantować, że wszelkie przepisy bhp związane z pracą przy biurku (albo stole kuchennym) są przestrzegane. Wspomniany projekt przepisów o nadgodzinach mówi o tym, że pracodawca miałby mieć prawo kontroli warunków bhp w domu pracownika. To wydaje się złym pomysłem. Jak firma zatrudniająca paręset, czy parę tysięcy pracowników miałaby przeprowadzać takie kontrole? Kto wreszcie miałby płacić za dostosowanie stanowiska pracy w domu? Wykluczone wydaje się finansowanie przez pracodawcę każdego zakupu fotela czy biura do pracy, ponieważ pracownicy korzystają z nich, jako z prywatnego urządzenia mieszkania. Być może wyjściem byłoby ustalenie ryczałtu na dostosowanie stanowiska pracy w domu, jednak bez gwarancji, 7/że pracownik wyda ryczałt na ten cel, a nie na prywatne wydatki.



BOGUSŁAW KAPŁON
Radca prawny
Szef Praktyki Prawa Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych
Domański Zakrzewski Palinka

ZMIANY TECHNOLOGICZNE W BIURZE

Globalna sytuacja pandemii spowodowała, że wielu najemców aktywnie poszukuje rozwiązań, które będą wspierać ich stabilność biznesową poprzez zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy. Największym zainteresowaniem cieszą się rozwiązania wspierające bezpieczeństwo pracowników, ale nie mniej ważne są te propozycje, które wspierają produktywność pracowników poprzez dbanie o ich szeroko rozumiany wellbeing oraz technologie ułatwiające codzienne korzystanie z przestrzeni biurowej.



MARTA SOBIESZCZAK
Menadżer Produktu w dziale
Doradztwa Strategicznego Knight Frank

Dystans społeczny

Zachowanie wymaganego dystansu społecznego jest jednym z kluczowych elementów dbania o bezpieczeństwo pracowników.

Można to zrobić m.in. poprzez pozostawienie w użytku tylko tych biurek, które spełniają wymogi dystansu. Istnieją rozwiązania bazujące na algorytmach służących do analizy danych, które precyzyjnie określają na podstawie planu biura, z których biurek można korzystać, a także jak zaaranżować pozostałe przestrzenie wspólne. Przykładem takiego rozwiązania jest **ACE Social Distancing Capacity Tool** firmy Knight Frank.

Innym sposobem organizacji miejsc pracy z zachowaniem dystansu społecznego jest wykorzystanie **sensorów podbiurkowych**. Dzięki nim i dedykowanym systemom do zarządzania nimi można w czasie rzeczywistym określić, które biurka są dostępne dla użytkowników. Dodatkowo sensor może wykryć obecność osoby przy biurku wyłączonym z użytku i powiadomić o tym administratora.

Istnieją także rozwiązania, które pomagają zarządzać liczbą osób w pomieszczeniach. Gdy liczba osób w pomieszczeniu zostanie przekroczona, wówczas taka anomalia jest zgłaszana w systemie. Do zliczania osób na powierzchni służą zarówno **zaawansowane sensory nasufitowe**, jak i **czujniki termowizyjne**.

Reżim sanitarny

Innym niezwykle ważnym elementem dbania o bezpieczeństwo pracowników jest utrzymanie odpowiedniego reżimu sanitarnego.

Mogą w tym pomóc umieszczone na terenie biura **maszyny vendingowe** z maseczkami i rękawiczkami jednorazowymi. Wówczas mamy pewność, że każdy pracownik ma możliwość natychmiastowego zakupu środków ochronnych, gdy zajdzie taka potrzeba.

Innym sposobem jest zadbanie o to, aby powietrze w pomieszczeniach biurowych było oczyszczone z jak największej liczby wirusów i bakterii. Można do tego wykorzystać **lampy dezynfekujące UV-C** lub **jonizatory powietrza**.

Warto także zadbać o skuteczną i trwałą dezynfekcję powierzchni najczęściej dotykanych, takich jak klamki, przyciski oświetlenia, poręcze etc. np. przy pomocy **powłok fotokatalitycznych** wykorzystujących dwutlenek tytanu.

Aby zadbać o bezpieczeństwo pracowników można wykorzystać także **aplikacje służące do weryfikacji samopoczucia pracowników**. Każdy pracownik przed przyjściem do biura musi zadeklarować jaki jest stan jego zdrowia i w zależności od tego, albo pracuje z domu, albo z biura, a pracodawca dostaje zbiorczy raport z informacją, ilu pracowników ze względów zdrowotnych pracuje danego dnia z domu.

Wellbeing pracowników

Pod tym hasłem kryją się wszelkie działania prowadzące do ułatwienia pracownikom codziennego funkcjonowania w przestrzeni biurowej, ale także zadbanie o ich dobrostan psychiczny, czy dbanie o relacje międzyludzkie wewnątrz firmy.

Obecna sytuacja jest wyzwaniem dla każdego, a poczucie stresu i lęku o zdrowie często towarzyszą użytkownikom przestrzeni. Dlatego warto, aby pracodawca znalazł sposób na regularną komunikację z pracownikami. Można w tym celu wykorzystać **aplikacje biurowe**, które są nie tylko szybkim kanałem komunikacji z pracownikami, ale mają też potencjał w budowaniu relacji wewnątrz firmy, czy tworzeniu oddzielnych grup zainteresowań dla pracowników. Są także dostępne funkcjonalności umożliwiające zamówienie lunchu z pobliskiej restauracji i zapłacenie w aplikacji, bez konieczności stania w kolejce.

Istnieją też **aplikacje dedykowane budowaniu ducha zespołu** poprzez rywalizacje np. rowerowe, biegowe, a nawet medytacyjne.

TRENDY OCZEKIWANE W 2021 ROKU

Ostatni rok przyniósł rewolucję w sposobie funkcjonowania biur i ich postrzegania przez najemców. Po wielu miesiącach obserwacji i badań jesteśmy pewni, że część ze zmian, która została zainicjowana lub znacznie przyspieszona przez pandemię zdefiniuje przyszłe środowisko pracy. Wybraliśmy główne trendy, którymi w naszej ocenie będą się kierować najemcy w kształtowaniu tego środowiska wpływając na zmiany w modelu pracy, funkcjonowanie biur oraz sposób aranżowania przestrzeni.



ELŻBIETA CZERPAK
Dyrektor działu Badań Rynku,
Knight Frank

TROSKA O ZDROWIE I DOBRE SAMOPOCZUCIE

Dla części pracowników wielomiesięczna praca zdalna była spełnieniem marzeń, ale dla wielu z nich wiązała się z poczuciem izolacji. W rezultacie, oczekujemy, że po lockdownie, interakcje społeczne i komfort miejsca pracy w większym stopniu będą decydowały o tym jak oceniamy samopoczucie w pracy, a przyszłością sektora biurowego staną się rozwiązania, które będą takie warunki zapewniać.

Zarządcy budynków biurowych i office managerowie dokładają wszelkich starań, aby stworzyć miejsca pracy bezpieczne pod względem sanitarnym. Udoskonalają programy sprzątania, dbają o wymianę filtrów i zwiększenie przepływu powietrza, organizują systemy ruchu jednokierunkowego w biurach

i przeprojektowują układ mebli, aby umożliwić pracownikom zachowanie dystansu społecznego.

Liczne badania wykazują, że firmy, które koncentrują się na dobrym samopoczuciu i bezpieczeństwie pracowników, uzyskują większą efektywność niż pozostałe organizacje. Dbając o najbardziej wartościowych pracowników wiele organizacji będzie starało się stworzyć optymalne warunki pracy. Oznacza to aranżowanie biur w taki sposób, aby były korzystne dla zdrowia. Jednocześnie, oczekujemy, że coraz większe uznanie najemców będą zyskiwały biurowce oferujące szeroko rozumiane udogodnienia i usługi, które mają na celu promocję zdrowia i poprawę samopoczucia.

„DOŚWIADCZANIE BIURA”

Jakość powierzchni i współpraca w centrum uwagi

Chociaż architektonicznie nudne biura należą do przeszłości, prawdopodobnie w 2021 roku najemcy w jeszcze większym stopniu będą koncentrować się na aranżacji przestrzeni biurowej. Z naszych badań wynika, że znacząca część najemców chce w swoich biurach przeznaczyć więcej powierzchni niż dotychczas na przestrzenie sprzyjające kooperacji, a kluczowym elementem dotyczącym miejsca pracy będzie jakość aranżowanej powierzchni. Dzięki temu biuro będzie stawiało się miejscem, w którym stawia się na współpracę, ale jednocześnie, które zapewnia „doświadczenie”.

Nowa rzeczywistość skłania część firm do oszacowania na nowo swojego zapotrzebowania na powierzchnię

biurową. Niektórzy pracodawcy rozważają zmianę modelu pracy, dlatego część z nich decyduje się na zredukowanie aktualnie zajmowanej powierzchni biurowej i podnajęcie części swojego biura. Należy oczekiwać, że w 2021 roku ten trend utrzyma się. W firmach, w których decyzja o wyborze miejsca pracy będzie pozostawiona pracownikowi, część pracodawców zdecyduje się na zmianę aranżacji powierzchni biurowej, aby biuro było miejscem, które jest w stanie zaoferować pracownikom poczucie wspólnoty i dobre samopoczucie.

Wzrost zapotrzebowania na elastyczne powierzchnie biurowe

Stawianie na „doświadczenie biura” może również zwiększyć popyt na elastyczną powierzchnię biurową. Operatorzy coworkingowi stawiają na „user



experience” już od lat i dokładają starań, aby zapewnić atrakcyjną ofertę biur, w których użytkownicy mogą się rozwijać - od zajęć jogi po kawiarnie, od kalendarzy pełnych wydarzeń okołobiznesowych (zawieszonych w czasie lockdownu) po inspirujące wnętrza. Z naszych rozmów z najemcami wynika, że zarówno duże, jak i małe firmy stają się coraz bardziej otwarte na włączenie elastycznych biur do swojej strategii dotyczącej miejsca pracy.

ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Ekologiczne i zrównoważone biura wygrają walkę o najlepszych pracowników

Z roku na rok wśród pracowników zwłaszcza młodego pokolenia obserwujemy rosnące znaczenie myślenia ekologicznego i większą troskę o środowisko naturalne. Analizy wskazują, że ponad połowa z nich uważa za priorytet redukcję plastiku jednorazowego użytku i zmniejszenie śladu węglowego, a firmy zachowujące się w sposób bardziej zrównoważony są dla nich atrakcyjniejszym pracodawcą.

Firmy produkcyjne czy transportowe koncentrują się na ograniczeniu emisji CO₂, ale dla najemców biur sposobem na pokazanie pracownikom i klientom swojego zaangażowania w kwestię

zrównoważonego rozwoju jest m.in. wybór ekologicznego biurowca i zrównoważonej przestrzeni biurowej.

Aktywne dojazdy do biura w modzie

Od lat, rokrocznie rośnie liczba aktywnych dojazdów do pracy. Sprzyja temu m.in. rosnąca sieć ścieżek rowerowych, która stała się w ostatnich latach istotną inwestycją dla lokalnych samorządów w Warszawie i największych miastach regionalnych.

Oczekujemy, że w 2021 roku ten trend osiągnie prawdopodobnie nowy wymiar - oprócz sposobu na uniknięcie transportu publicznego, aktywne dojazdy do pracy staną się metodą na przerwanie siedzącego trybu życia.



Zrównoważony rozwój będzie siłą napędową 2021 roku. Młodsze pokolenia poszukują firm, które udowadniają podejmowanymi inicjatywami środowiskowymi i społecznymi, że odpowiadają ich wartościom.



ELASTYCZNOŚĆ

Nie ma jednego uniwersalnego modelu dla wszystkich firm czy pracowników, ale minione miesiące udowodniły, że przyszłością pracy biurowej jest elastyczność. Zaczynamy dostrzegać, że różne osoby, role i zadania wymagają różnych parametrów dla optymalnej wydajności.

Uważamy, że praca z domu, a także inne rodzaje elastycznej pracy (np. elastyczne godziny czy praca bliżej domu) będą nadal stanowić część naszego życia zawodowego w 2021 roku, ponieważ autonomia i różnorodność w coraz większym stopniu mogą wpływać na wyniki biznesowe firm.

Część pracodawców od lat eksperymentowała z elastycznymi

rozwiązaniami i oferowała pracę zdalną w różnych konfiguracjach. Jednak pandemia COVID-19 przyczyniła się do zmiany sposobu, w jaki pracujemy i czego pracownicy oczekują od pracodawcy, a to z pewnością przyspieszy rozpowszechnienie się elastycznego modelu pracy.

Aby zwiększyć produktywność, zaangażowanie i zadowolenie pracowników, model pracy w wielu firmach coraz częściej będzie opierał się na łączeniu różnych środowisk, miejsc, godzin pracy, czy też „zwinnych warunków pracy”. W rezultacie należy oczekiwać, że coraz więcej firm będzie systematycznie przechodzić w kierunku różnych strategii lokalizacji i modelu hybrydowego.

NOWE TECHNOLOGIE

Wpływ nowych technologii na zmieniające się środowisko pracy będzie jeszcze bardziej odczuwalny niż dotychczas. W ostatnich latach deweloperzy i firmy doradcze z sektora biurowego nawiązywały współpracę ze start-upami z sektora proptech, aby rozwijać innowacyjne rozwiązania do zastosowania w budynkach komercyjnych. Efektami tej współpracy są m.in. rosnące możliwości personalizacji miejsc pracy przy zastosowaniu tzw. smart solutions, technologii IoT i aplikacji mobilnych. Branża proptech koncentrowała się przede wszystkim na poszukiwaniu rozwiązań, które wpływają na podniesienie

komfortu użytkowników i obniżają koszty eksploatacji budynku. W obliczu pandemii COVID-19 i związanych z nią obostrzeń, zakres poszukiwanych funkcjonalności nieco się zmienia. Obecnie do kluczowych czynników dołączyło bezpieczeństwo użytkowników biurowców. W związku z rosnącymi wymaganiami najemców biurowców można oczekiwać kontynuacji współpracy sektorów biurowego i proptech, a w konsekwencji - coraz bardziej zaawansowanych funkcjonalności w ramach systemów budynkowych i aplikacji je wspomagających, które będą ukierunkowane na zapewnienie bezpieczeństwa w budynku czy na wynajmowanej powierzchni.



KNIGHT FRANK W POLSCE



CO MAMY DO ZAOFEROWANIA

Usługa transakcyjna

Negocjacje komercyjne, techniczne oraz prawne. Współpraca z doradcami HR, wsparcie w pozyskaniu danych o rynku pracy.



Wsparcie architekta

Rekomendujemy pracownie architektoniczną, która będzie obsługiwała najemcę w zakresie aranżacji powierzchni biurowej; planowanie przestrzeni, projektowanie wnętrza, konsultacje.



Project Management

Negocjacje zakresu prac i cenowe, nadzór prac wykończeniowych, kontrola kosztów.



Certyfikacja powierzchni najmu

LEED, BREEAM



Audyt kosztów eksploatacyjnych

Audyt kosztów eksploatacyjnych w obecnej lokalizacji oraz rok po podpisaniu nowej umowy najmu.



Przeprowadzka biura

Doradzamy naszym klientom przy wyborze profesjonalnych firm, które sprawnie przeniosą Państwa biuro tak, aby cały proces był jak najmniej uciążliwy dla pracowników.



Workplace

Przeprowadzenie procesu badawczego definiującego style pracy oraz potrzeby organizacji w celu stworzenia wytycznych do zaprojektowania optymalnego i funkcjonalnego środowiska pracy. Pomagamy również pracownikom zrozumieć zmiany, stać się ich częścią i łatwiej zaadaptować się w nowej przestrzeni biurowej.



Prace aranżacyjne

Współpracujemy ze sprawdzonymi firmami wykonawczymi, które doradzą oraz zaaranżują Państwa powierzchnię.



Meble

Doradzamy przy wyborze firmy oferującej sprzedaż bądź leasing mebli biurowych.



KONTAKTY W POLSCE:

+22 596 50 50
www.KnightFrank.com.pl

RESEARCH

Elżbieta Czerpak
elzbieta.czerpak@pl.knightfrank.com

COMMERCIAL AGENCY - OFFICE

L-REP Izabela Potrykus-Czachowicz
izabela.potrykus@pl.knightfrank.com

T-REP Karol Grejbus
karol.grejbus@pl.knightfrank.com

Regiony: Kraków, Katowice, Wrocław
Monika Sułdecka-Karaś
monika.suldecka@pl.knightfrank.com

CAPITAL MARKETS

Krzysztof Cipiur
krzysztof.cipiur@pl.knightfrank.com

PROPERTY MANAGEMENT

Izabela Miazgowska
izabela.miazgowska@pl.knightfrank.com

PROPERTY MANAGEMENT

COMPLIANCE

Magdalena Oksańska
magdalena.oksanska@pl.knightfrank.com

PROJECT MANAGEMENT

Urszula Łuszczyńska
urszula.luszczyńska@pl.knightfrank.com

VALUATION & ADVISORY

Grzegorz Chmielak
grzegorz.chmielak@pl.knightfrank.com

STRATEGIC CONSULTING EMEA

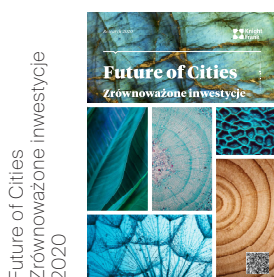
Marta Sobieszczak
marta.sobieszczak@pl.knightfrank.com

Jako jeden z największych i najbardziej doświadczonych zespołów monitorujących rynek nieruchomości w Polsce, świadczymy usługi doradcze, opracowujemy prognozy oraz diagnozujemy wszystkie sektory rynku nieruchomości. Naszym klientom, do których należą m.in. deweloperzy, fundusze inwestycyjne, instytucje finansowe, przedsiębiorstwa oraz inwestorzy indywidualni, oferujemy:

- ◆ doradztwo strategiczne,
- ◆ niezależne prognozy i analizy dostosowane do specyficznych wymogów klientów,
- ◆ prezentacje na indywidualne zapotrzebowanie/zamówienie.

Prowadzimy kwartalnie aktualizowane bazy danych, obejmujące wszystkie sektory rynku nieruchomości komercyjnych (biurowy, handlowy, magazynowy, hotelowy) w głównych miastach i regionach Polski (Warszawa, Kraków, Łódź, Poznań, Śląsk, Trójmiasto, Wrocław). Dzięki naszym oddziałom w tych lokalizacjach, posiadamy wiedzę o lokalnych rynkach, którą wykorzystujemy w przygotowywaniu raportów.

NASZE NAJNOWSZE PUBLIKACJE:



Raporty Knight Frank
dostępne są na stronie
[knightfrank.com.pl/
badanie-ryнку/](http://knightfrank.com.pl/badanie-ryнку/)

© Knight Frank Sp. z o.o. 2021

Knight Frank nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody poniesione na skutek działań podjętych na podstawie zawartości niniejszego raportu. Pomimo przeprowadzenia szczegółowych badań i zachowania należytej staranności Knight Frank nie gwarantuje ani nie zapewnia, że informacje zawarte w raporcie są prawdziwe lub że nie uległy dezaktualizacji. Powielanie części lub całości opracowania tylko za zgodą Knight Frank.



Broszura została wydrukowana na papierze Cocoon Eco, który jest produkowany w 100% z makulatury w technologii przyjaznej dla środowiska naturalnego.