



Invest in  
Wrocław



Wrocław  
the meeting PLACE

infor

tap.talent

# Raport

Warsztat:

Transformacja hybrydowa

# Key insights



## Insight #1

Biuro to więcej  
niż stanowisko pracy



## Insight #2

Redefinicja  
roli miasta



## Insight #3

Wellbeing  
na nowo

Wtórując Fran Lebowitz – w dzisiejszych czasach przeciwieństwem mówienia nie jest słuchanie, tylko... czekanie. Każdy siedzi w swoim narożniku i tylko czeka, aż będzie mógł wygłosić to, z czym przyszedł.

A przecież prawdziwą siłą napędową rozwoju jest umiejętność zobaczenia inaczej, pomyślenia inaczej, zagrania inaczej.

Zawsze doceniam ludzi, którzy wchodzą do dialogu, z prawdziwą ciekawością tego, co może im dać. Dużo bardziej niż takich, u których już w pierwszych nutkach słychać duże, wyboldowane i podkreślone „ja”.

— **Paulina Basta**



## Insight #1

# Biuro w erze przemian: znacznie więcej niż jedynie miejsce do pracy

### 1. **Porzućmy myślenie, że biura są tylko do pracy indywidualnej**

Biuro to nie tylko miejsce pracy. Relacje budowane w biurze wpływają na nasze samopoczucie i efektywność w pracy.

### 2. **Uwzględnijmy pracowników w budowaniu skutecznej strategii firmy**

Dla pracodawców kluczowe jest poznanie potrzeb pracowników. Badanie ich preferencji jest niezbędne do podejmowania decyzji dotyczących rozwoju firmy i budowaniu przestrzeni biurowej.

### 3. **Praca hybrydowa wymaga od nas zmian w Employer Brandingu**

Budowanie Employer Brandingu to obecnie kluczowe wyzwanie dla pracodawców. W dobie pracy hybrydowej, dbanie o wizerunek firmy staje się nie tylko sposobem na przyciągnięcie, ale także na zatrzymanie najlepszych specjalistów.

### 4. **Koniec biur opartych tylko na metrach kwadratowych**

Nowe biura to nie metry kwadratowe, ale odpowiedź na potrzeby pracowników. Odpowiednio zaprojektowana przestrzeń to klucz do skutecznej współpracy, interakcji i chęci powrotu do biura.

### 5. **Łączymy oczekiwania menedżerów i pracowników**

Oczekiwania menedżerów i pracowników często się różnią, co jest wyzwaniem dla firm. Kompromis pomiędzy efektywnością a jakością życia w pracy jest kluczowy.



Aby przyciągnąć i zatrzymać talenty, nie wystarczą już tylko tradycyjne benefity. Musimy zrozumieć potrzeby pracowników i zbudować atrakcyjny Employer Branding.

**Katarzyna Krokosińska**  
Senior Director,  
Head of JLL Office in Wrocław



Nie ma uniwersalnej odpowiedzi na to, czego pracownicy oczekują od biura. Dlatego ważne jest przeprowadzenie badań preferencji, aby móc w pełni dostosować przestrzeń do potrzeb zatrudnionych osób.

**Wojciech Krupa**  
Workplace & Change Management  
Director-Regional Markets,  
JLL Work Dynamics

## Insight #2

# Redefinicja roli miasta w dobie pracy hybrydowej

### 1. **Stawiamy na rozwój miasta do życia, a nie tylko do pracy**

W przypadku dużego miasta i dużych odległości istotne jest: efektywne przemieszczanie się, w tym gęsta siatka komunikacyjna i różnorodność form transportu publicznego; strefowość podstawowych usług (usługi blisko domu) oraz centryczność usług wyższego rzędu (centrum miasta z usługami kultury, nauki, rozrywki).

### 2. **Zredefiniujemy rolę biura także jako przestrzeni o potencjale więziotwórczym**

Dla pracowników, którzy zdecydowali się na powrót do biur istotnym czynnikiem decyzyjnym jest aspekt społeczny takiej formy pracy, chęć przebywania z ludźmi, budowania relacji, tworzenia wspólnoty.

### 3. **Twórzmy inkluzywne miasto**

Usługi miejskie powinny wspierać współpracę mieszkańców, budowę zaangażowanego i różnorodnego społeczeństwa.

### 4. **Kreujmy nową koncepcję co-workingu w przestrzeniach miejskich**

Przestrzenie co-workingowe dostępne dla każdego, w różnych przestrzeniach miejskich mogą znacząco wpłynąć na jakość pracy poprzez pobudzanie kreatywności pracowników, wymianę doświadczeń, budowanie relacji z lokalnym otoczeniem.

### 5. **Aktywizujemy zawodowo seniorów**

Odpowiedzią na deficyt pracowników może być upskilling i reskilling osób starszych, które chcą pozostać aktywne zawodowo. Korzystanie z potencjału, wiedzy i doświadczenia seniorów będzie dostarczało obopólnych korzyści, zarówno dla tej grupy wiekowej jak i pracodawców, szczególnie w obliczu postępujących zmian demograficznych (starzejącego się społeczeństwa i braku pracowników).

Dla 46% mieszkańców Wrocławia (badania z 2021 r.) czynnikiem decydującym o ich satysfakcji z życia we Wrocławiu jest dostępność miejsc pracy. Skoro miejsca pracy ulegną rozproszeniu co będzie decydować o osiedlaniu się ludzi w miastach? Jakie usługi miejskie będą istotne? To ważne pytania. Również w pracach nad strategią Wrocław 2050.



**Marzena Horak**

Director of the City Strategy Office,  
Wrocław City Hall

Wprowadzenie elastycznych form pracy pozwoli na zachowanie proporcji między życiem służbowym i prywatnym. Jednocześnie stawiamy na relacje międzyludzkie. Redefinicja przestrzeni miejskiej pozwoli na budowanie inkluzywnego miasta opartego na wspólnocie.



**Dr Magdalena Okulowska**

President of the Management Board  
of the Wrocław Agglomeration  
Development Agency S.A.

## Insight #3

### Wellbeing na nowo

- 1. Odpowiadajmy na realne potrzeby pracowników – pytajmy, ankietujmy, reagujmy**  
Regularne ankietowanie zwiększy zaangażowanie zespołu i pozwoli oszczędzić czas i zasoby firmy.
- 2. Korzystajmy z zasobów, które już mamy – stwórzmy przestrzeń do realizowania własnych zainteresowań**  
To świetny sposób budowania wspólnoty pracowniczej.
- 3. Twórzmy relacje – integrujmy zespoły bez względu na lokalizację**  
Organizowane wydarzenia powinny angażować pracowników z różnych lokalizacji.
- 4. Inwestujmy w ludzi – dbajmy o ich rozwój**  
To nie tylko pożądaný benefit ale i sposób na zwiększenie poziomu satysfakcji pracowników.
- 5. Dostosowujmy działania wellbeingowe do formy pracy**  
Portfolio działań wellbeingowych powinno zawierać inicjatywy aktywizujące zarówno pracowników w biurze, jak i tych pracujących w formie zdalnej i hybrydowej.

Wellbeing w firmie polega na tym, że pracodawca buduje w ludziach poczucie wartości i sprawstwa. W obecnych czasach dobrostan pracowników jest ważny jak nigdy wcześniej. Rzeczywistość postpandemiczna, w połączeniu z obecną sytuacją gospodarczą na świecie zmieniła potrzeby pracowników.



**Marcin Piaskowski**  
Head of Wrocław Infor

Bez wątpienia na uprzywilejowanej pozycji będą te firmy, które już wcześniej sumiennie odrobiły lekcję w obszarze wellbeingu: dobrze zdefiniowały i stworzyły swoje grupy docelowe, opracowały długoterminową strategię ich angażowania, potrafią się z nimi efektywnie komunikować i dostosowują swoją ofertę do ich potrzeb.



**Gracjan Góźdz**  
Director, Sales & Development  
Tap.Talent



**Aleksandra Kłonowska-Drozd**

Head of Investor Support Department  
Business Support Centre

aleksandra.klonowska-drozd@araw.pl  
+48 600 904 822

---



**Agnieszka Grabarczyk**

Strategy and City Development Unit  
Coordinator, City Strategy Office

agnieszka.grabarczyk@um.wroc.pl  
+48 71 777 86 04

---



**Wojciech Krupa**

Workplace & Change Management  
Director - Regional Markets, JLL Work Dynamics

wojciech.krupa@eu.jll.com  
+48 608 456 379

---



**Katarzyna Charydczak**

Director of Operations & Deliver  
Tap.Talent

katarzyna.charydczak@taptalent.eu  
+48 697 771 117

---