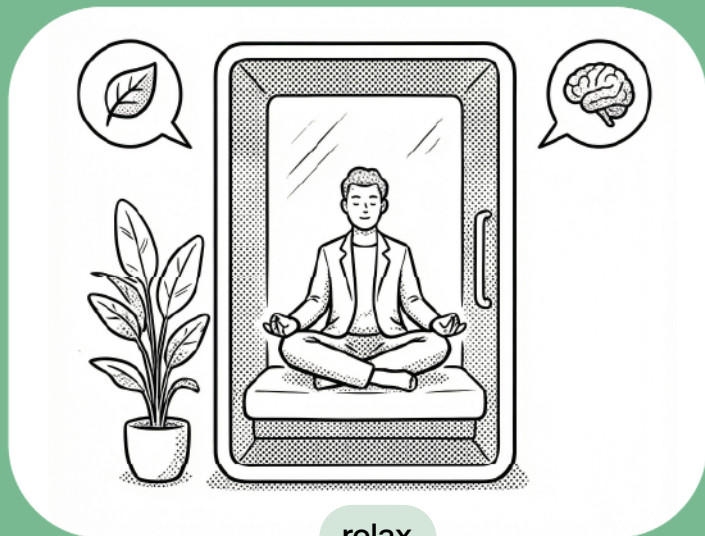


THE BRAIN eMBaSSY



relax



meetings



private offices



events

Raport Coworking 2026

Jak elastyczne biura odpowiadają na wyzwania nowoczesnej pracy.

Spis treści

ROZDZIAŁ 1: Nowa rola biura. Be Brighter Together

1.1. O czym jest ten raport i dla kogo?.....	3
1.2. Co i jak badaliśmy?.....	5
1.3. Człowiek znów jest kluczowy.....	6
1.4. Biuro jako serce organizacji.....	8

ROZDZIAŁ 2: Rzeczywistość pracy obecnie

2.1. Paradoks powrotów.....	10
2.2. Wiek ma znaczenie. Kto chce wracać do biura?.....	14
2.3. Psychologia biura.....	17
2.4. Bariery efektywności w środowisku pracy.....	19
2.5. Ukryty koszt biura: dojazdy.....	21
2.6. Praca z domu i praca w biurze.....	23
2.7. Coworking jako "złoty środek".....	27
2.8. Design jako źródło motywacji i dobrostanu.....	30

ROZDZIAŁ 3: Czym jest coworking? Obalamy mity

3.1. Nowe spojrzenie na coworking.....	34
3.2. Obalamy najczęstsze mity o coworkingu.....	37
3.3. Znajomość marek coworkingowych.....	43

ROZDZIAŁ 4: Idealne biuro

4.1. Top 5 trendów.....	45
4.2. Efektywne biuro w praktyce - case studies.....	49
4.3. Dziś przewaga, jutro minimum.....	51

ROZDZIAŁ 5: Dobrostan i The Future of Work.

5.1. Neuroróżnorodność w praktyce.....	56
5.2. Ambient belonging – przynależność, której nie widać.....	59
5.3. Dlaczego obecność nie równa się produktywności?.....	61
5.4. Personalizacja pracy jako nowy standard.....	63
5.5. Historie zza biurka - głos pracowników.....	67



1.1. O czym jest ten raport i dla kogo?

Nowa era myślenia o miejscu pracy.

Sposób, w jaki postrzegamy miejsce pracy, w ostatnich latach przeszedł fundamentalną transformację. Doświadczenia pandemii, upowszechnienie pracy zdalnej i rozwój modeli hybrydowych sprawiły, że oczekiwania pracowników i pracodawców wyraźnie się zmieniły.

Biuro przestało być zbiorem biurek i procedur. Stało się przestrzenią doświadczenia człowieka w pracy – miejscem, w którym szukamy jakości, sensu i realnego wsparcia w codziennych wyzwaniach. To środowisko, które może wzmacniać energię zespołu, wspierać koncentrację i budować relacje – albo gdy jest błędnie zaprojektowane, przeciwnie: tłumić potencjał i obniżać zaangażowanie.

Aby lepiej zrozumieć, jak naprawdę wygląda dziś praca biurowa w Polsce, zaprosiliśmy do współpracy ekspertów oraz wsłuchaliśmy się w głosy 800 przedstawicieli pracowników małych i średnich firm. Efektem jest raport, który łączy twarde dane z ludzką perspektywą i pokazuje, jakie rozwiązania realnie odpowiadają na współczesne potrzeby rynku pracy.



Wnioski są jednoznaczne: w świecie technologii, automatyzacji i coraz częstszej izolacji najbardziej pragniemy tego, co ludzkie – obecności, relacji, sensu i energii płynącej ze wspólnego działania.

Pracownicy nie szukają już wyłącznie „miejsca przy biurku”. Szukają środowiska, które odpowiada na ich ludzkie potrzeby, czyli ekosystemu, który:



Generuje energię do działania, gdy spada motywacja



Wspiera skupienie i umożliwia głęboką, twórczą pracę



Buduje relacje, których nie zastąpi żaden komunikator online

Ten raport nie powstał z myślą o samych tabelach i wykresach. Powstał z myślą o architektach ludzkich doświadczeń w pracy – osobach, które projektują środowisko wpływające na dobrostan, zaangażowanie i rozwój zespołów.

Nawet najlepiej zaprojektowana przestrzeń nie ma znaczenia, jeśli zapomnimy, dla kogo ona istnieje. Fundamentem nowej ery pracy nie jest technologia ani infrastruktura. Jest nim człowiek – z jego intuicją, emocjami, potrzebą sensu i prawdziwego kontaktu z innymi. Jeśli wierzysz, że biuro to coś więcej niż metry kwadratowe, a przewagę organizacji buduje się na autentycznych relacjach i elastyczności, ten dokument jest dla Ciebie.

Inspiracje znajdą tu w szczególności:

Kreatorzy kultury

Działy Administracji, HR Business Partnerzy, Office Managerowie – którzy odpowiadają za energię, dobrostan i tworzenie miejsc, do których chce się wracać.

Liderzy

Właściciele Firm, Szefowie Działów, Klienci Coworkingów – poszukujący sposobów na przełożenie tożsamości organizacji na realną przewagę.

Łącznicy i doradcy

Brokerzy, Konsultanci i Media Branżowe – chcący lepiej zrozumieć oczekiwania pracowników wobec jakości życia zawodowego.

„Pracować można wszędzie. Ale dobrze pracować – to zupełnie inna historia”.



1.2. Co i jak badaliśmy?

Badanie zostało zaprojektowane jako projekt eksploracyjny, którego celem było kompleksowe rozpoznanie postaw, potrzeb i oczekiwań osób pracujących w małych i średnich przedsiębiorstwach wobec miejsca pracy - w szczególności w kontekście pracy biurowej, pracy zdalnej oraz przestrzeni coworkingowych.

Ze względu na złożoność zagadnienia zastosowano podejście jakościowo-ilościowe, łączące perspektywę emocjonalną z twardymi danymi rynkowymi.

Etap jakościowy obejmował dwa fokusowe wywiady grupowe (Mini FGI) realizowane online. Każdy z wywiadów trwał około dwóch godzin. Ich celem była eksploracja codziennych doświadczeń związanych z pracą, identyfikacja kluczowych potrzeb i barier oraz poznanie języka, jakim badani opisują „dobre miejsca do pracy” i swoje skojarzenia z coworkingiem. Wnioski z tego etapu stanowiły podstawę do zaprojektowania badania ilościowego.

Warunkiem udziału w badaniu była regularna praca w biurze - co najmniej trzy dni w tygodniu - oraz minimum sześciomiesięczny staż pracy w obecnej firmie. Tak zaprojektowana metodologia pozwoliła uzyskać spójny, przekrojowy obraz badanej grupy i stworzyła solidną podstawę do dalszych analiz rynkowych i strategicznych.

Etap ilościowy zrealizowano w formie badania CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) na próbie **N = 800** respondentów. Do badania zakwalifikowano osoby pracujące w małych i średnich przedsiębiorstwach zatrudniających od 2 do 50 pracowników, z zachowaniem równomiernej struktury próby:

- 25% firm: 2-9 pracowników,
- 25% firm: 10-20 pracowników,
- 25% firm: 21-30 pracowników,
- 25% firm: 31-50 pracowników.

65% próby stanowiły osoby pełniące role decyzyjne, współdecyzyjne lub mające realny wpływ na decyzje w firmie. Struktura próby była zrównoważona pod względem płci (50% kobiet i 50% mężczyzn).



1.3. Człowiek znów jest kluczowy

Fundamentem sukcesu nie jest technologia, lecz człowiek.

To właśnie z tych danych wynika jeden kluczowy wniosek, który prowadzi nas do kolejnego rozdziału:

“Biuro nie znika. Ono się zmienia.”

W 2026 roku pracujemy w świecie zdominowanym przez technologię. Sztuczna inteligencja, automatyzacja i zaawansowane narzędzia cyfrowe przejęły ogromną część procesów operacyjnych. Paradoksalnie jednak to nie algorytmy stały się naszą największą przewagą konkurencyjną.

W rzeczywistości, im bardziej zautomatyzowany jest świat pracy, tym większą wartość zyskuje to, czego nie da się zaprogramować:

To człowiek jest iskrą, która zmienia dane w decyzje, strategię w działanie, a organizacje w żywe organizmy.





Ludzka intuicja



Błysk w oku podczas rozmowy



Empatia i zdolność rozumienia drugiego człowieka



Umiejętność łączenia faktów, doświadczeń i emocji w sposób, którego nie przewidzi żaden system



W Brain Embassy od początku stawiamy człowieka w centrum, a ideę tę najlepiej oddaje nasz claim „Be Brighter Together”. To nie slogan, lecz sposób myślenia o pracy. Wierzymy, że gdy indywidualny potencjał spotyka się z energią grupy, powstaje wartość, której nie da się osiągnąć w pojedynkę. Wspólna przestrzeń sprzyja rozwojowi - zawodowemu i osobistemu - bo inspiracja rodzi się pomiędzy ludźmi.

„Be Brighter Together” to przekonanie, że rozwój jest procesem społecznym. Dlatego Brain Embassy nie jest jedynie miejscem pracy, lecz ekosystemem relacji i współpracy, w którym wymiana doświadczeń zastępuje rywalizację, a izolację - poczuciem przynależności.

Z naszych badań wynika jasno, że ludzie potrzebują dziś czegoś więcej niż elastyczności i wygody. Potrzebują sensu, energii zespołu oraz przestrzeni, która wspiera zarówno skupienie, jak i relacje.

Coworking - rozumiany jako „trzecie miejsce” między domem a klasycznym biurem - coraz częściej odpowiada na te potrzeby.



1.4. Biuro jako serce organizacji

Słowo od Moniki Kaczmarczyk Managing Director w Brain Embassy

Wierzymy, że biuro jest czymś znacznie więcej niż funkcjonalną przestrzenią do wykonywania zadań. To miejsce, w którym bije prawdziwe serce organizacji - tworzone przez ludzi, ich relacje, energię i codzienne doświadczenia. Nasze przekonanie opiera się na kilku fundamentalnych filarach, które przez lata obserwujemy w praktyce.

Pierwiastek ludzki i rozwój

Biuro odpowiada na jedną z najbardziej naturalnych potrzeb człowieka - potrzebę kontaktu z drugim człowiekiem. Bezpośrednie relacje wzmacniają integrację zespołu, budują zaufanie i poczucie wspólnego celu. Obecność innych potrafi motywować, inspirować, a czasem uruchamiać zdrową konkurencję, która sprzyja rozwojowi.

Praca wśród ludzi sprzyja naturalnej nauce przez obserwację sposobów reagowania na wyzwania, podejmowania decyzji i prowadzenia rozmów. Wspólna przestrzeń przyspiesza ten proces i czyni go bardziej organicznym. Długotrwała izolacja, nawet jeśli bywa wygodna, z czasem może go wyraźnie spowolnić.



Efektywna współpraca i komunikacja

Bezpośrednie spotkania mają inną jakość niż rozmowy online. Pozwalają lepiej wyczuć kontekst, emocje i intencje, a także sprzyjają spontanicznym konsultacjom i wymianie myśli. To właśnie w takich momentach – przy wspólnym stole, w kuchni czy podczas krótkiej rozmowy – rodzą się rozwiązania, których nie da się zaplanować w kalendarzu.



Organizacja, rytm i dyscyplina

Biuro pomaga budować zdrowy rytm dnia i porządek organizacyjny. Wyraźnie oddziela rolę zawodową od codziennych ról domowych, co ułatwia skupienie i ogranicza rozpraszacze. Daje też dostęp do ergonomicznych, komfortowych warunków pracy oraz narzędzi, które wspierają produktywność i konsekwencję w działaniu.

Dla wielu osób ta struktura przekłada się bezpośrednio na poczucie sprawczości, lepsze zarządzanie czasem i terminową realizację zadań.



Kultura i poczucie przynależności

Praca stacjonarna ułatwia onboarding nowych pracowników, daje im od pierwszego dnia poczucie bycia częścią większej całości i pozwala szybciej odnaleźć się w rytmie firmy.

Biuro to przestrzeń, w której operacyjna precyzja spotyka się z energią zespołu. To środowisko, w którym praca zyskuje wymiar społeczny, a wspólne cele stają się realnym doświadczeniem – napędzając współpracę, rozwój i działanie.



2.1. Paradoks powrotów

Dlaczego biura wcale nie są puste?

Jak wynika z najnowszego raportu Polskiej Izby Nieruchomości Komercyjnych – już tylko jedno na jedenaście biur w stolicy stoi puste. Tym samym wskaźnik pustostanów obniżył się do najniższego poziomu w historii pomiarów. Za rosnącym popytem nie idzie podaż. W ostatnim kwartale 2025 r. nie oddano do użytku żadnego nowego biurowca, a w całym roku jedynie dwa.

Jeszcze niedawno dominowała narracja, że praca zdalna trwale zmieni rynek pracy, a biura – jako fizyczne miejsca – stracą swoje znaczenie. Dane z naszego badania pokazują jednak zupełnie inny obraz rzeczywistości.

Wśród wszystkich badanych aż **77,5%** osób deklaruje pracę z biura lub siedziby firmy przez pięć dni w tygodniu. Oznacza to, że dla zdecydowanej większości pracowników sektora małych i średnich przedsiębiorstw biuro pozostaje podstawowym środowiskiem pracy. Mit „pustych biurowców” nie znajduje potwierdzenia w danych – przeciwnie, praca stacjonarna nadal pełni kluczową rolę w codziennym funkcjonowaniu firm.

Co istotne, wysoka obecność w biurze nie jest przypadkowa. Analiza branżowa pokazuje wyraźnie, że częstotliwość pracy stacjonarnej silnie koreluje z charakterem wykonywanych zadań i odpowiedzialnością zespołową.



Najwyższy odsetek osób deklarujących pracę pięć dni w tygodniu z biura występuje w branżach:

87,9%

Administracja

85,4%

Edukacja i usługi rozwojowe

84,2%

Opieka zdrowotna

84,6%

Prawo

81%

Sprzedaż i e-commerce

Są to sektory, w których kluczowe znaczenie mają jakość bieżącej współpracy, szybki przepływ informacji, dostęp do wspólnych zasobów oraz bezpośredni kontakt z innymi ludźmi. W takich warunkach biuro pełni funkcję centrum operacyjnego - miejsca, w którym decyzje zapadają szybciej, a praca zespołowa realnie zwiększa efektywność.

Z kolei najwyższy odsetek osób deklarujących pracę dwa dni w tygodniu z domu odnotowano w sektorach:



Doradztwo IT i technologie - **20%**



Architektura - **18,2%**



Marketing i reklama - **16,7%**



Farmacja - **16,7%**



Budownictwo - **13%**

Warto jednak spojrzeć na te dane w szerszym kontekście. W skali całej próby tylko **7,2%** badanych pracuje z domu przez dwa dni w tygodniu. Oznacza to, że nawet w branżach powszechnie uznawanych za „zdalne”, model pracy oparty głównie na domu pozostaje zjawiskiem niszowym, a biuro wciąż pełni istotną funkcję organizacyjną i społeczną.

Warto także dodać, że 2,5% badanych zadeklarowało pracę jeden dzień w tygodniu z innych miejsc, takich jak kawiarnie, biblioteki czy przestrzenie wspólne. To ciekawy sygnał, który wskazuje na potencjalny kierunek rozwoju rynku. Odpowiedzi te pojawiły się m.in. w branżach:

Choć obecnie jest to niewielki odsetek, dane te wyraźnie sygnalizują rosnącą potrzebę „trzeciego miejsca” - przestrzeni pomiędzy domem a tradycyjnym biurem, która łączy elastyczność z profesjonalnymi warunkami pracy.

Paradoks powrotów nie polega więc na prostym „powrocie do biur”, lecz na zmianie ich roli. Biuro przestaje być miejscem obowiązkowej obecności, a coraz częściej staje się narzędziem do współpracy, podejmowania decyzji i budowania relacji. To właśnie ta zmiana funkcji - a nie sama liczba dni spędzanych w biurze - definiuje dziś nową rzeczywistość pracy.

W tym kontekście kluczowe pytanie nie brzmi już czy biuro jest potrzebne, lecz jak powinno wyglądać, aby realnie wspierać ludzi, zespoły i cele biznesowe organizacji.

8,3%

marketing i reklama

2,6%

Opieka zdrowotna

5,1%

sprzedaż i e-commerce

1,9%

edukacja i usługi rozwojowe



Głos eksperta



Monika Szelenberger

Head of Leasing & Asset Management w Adgar Poland

Mit pustych biurów nie znajduje potwierdzenia w danych - a rynek warszawski pokazuje to wyjątkowo wyraźnie. Biuro ma największą wartość w organizacjach, w których przestrzeń ułatwia współpracę, przyspiesza podejmowanie decyzji i stymuluje pracę zespołową. Równocześnie zmieniają się oczekiwania: przestrzeń ma być dopasowana do zadań, wspierać spotkania i koncentrację, a przy tym oferować elastyczność. Dlatego dziś pracujemy nad rozwiązaniami, które pozwalają firmom szybko wejść, skalować się i tworzyć miejsca, w których po prostu chce się pracować.



2.2. Wiek ma znaczenie. Kto chce wracać do biura?

Im wyższy wiek, tym większa lojalność wobec biura.

Średni wiek badanych wyniósł **40,1** roku (zakres **25–55** lat). To oznacza, że analizujemy potrzeby osób w dojrzałym etapie kariery - nie wyłącznie młodych pracowników na starcie zawodowym. Analiza statystyczna pokazuje istotną zależność pomiędzy wiekiem a częstotliwością pracy w biurze. Im wyższy wiek respondentów, tym więcej dni w tygodniu pracują w siedzibie firmy. Jednocześnie im młodsza osoba, tym częściej korzysta z pracy zdalnej.

Możliwe przyczyny tej zależności są zarówno strukturalne, jak i psychologiczne:

- osoby starsze zazwyczaj częściej zajmują stanowiska decyzyjne lub eksperckie, które częściej wymagają stałej obecności i koordynacji działań,
- wraz z wiekiem często maleje chęć testowania nowych rozwiązań, a rośnie potrzeba przewidywalności i kontroli.

Jednocześnie warto zauważyć, że starsi pracownicy silniej dostrzegają także niedogodności biura - zwłaszcza te związane z hałasem, rozpraszaczami czy obciążeniem sensorycznym. Lojalność wobec biura nie oznacza więc bezkrytycznej akceptacji jego jakości.

Potrzeby młodszych vs starszych użytkowników biur

Osoby młodsze, rozpoczynające swoją drogę zawodową, traktują biuro jako przestrzeń eksploracji, zarówno zawodowej, jak i społecznej.

Dla tej grupy kluczowe są:

- elastyczność modelu pracy,
- możliwość zmiany lokalizacji,
- dynamiczne i kreatywne przestrzenie,
- dostęp do wydarzeń, społeczności i networkingu,
- kontakt z różnorodnym środowiskiem (również międzynarodowym),
- mniej formalny charakter miejsca.

Biuro (lub coworking) pełni tu funkcję platformy relacyjnej - miejsca spotkań, wymiany pomysłów, budowania tożsamości zawodowej. Młodsze osoby są bardziej mobilne, otwarte na zmianę i gotowe testować różne modele pracy.

Wraz z wiekiem często zmienia się hierarchia potrzeb. Na pierwszy plan wychodzi nie eksploracja, lecz efektywność, koncentracja i komfort.



Dla starszych użytkowników przestrzeni biurowej ważniejsze stają się:

- możliwość skupienia i pracy bez zakłóceń,
- uporządkowane i bezpieczne środowisko,
- stałe, prywatne biurko (brak rotacji),
- możliwość pozostawienia swoich rzeczy,
- wyraźny podział na strefy (praca, relaks, spotkania, posiłki),
- dobra wentylacja, dostęp do światła dziennego, cisza,
- prywatność (np. komfortowe toalety, sale do rozmów),
- stabilne i przewidywalne warunki umowy.

To, co dla młodszych jest „atrakcyjną zmiennością”, dla starszych może być źródłem obciążenia. W tej grupie rośnie także wrażliwość na bodźce - hałas, sztuczne światło czy niedostateczną wentylację.

Nie istnieje jedno „idealne biuro” dla wszystkich

Różnice pokoleniowe nie są konfliktem - są wskazówką projektową. Przestrzeń pracy powinna być:

- elastyczna, ale nie chaotyczna,
- społeczna, ale dająca prywatność,
- inspirująca, ale wspierająca koncentrację,
- dynamiczna, ale oparta na stabilnych fundamentach.

Biuro przyszłości to środowisko, które rozumie, że potrzeby zmieniają się wraz z etapem życia zawodowego. A najlepsze przestrzenie to te, które potrafią pomieścić te różnice.



2.3. Psychologia biura

Coworking nie jest środowiskiem jednorodnym. W tej samej przestrzeni spotykają się zespoły firmowe i niezależni freelancerzy. Jedni przychodzą codziennie i wybierają to samo biurko, inni zmieniają miejsca, rytm pracy i otoczenie. To właśnie ta różnorodność sprawia, że współczesne biuro przestaje być oczywistym obowiązkiem, a staje się świadomą decyzją - dopasowaną do indywidualnych potrzeb i stylu pracy.

Badanie jasno pokazuje, że elastyczne biuro wygrywa tam, gdzie liczą się efektywność zespołu, płynna współpraca i energia ludzi.

Kreatywność i wymiana pomysłów

Aż **72%** badanych wskazuje kreatywność i wymianę pomysłów jako jedną z głównych zalet pracy z biura. Kluczową rolę odgrywają tu interakcje międzyludzkie, które realnie sprzyjają twórczemu myśleniu. Nie chodzi wyłącznie o spotkania wpisane w kalendarz, lecz o spontaniczne rozmowy przy kawie, krótkie konsultacje przy biurku czy burze mózgów na kanapie.

Istotne znaczenie mają również zróżnicowane strefy pracy, które odpowiadają na różne potrzeby: od ciszy i skupienia, po przestrzenie sprzyjające rozmowie. To one tworzą warunki zarówno dosłowne, jak i mentalne do kreatywnego myślenia.



Szybkość decyzji i poczucie tempa

Dla zespołów firmowych biuro pełni rolę wspólnego zaplecza do współpracy. **69%** badanych deklaruje, że sama obecność innych pracujących oraz ich dostępność wpływa na motywację i tempo działania, co bezpośrednio przekłada się na szybsze podejmowanie decyzji i domykanie spraw.

Ten efekt odczuwają również osoby pracujące indywidualnie. Przebywanie wśród zaangażowanych w pracę i spotkania naturalnie nadają rytm własnym działaniom i sprzyjają koncentracji. Prosta, ale konsekwentna struktura biura porządkuje dzień, wzmacnia zaangażowanie i poczucie sprawczości.



Współpraca ponad działami i kompetencjami

Kolejną kluczową wartością biura jest sprawniejsza współpraca między działami - wskazywana przez **67%** respondentów. Wspólna przestrzeń ułatwia sięgnięcie po ekspertyzę, szybką konsultację czy akceptację projektu niemal w każdej chwili.

W coworkingu ten efekt wykracza poza ramy jednej organizacji. To współdzielenie przestrzeni z osobami o różnych kompetencjach, doświadczeniach i sposobach pracy. To sytuacje, w których informatyk pyta o radę księgowego, księgowy konsultuje pomysł z marketing managerem, a marketing manager prosi o pomoc informatyka, gdy komputer odmawia współpracy. Ta codzienna bliskość kompetencji tworzy wartość, którą nie tak łatwo zaplanować w strukturach klasycznego biura.

Przynależność – aktywna i cicha

Szczególne znaczenie ma również poczucie przynależności, o którym mówi **63%** badanych. Praca w biurze pozwala im poczuć się częścią zespołu lub grupy, ale w coworkingu ten wymiar rozszerza się na budowanie społeczności. To przynależność dwojako rodzaju:

- aktywna: wspólne lunchy, rozmowy, wymiana doświadczeń,
- bierna: niewymuszona obecność innych, dająca poczucie wspólnoty, bezpieczeństwa i wsparcia społecznego.

Obie formy obniżają barierę kontaktu, nie narzucając konieczności interakcji.

Coworking nie jest więc wyłącznie miejscem wykonywania pracy. Staje się środowiskiem, które sprzyja kreatywności, przyspiesza decyzje, ułatwia współpracę i pozwala poczuć się „zakorzenionym”. Sprawdza się zarówno dla dużych zespołów, jak i dla pojedynczych specjalistów, ponieważ odpowiada na te same potrzeby - dając to, co stanowi o mocy coworkingu: kontrolę nad tym, kiedy być razem, a kiedy skupić się na pracy indywidualnej.



2.4. Bariery efektywności w środowisku pracy

Coworking daje wolność. Tam, gdzie pojawia się wolność, rośnie również odpowiedzialność za własne wybory, nawyki i sposób organizacji pracy. Elastyczna przestrzeń, możliwość zmiany miejsca, różnorodne strefy i udogodnienia nie są obietnicą nieograniczonej produktywności. Są narzędziami. Jak każde narzędzie, mogą wspierać albo przeszkadzać, w zależności od tego, jak z nich korzystamy.

Dlatego kluczowe staje się świadome zarządzanie swoją obecnością w biurze. Większość barier efektywności nie wynika bowiem z samej przestrzeni czy obecności innych ludzi, lecz z braku jasno postawionych granic oraz niedopasowania rytmu pracy do możliwości, jakie coworking oferuje.

Hałas, bodźce i brak prywatności

Najczęściej wskazywanymi office killers są brak prywatności, hałas i inne rozpraszacze – problem ten deklaruje 41% badanych. Warto jednak podkreślić, że dla wielu osób nie jest nim sama obecność innych ludzi, lecz nadmiar bodźców. Nawet cicha rozmowa w tle, nieprzewidywany dźwięk czy ruch widziany kątem oka mogą obniżyć poziom koncentracji i prowadzić do przeładowania poznawczego.

Po przerwaniu skupienia powrót do stanu głębokiej koncentracji bywa trudny i czasochłonny. W efekcie pojawia się zmęczenie, spadek efektywności i poczucie frustracji, szczególnie wtedy, gdy dzień pracy składa się z wielu krótkich, nieplanowanych zakłóceń.

Bycie „pod ręką” i zjawisko „odsiadywania” godzin/czasu pracy

Drugim istotnym czynnikiem obniżającym efektywność jest zjawisko ciągłej dostępności – bycia „pod ręką”. Dla wielu osób oznacza ono nieustanne reagowanie na potrzeby innych, kosztem własnych zadań i rytmu pracy. Dopóki granice są jasno komunikowane i respektowane, dostępność nie stanowi problemu. Jednak ich brak prowadzi do utraty kontroli nad dniem pracy.

W efekcie praca może stać się odsiadywaniem godzin, a nie aktywnym angażowaniem się w zadania. W takiej sytuacji obecność w biurze nie przekłada się na realne efekty, rozwój czy poczucie sensu swoich działań.

Nie każdy potrzebuje ciszy

Warto podkreślić, że office killers nie są uniwersalne. Dla części użytkowników biura większa dynamika, ruch i bodźce stanowią impuls do działania. To właśnie zmienność i energia otoczenia uruchamiają tryb pracy i ekscytację zadaniami. Coworking, jako przestrzeń różnorodna, naturalnie mieści oba te style funkcjonowania.

Jednocześnie badania pokazują, że wraz z wiekiem rośnie podatność na przebodźcowanie. Z drugiej strony, doświadczenie zawodowe często idzie w parze z większą samoświadomością – umiejętnością rozpoznawania własnych potrzeb i sięgania po odpowiednie narzędzia: zmianę strefy, chwilę odpoczynku w izolacji czy pracę w ciszy.



To nie biuro jest problemem

Spadek koncentracji i efektywności rzadko wynika z istnienia biura jako takiego. Znacznie częściej jest efektem sposobu, w jaki z niego korzystamy. Coworking oferuje wiele możliwości, ale wymaga świadomego zarządzania nimi, dopasowania przestrzeni do siebie, a nie odwrotnie.

Office killers nie są więc sygnałem, że biuro przestało działać. To przypomnienie, że praca wśród innych ludzi wymaga uważności na własne granice, unikalne potrzeby i styl funkcjonowania.





2.5. Ukryty koszt biura: Dojazdy

Sposób organizacji dojazdu do pracy coraz częściej okazuje się jednym z kluczowych czynników wpływających na codzienne doświadczenie pracy biurowej. W modelu stacjonarnym dzień pracy nie zaczyna się przy biurku, lecz znacznie wcześniej - w drodze. To właśnie dojazd w dużej mierze kształtuje poziom energii, koncentracji i nastawienia do pracy, co potwierdzają zarówno obserwacje rynkowe, jak i wyniki naszego badania.

Dane pokazują wyraźne zróżnicowanie czasu poświęconego na dojazd:

- **35%** badanych dociera do pracy w czasie do 15 minut,
- **35%** w przedziale 15-29 minut,
- **29%** respondentów spędza w drodze ponad 30 minut, w tym **17%** dojeżdża 30-44 minuty, a **12%** ponad 45 minut.

Oznacza to, że dla niemal jednej trzeciej pracowników dojazd staje się realnym kosztem czasu i energii, który bezpośrednio wpływa na jakość codziennego funkcjonowania - jeszcze zanim rozpocznie się właściwa praca.

Istotna jest również struktura wykorzystywanych środków transportu:

- **63%** respondentów korzysta z samochodu,
- **23%** z komunikacji miejskiej,
- **10%** dociera do pracy pieszo, pozostała część wybiera rower lub hulajnogę.

Dominacja transportu indywidualnego oznacza większą nieprzewidywalność czasu przejazdu, korki oraz trudności z parkowaniem, które dodatkowo obciążają początek dnia pracy i zwiększają poziom stresu.

Analiza zależności pomiędzy uciążliwością dojazdu a oceną komfortu pracy pokazuje wyraźny trend: wraz ze wzrostem obciążenia dojazdem pogarsza się subiektywna ocena komfortu pracy i samopoczucia. Choć dojazd nie jest jedynym czynnikiem wpływającym na jakość pracy biurowej, jego znaczenie jest na tyle silne, że realnie kształtuje codzienne doświadczenie pracowników.

Ten mechanizm wyraźnie wybrzmiewa również w wypowiedziach uczestników badań jakościowych, w których pojawia się jasno zarysowany próg akceptowalności czasu dojazdu:

„Do trzydziestu minut jeszcze da się to przyjąć, ale kiedy dojazd trwa godzinę, to czuję, że dzień zaczyna się od zmęczenia.”

„Dojazd zabiera energię jeszcze zanim w ogóle zacznę pracować.”

Znaczenie logistyki dojazdu szczególnie mocno ujawnia się w porównaniu pracy biurowej i pracy zdalnej. **59%** respondentów wskazuje brak dojazdu i oszczędność czasu jako jedną z głównych zalet pracy z domu. Pokazuje to, jak dużą wartość pracownicy przypisują eliminacji codziennej drogi do pracy - nawet wtedy, gdy jednocześnie doceniają współpracę zespołową i obecność w biurze.

W tym kontekście logistyka dojazdu nabiera także znaczenia w obszarze ESG (Environmental, Social, and Corporate Governance). To kryteria według których oceniane są firmy pod względem ich wpływu na środowisko, społeczeństwo i etykę biznesu. W wymiarze środowiskowym dominacja dojazdów samochodowych wiąże się z wyższą emisją CO₂.

W wymiarze społecznym długie i stresujące dojazdy obniżają wellbeing, zwiększają zmęczenie i wpływają niekorzystnie na długofalowe zaangażowanie pracowników. Z perspektywy zarządczej coraz wyraźniej widać, że sposób organizacji codziennej logistyki pracy staje się elementem odpowiedzialnego podejścia do zarządzania zespołami.

Cena dojazdu nie jest więc wyłącznie kwestią techniczną czy logistyczną. To realny, mierzalny koszt codziennej pracy, który wpływa na komfort, samopoczucie i postrzeganie pracy biurowej jako całości i który coraz częściej powinien być uwzględniany w projektowaniu nowoczesnego, elastycznego i zrównoważonego środowiska pracy.



2.6. Praca z domu i praca w biurze: Biuro na miarę potrzeb

Model pracy nie jest dziś wyborem zero-jedynkowym. Zarówno praca z domu, jak i praca w biurze niosą ze sobą konkretne korzyści oraz realne ograniczenia. Wyniki badania (CAWI, N=800) pokazują, że pracownicy coraz częściej myślą o miejscu pracy w kategoriach funkcjonalnych: gdzie i w jakich warunkach pracuje mi się najlepiej.

Praca z domu - realne korzyści

Najczęściej wskazywaną zaletą pracy zdalnej jest oszczędność czasu i pieniędzy. Brak dojazdów oznacza mniejsze wydatki na paliwo lub bilety oraz więcej czasu, który można przeznaczyć na odpoczynek, życie prywatne lub własne potrzeby. Jak pokazują dane, **59%** respondentów wskazuje brak dojazdu jako jedną z głównych zalet pracy z domu.

Dla wielu osób istotna jest także możliwość lepszego skupienia się na zadaniach. Praca w domowym zaciszu eliminuje część biurowych „przerywników” – rozmowy przy biurku, nagłe spotkania czy nieplanowane interakcje. Cisza i spokój, szczególnie wtedy, gdy w domu nie ma innych domowników, sprzyjają pracy wymagającej koncentracji.

Respondenci zwracają również uwagę na elastyczność godzinową. Praca z domu pozwala łatwiej dopasować rytm pracy do indywidualnych preferencji i momentów najwyższej efektywności. Dla części badanych przekłada się to na większy komfort psychiczny – brak presji biurowej atmosfery i możliwość pracy we własnym tempie. **44%** przebadanych uważa, że dzięki pracy z domu mogą lepiej zarządzać czasem.

Praca z domu - ukryte koszty

Jednocześnie praca zdalna wiąże się z wyraźnymi ograniczeniami. Jednym z najczęściej wskazywanych jest brak relacji zespołowych. Ograniczony kontakt z innymi utrudnia integrację, spontaniczną wymianę informacji i poczucie bycia częścią zespołu (taką odpowiedź zaznaczyło **54%** badanych). W dłuższej perspektywie może to prowadzić do poczucia samotności i wykluczenia społecznego.

Respondenci zwracają także uwagę na problemy z ergonomią i organizacją pracy. Dom nie zawsze jest przestrzenią przystosowaną do wielogodzinnego siedzenia przy komputerze – szczególnie wtedy, gdy w tle funkcjonuje życie rodzinne lub opieka nad dziećmi. Do tego dochodzą wyższe koszty energii i prądu, które – choć często bagatelizowane – stają się odczuwalne przy regularnej pracy zdalnej. Aż **44%** osób brakuje ergonomicznego miejsca pracy.

Dla części osób wyzwaniem okazuje się również samodyscyplina. Dom kojarzy się z odpoczynkiem, co może utrudniać koncentrację i obniżać motywację. Granica między pracą a życiem prywatnym łatwo się zaciera, prowadząc do sytuacji, w której „zostaje się w pracy” także po godzinach.



„Ja w domu niby pracuję, ale tak naprawdę przepadam. Czas się rozlewa.”

„Nie mam gdzie się zamknąć. Wszystko mnie rozprasza.”



Z perspektywy menedżerskiej pojawiają się dodatkowe trudności: utrudniona kontrola procesów, słabsze relacje zespołowe oraz mniejszy dostęp do nieformalnego obiegu informacji, który w biurze funkcjonuje naturalnie.

Praca w biurze - moc energii i relacji

Z kolei praca w biurze wyraźnie wygrywa tam, gdzie kluczowe są relacje, dynamika zespołu i szybka współpraca. Obecność innych ludzi tworzy energię i motywującą atmosferę, która sprzyja działaniu. Ułatwia budowanie relacji zarówno wewnątrz zespołu, jak i z klientami, a także umożliwia szybsze rozwiązywanie spraw bez konieczności maili czy wideokonferencji.

66% badanych twierdzi, że w biurze łatwiej jest się zmotywować do pracy

72% uważa, że wymiana pomysłów i spontaniczne rozmowy w biurze sprzyjają kreatywności

Biuro daje również wyraźne oddzielenie pracy od życia prywatnego, co dla wielu osób oznacza lepszy work-life balance. Sprzyja rozwojowi – poprzez szkolenia, obserwację innych, wymianę doświadczeń i aktywne uczestnictwo w życiu firmy.



Praca w biurze - ograniczenia

Jednocześnie praca stacjonarna wiąże się z kosztami, które zostały już wcześniej zidentyfikowane. Długie dojazdy, brak elastyczności godzinowej czy zespołowe rozpraszacze mogą obniżyć komfort i efektywność pracy. Dla części pracowników obciążeniem staje się również presja obecności oraz tempo narzucane przez biurowe środowisko.

Nie jeden model, lecz dopasowanie

Badanie jasno pokazuje, że nie istnieje jeden idealny model pracy dla wszystkich. **77,5%** badanych pracuje z biura pięć dni w tygodniu - biuro wciąż jest fundamentem funkcjonowania MŚP. Jednocześnie silne korelacje wokół komfortu psychicznego i zarządzania czasem pokazują, że praca zdalna odpowiada na realne potrzeby autonomii. Praca z domu sprawdza się najlepiej u osób samodzielnych, zdyscyplinowanych i ceniących ciszę. Praca w biurze lepiej odpowiada potrzebom tych, którzy potrzebują kontaktu z ludźmi, wyraźnych ram dnia i energii zespołu.

Coraz częściej optymalnym rozwiązaniem okazuje się model hybrydowy, który łączy zalety obu form i pozwala minimalizować ich wady. To właśnie elastyczność wyboru - a nie narzucanie jednego schematu - staje się dziś kluczem do efektywnego i zrównoważonego środowiska pracy. Home office rozwiązuje problem dojazdów, ale nie sprzyja często rozgraniczeniu czasu pracy i życia prywatnego.

Warto dodać również potrzebę kontaktów międzyludzkich, które biuro w pewnym stopniu nam zapewnia. Dzięki pracy z biura nasze życie społeczne staje się bogatsze o takie codzienne kontakty, a my czujemy mniejszą izolację.

Głos eksperta



Tomasz Węglarz

Head of Regional Markets w BNM Real Estate Advisory

Kalendarium oczami #specoabiu:

Rok 2016 - firmy każdego rozmiaru wynajmują coraz więcej metrów kwadratowych, aby zapewnić komfortowe warunki pracy swoim pracownikom. Dominuje model pracy stacjonarnej.

Rok 2021 - popandemiczna praca zdalna wywraca HR'owy stół do góry nogami. Pracownicy firm toczą batalię przeciwko powrotom do biur, jako głównego argumentu używając korzyści związanych z oszczędnością czasu. W większości przedsiębiorstw dominuje model pracy zdalnej.

Rok 2026 - walka o dobrostan psychiczny pracowników trwa w najlepsze. Pracodawcy optymalizują wynajmowane metry kwadratowe. Na stałe gości model hybrydowy, który rewolucjonizuje pracę i wprowadza balans między oczekiwaniami pracodawcy i pracownika.



2.7. Coworking jako „złoty środek”

Hybrydowy model pracy przestał być trendem - dziś to codzienność dla wielu pracowników na całym świecie. Jednocześnie **77,5%** badanych w analizie zrealizowanej dla Brain Embassy deklaruje pracę z biura pięć dni w tygodniu. Biuro nie znika - zmienia swoją rolę.

Biuro zostaje, ale potrzebuje nowej roli.

Praca z domu daje elastyczność i oszczędność czasu - **59%** respondentów wskazuje brak dojazdu jako jej główną zaletę. Jednak w dłuższej perspektywie może odbierać energię, motywację i poczucie rytmu dnia. „Dojazd zabiera energię jeszcze zanim w ogóle zacznę pracować” - mówi jeden z uczestników badania jakościowego. Z drugiej strony, aż **72%** badanych wskazuje kreatywność i wymianę pomysłów jako kluczową wartość pracy w biurze, **69%** podkreśla wpływ obecności innych na tempo działania, a **63%** mówi o poczuciu przynależności.

Właśnie w tym napięciu między efektywnością a elastycznością pojawia się coworking - jako realny złoty środek. Odpowiada na potrzebę „trzeciego miejsca”, sygnalizowaną już dziś przez część pracowników (**2,5%** badanych deklaruje pracę z innych przestrzeni niż dom czy siedziba firmy). To rozwiązanie, które łączy strukturę i profesjonalne warunki pracy z autonomią wyboru.

Coworking oferuje to, czego często brakuje w pracy z domu: zmianę otoczenia, impuls do wyjścia z rutyny oraz naturalny kontakt z innymi ludźmi. Jednocześnie minimalizuje część barier klasycznego biura - sztywność, presję obecności czy konieczność długich dojazdów. Szczególnie że niemal jedna trzecia pracowników spędza w drodze do pracy ponad 30 minut, co realnie wpływa na komfort i samopoczucie.

Nie bez znaczenia pozostają również różnice pokoleniowe. Młodszy pracownicy częściej poszukują elastyczności, różnorodności i networkingu. Starsi - stabilizacji, higieny pracy i uporządkowanej przestrzeni sprzyjającej koncentracji. Coworking, dzięki strefowości i elastycznym modelom korzystania, potrafi odpowiedzieć na oba te zestawy potrzeb.



Coworking nie jest już kompromisem pomiędzy domem a korporacją. W świecie, w którym **41%** pracowników wskazuje hałas i brak prywatności jako barierę efektywności, a jednocześnie większość docenia energię zespołu i szybkość decyzji, elastyczna przestrzeń staje się świadomym wyborem. To środowisko, które pozwala decydować: kiedy być razem, a kiedy pracować w skupieniu.

Biuro przestaje być miejscem obowiązkowej obecności. Staje się narzędziem. A coworking - jego najbardziej adaptacyjną formą. To właśnie ta zmiana funkcji, a nie liczba dni spędzanych przy biurku, definiuje dziś nową rzeczywistość pracy.



Głos eksperta



Oskar Odziemczyk

Co-Founder, The Shire - Beyond Coworking

Biuro przestało być miejscem obowiązkowej obecności. Dziś jest narzędziem budowania tempa działania, jakości współpracy i przede wszystkim silnych relacji. Ludzie stęsknili się za rozmową na żywo i szybkim „chodź, ustalmy to w 5 minut”, ale nie chcą rezygnować z koncentracji, którą daje praca z domu. Dlatego do biura wraca się po coś więcej: ciszę, prywatność, świetne sale konferencyjne, przyjemny design i niezawodną obsługę, która działa. W modelu hybrydowym biuro musi podnieść jakość - bo konkuruje już nie z innym biurem, lecz z dobrze urządzonym domowym miejscem pracy.



2.8. Design jako źródło motywacji i dobrostanu

Estetyka i atmosfera biura odgrywają istotną rolę w kształtowaniu codziennego doświadczenia pracy. Nie są wyłącznie kwestią wizualną ani elementem dekoracyjnym - stanowią część środowiska, które realnie wpływa na samopoczucie, motywację oraz sposób postrzegania pracy i miejsca, w którym jest ona wykonywana.

Wyniki badania jednoznacznie pokazują, że dla zdecydowanej większości pracowników estetyka przestrzeni nie jest neutralna. Ma ona bezpośredni wpływ na dobrostan i komfort pracy:

- ponad **65%** respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że estetyka i atmosfera biura pozytywnie wpływają na ich samopoczucie,
- w tym ponad **31%** deklaruje zdecydowaną zgodę,
- mniej niż **10%** badanych nie dostrzega takiego wpływu.

Oznacza to, że dla znacznej większości użytkowników jakość wizualna przestrzeni oraz jej „klimat” stanowią istotny element codziennego komfortu pracy.



Znaczenie estetyki nie ogranicza się jednak wyłącznie do poprawy nastroju. Analiza odpowiedzi pokazuje, że osoby, które pozytywnie oceniają wpływ estetyki biura na swoje samopoczucie, częściej deklarują również wyższą motywację do pracy, silniejsze poczucie przynależności do zespołu oraz większą sprawność w podejmowaniu decyzji i domykaniu spraw. Zależności te są wyraźne i powtarzalne, co wskazuje, że estetyka przestrzeni wspiera nie tylko dobrostan, lecz także codzienne zaangażowanie i identyfikację z miejscem pracy.

W tym sensie design pełni funkcję znacznie szerszą niż dekoracyjną, staje się elementem budowania relacji z firmą oraz pozytywnego nastawienia do wykonywanych obowiązków.

Ten wymiar estetyki dobrze oddają wypowiedzi uczestników badania jakościowego, którzy opisują ją jako czynnik zmieniający subiektywne odczucie pracy, nawet przy niezmiennym zakresie zadań:



„Jak miejsce jest ładne, to ja się inaczej czuję. Lepiej mi się pracuje w ładnej przestrzeni. Mój pokój jest mały, ale klimatyczny na tyle, że ludzie lubią do mnie przychodzić na kawę.”

„Lubię zapraszać ludzi do biura, bo mam poczucie, że to miejsce mnie dobrze reprezentuje.”



Te wypowiedzi pokazują, że estetyka wpływa nie tylko na indywidualne samopoczucie, lecz także na relacje społeczne i sposób korzystania z przestrzeni. „Klimatyczne” wnętrza sprzyja interakcjom, zaprasza do spotkań i buduje poczucie bycia częścią większej całości – zespołu, społeczności, organizacji.

Estetyka przestrzeni biurowej pozostaje również w ścisłym związku z ergonomią i organizacją pracy. Chaos wizualny, brak spójności aranżacji czy nieczytelny układ przestrzeni mogą potęgować odczuwanie hałasu i przeciążenia bodźcami, co pośrednio obniża koncentrację i zwiększa zmęczenie. Z kolei przemyślany design, oparty na jasnym podziale stref i czytelnej strukturze wnętrza, sprzyja lepszemu funkcjonowaniu w ciągu dnia pracy.

W tym kontekście estetyka przestaje być dodatkiem, a staje się integralnym elementem jakości środowiska pracy. Jej wpływ widoczny jest zarówno w danych ilościowych, jak i w narracjach pracowników, którzy łączą wygląd i atmosferę biura z motywacją, samopoczuciem oraz poczuciem przynależności.

Wyniki badania potwierdzają jednoznacznie: przestrzeń pracy nie jest jedynie tłem dla wykonywanych zadań. Aktywnie uczestniczy w kształtowaniu satysfakcji z wykonywanej pracy, relacji z firmą i codziennego zaangażowania pracowników.



Wnętra przestrzeni biurowych mogą korzystnie wpływać na dobrostan pracujących w nich osób, stając się istotnym czynnikiem codziennego wsparcia dobrego samopoczucia.



Pojawiają się tutaj takie kierunki jak biophilic design oraz powrót do natury, które w stylistyce wnętrz znajdują swoje miejsce coraz częściej, wpływając m.in. na redukcję stresu i wzmocnienie skupienia. Dobra akustyka pomieszczeń także polepsza efektywność pracy, m.in. dzięki użyciu różnego typu ścianek i ekranów akustycznych.

Coraz częściej stosowane są w biurach materiały sensoryczne, takie jak poduszki czy piłki, które wspomagają regulację układu nerwowego, uwolnienie nagromadzonych emocji, ułatwiając powrót do stanu relaksu i koncentracji.

Warto wymienić tutaj takie czynniki jak obecność światła dziennego, użycie naturalnych elementów takich jak drewno oraz kolorów związanych z ziemią, czyli odcienie zieleni, beżu, szarości i brązu. Pojawienie się kolorów dodających energii, jak żółty i pomarańczowy, czy pastelów, budzących odczucia relaksu, to tylko niektóre możliwości, które można zastosować, projektując przestrzeń do pracy dbając o dobrostan pracujących w nich osób. Więcej na ten temat napiszemy w rozdziale 5.

Głos eksperta



Eliza Wierzcholska

Archicon

Jako projektantka wnętrz zdaję sobie sprawę, że estetyka ma ogromne znaczenie dla komfortu i jakości pracy. Świadomy dobór materiałów, barw, tekstur, wpływa na to jak czujemy się w miejscu, w którym przebywamy, a odbieramy je przecież wszystkimi zmysłami. Światło, akustyka, faktury materiałów a nawet zapach, stają się narzędziami dzięki którym tworzymy atmosferę miejsca i dzięki którym użytkownicy mogą poczuć się komfortowo i chcieć z nim utożsamiać.

Dobrze zaprojektowane wnętrza powinny być jak wygodne ubranie. Takie uszyte na miarę, które odzwierciedla mój charakter, w którym lubię przebywać sama, ale też spotykać się z innymi ludźmi. A co się dzieje jeśli takich „ubrań” ma być wiele w jednym miejscu? Czy da się to wszystko spójnie połączyć? Ma być wygodnie i pięknie, ale przecież każdy rozumie to trochę inaczej.

To są właśnie wyzwania przy projektowaniu biur typu coworking space. W poszukiwaniu odpowiedzi na te pytania stworzyliśmy wspólnie z Brain Embassy już kilka takich przestrzeni w Warszawie. W każdym staraliśmy się uchwycić zarówno ducha miejsca jak i charakter firmy. Nasza praca jest później weryfikowana przez osoby, którym oddajemy je w użytkowanie. Czy czują się tam dobrze? Czy je lubią? Podczas wielu godzin pracy, każdy detal zaczyna mieć znaczenie. Rośnie potrzeba komfortu. Chcę mieć ciszę i spokój, ale też miejsce gdzie mogę swobodnie rozmawiać, dzielić się pomysłami, inspirować, odpoczywać.

Przy tak szybkich zmianach w świecie i społeczeństwie, każdy projekt to nowe wyzwanie. Za każdym razem też czegoś się uczę. Obserwuję jak zmieniają się ludzie i ich potrzeby. Wiem również, że jeszcze wiele takich zmian przede mną. Być może to właśnie czyni moją pracę tak fascynującą.

Jestem projektantką wnętrz w firmie Archicon i mam przyjemność współpracować z Brain Embassy już od 8 lat.



3.1. Nowe spojrzenie na coworking

Coworking w 2026 roku nie jest już tylko alternatywą dla biura. Jest jego naturalną ewolucją. To profesjonalne, wielostrefowe środowisko pracy funkcjonujące w modelu workspace-as-a-service, które łączy pełną infrastrukturę biurową z elastycznością operacyjną i świadomie budowaną społecznością.

Nie jest już tylko synonimem głośnego open space'u ani tymczasowym rozwiązaniem „na przeczekanie”.

To dojrzały model organizacji pracy, zaprojektowany wokół realnych potrzeb współczesnych organizacji.

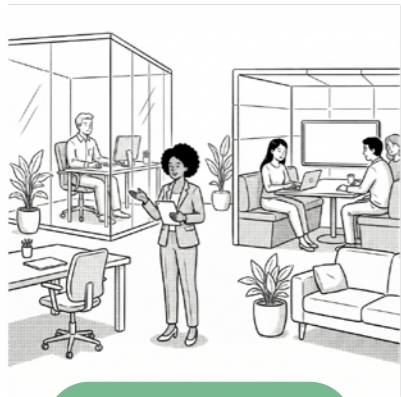
Odpowiada na fakt, że praca nie ma dziś jednego trybu. Są momenty głębokiego skupienia, dynamicznej współpracy, szybkich decyzji, kreatywnych burz mózgów i nieformalnej wymiany myśli. Jednorodna przestrzeń nie jest w stanie obsłużyć tej różnorodności.

Już od lat obserwujemy, że coworking przestał być jedynie alternatywą dla tradycyjnego biura czy pracy z domu. W trakcie prac nad tym raportem to przekonanie tylko się wzmocniło.



Rozmowy z firmami oraz insighty od aż 800 pracowników jasno pokazały, że nie jest to wyłącznie obserwacja czy nasza indywidualna opinia. To kierunek, w którym środowisko pracy przekształca się w coś znacznie większego.

Współczesny coworking tworzy bowiem spójny ekosystem:



Prywatne gabinety i moduły zespołowe



Strefy cichej pracy



Budki telefoniczne



Przestrzenie projektowe



Salony spotkań



Miejsca do integracji

Nie jako zbiór dodatków, lecz jako przemyślaną strukturę wspierającą różne rytmy dnia i style pracy.

Projektowanie stref, akustyka, ergonomia i jakość środowiska stają się fundamentem efektywności, a nie estetycznym detalem.

Równie istotnym wymiarem coworkingu jest społeczność. To ona nadaje przestrzeni wartość wykraczającą poza metry kwadratowe. Moderowane środowisko relacyjne sprzyja wymianie wiedzy, współpracy międzybranżowej i budowaniu kapitału społecznego. Relacje nie są efektem przypadku - są częścią koncepcji. Coworking łączy profesjonalizm z otwartością, tworząc przestrzeń, w której łatwiej o inspirację, partnerstwo i poczucie przynależności.

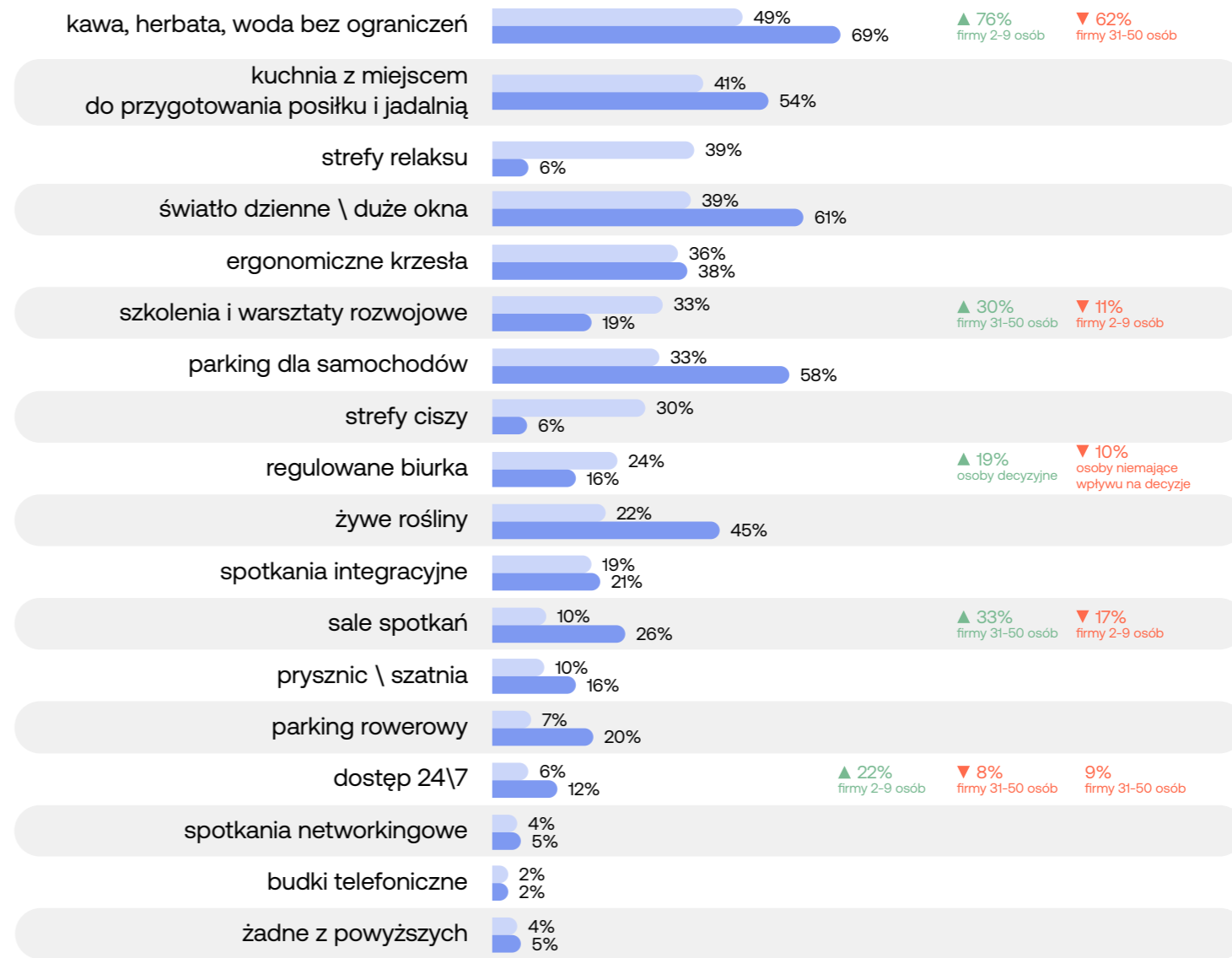


Trzecim filarem jest elastyczność.

Możliwość skalowania powierzchni wraz z rozwojem organizacji, uproszczone procesy administracyjne i przewidywalność kosztowa sprawiają, że coworking staje się narzędziem zarządzania zmianą. W dynamicznym otoczeniu rynkowym elastyczność nie jest dodatkiem - jest warunkiem stabilnego wzrostu.

Coworking 2026 to więc nie tylko „trzecie miejsce” między domem a tradycyjnym biurem. To nowy standard środowiska pracy - łączący stabilność infrastruktury z płynnością modelu, produktywność z dobrostanem, koncentrację z relacyjnością. Przestrzeń, która nie narzuca jednego sposobu działania, lecz dostosowuje się do rytmu dnia, energii zespołu i etapu rozwoju organizacji.

UDOGODNIENIA W BIURACH DOSTĘPNE VS POŻĄDANE



Legenda

Które z poniższych udogodnień, inicjatyw są dostępne w biurze, w który Pan(i) pracuje? Które z poniższych udogodnień, inicjatyw byłyby pożądane w idealnym biurze?

- procent osób, które mają dane udogodnienie obecnie w swoim biurze.
- procent osób, które chciałyby mieć dane udogodnienie w swoim biurze.

Dodatkowo, oznaczenia po prawej stronie wykresu (strzałki i procenty) pokazują, że między różnymi grupami respondentów występują istotne statystycznie różnice, czyli takie, które odzwierciedlają rzeczywiste różnice między grupami. Innymi słowy, wskazują one, że w niektórych grupach np. w zależności od wielkości firmy lub roli w organizacji dane udogodnienie jest wyraźnie częściej wskazywane, a w innych wyraźnie rzadziej.



3.2. Obalamy najczęstsze mity o coworkingu

Coworking przez lata obrósł w stereotypy. Część z nich wynika z pierwszej fali rynku, głośnych open space'ów i społeczności freelancerów z laptopem przy wspólnym stole.

Dzisiejsza rzeczywistość wygląda zupełnie inaczej. Dane z badania pokazują jasno: firmy potrzebują profesjonalnego, stabilnego i wspierającego środowiska pracy.

Rozprawmy się z mitami.

MIT 1: „W coworkingu nie ma prywatności”

FAKT: W coworkingu możesz skorzystać ze stref ciszy, prywatnego biura i budek telefonicznych

Jednymi z najmocniejszych bolączek klasycznych biur są hałas i brak warunków do koncentracji. W wywiadach jakościowych uczestnicy mówili wprost:

„Jeśli masz coś zrobić i potrzebujesz się skupić, to open space potrafi być męczący.”

Wraz z wiekiem rośnie także wrażliwość na bodźce. Hałas i rozpraszacze coraz mocniej utrudniają koncentrację.

To nie brak, tylko wybór poziomu prywatności.

Prawdą jest, że w coworkingu możesz wybrać poziom prywatności.

Wiemy, że dla wielu osób prawdziwą bolączką biur i przestrzeni wspólnych jest hałas. W wywiadach jakościowych uczestnicy mówili wprost:

„Jeśli masz coś zrobić i potrzebujesz się skupić, to open space potrafi być męczący.”

Jednak nowoczesny coworking nie oznacza jednego, głośnego open space'u. To przestrzeń zaprojektowana warstwowo:

- strefy ciszy do pracy wymagającej skupienia,
- biura prywatne - w pełni zamknięte biura dla zespołów,
- budki telefoniczne i małe salki do rozmów poufnych,
- różnorodne sale konferencyjne.

Możesz więc przynależeć do społeczności bez presji i skupić się na swoich zadaniach w prywatnej przestrzeni.

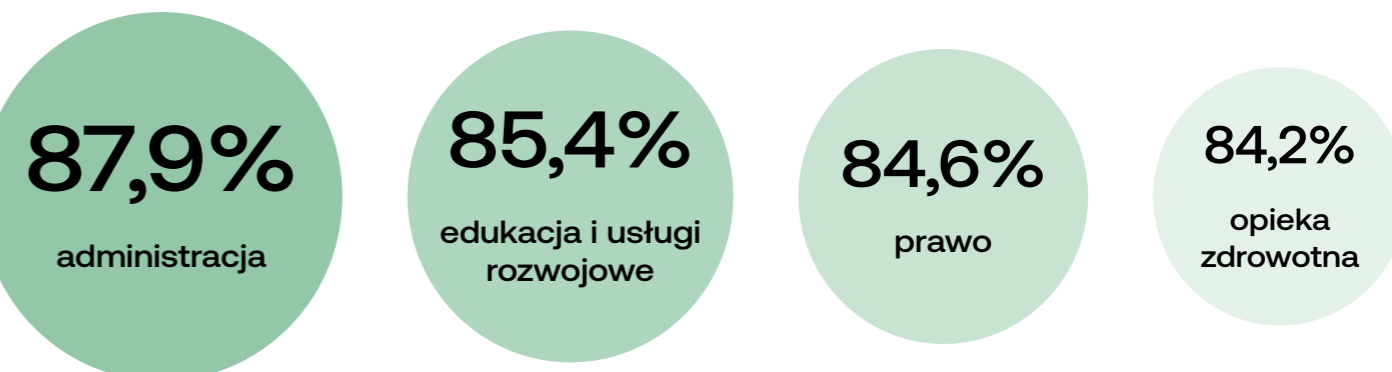


MIT 2: „To tylko dla freelancerów”

FAKT: Coworking to także prywatne biura i moduły biurowe dla całych firm

W badaniu udział wzięło 800 przedstawicieli MŚP, z bardzo szerokiego spektrum branż: od administracji i prawa, przez finanse, po produkcję i opiekę zdrowotną.

Najwyższy odsetek pracy pięć dni w tygodniu z biura deklarują m.in.:



To nie są „branże, tylko kreatywne”. To także sektory wymagające stabilności, poufności i profesjonalizmu.



Dlatego coworking oferuje:

- prywatne biura - zamknięte biura dla mniejszych zespołów,
- moduły biurowe - większe, dedykowane przestrzenie dla całych firm,
- kontrolę dostępu,
- możliwość personalizacji przestrzeni,
- skalowalność (rosnący zespół = większa przestrzeń bez przeprowadzki).

Możesz więc przynależeć do społeczności bez presji i skupić się na swoich zadaniach w prywatnej przestrzeni.

MIT 3: „To jest drogie”

FAKT: W coworkingu masz wszystko w jednej cenie

Część osób uważa, że coworking to drogie rozwiązanie. W praktyce często porównuje się jednak tylko miesięczną opłatę za biurko z samym czynszem w tradycyjnym biurze. A przecież klasyczne biuro to nie tylko czynsz - to także koszty startowe, jak meble, rośliny, wyposażenie kuchni. Do tego dochodzą bieżące koszty eksploatacyjne (weryfikowane i aktualizowane każdego roku), media według zużycia, sprzątnięcie, Internet, recepcja czy zaplecze kuchenne. Oznacza to trudność w precyzyjnym zaplanowaniu z góry konkretnego budżetu na biuro.

W coworkingu większość kosztów można spokojnie przewidzieć miesięczną opłatą.

W cenie masz zazwyczaj wszystko:

- sprzątnięcie,
- serwis techniczny,
- recepcję,
- szybki internet,
- dostęp do sal spotkań,
- kawę i herbatę,
- przestrzeń wspólną,
- ergonomiczne wyposażenie.

Jedna umowa. Jedna faktura. Bez niespodzianek.



MIT 4: „To plac zabaw”

FAKT: To profesjonalne środowisko pracy, które wspiera produktywność

Wygląd coworkingów u niektórych budzi wrażenie „placu zabaw”. Co warto jednak tutaj podkreślić to fakt, że design przestrzeni coworkingowych jest dokładnie przemyślany. Estetyka jest tutaj narzędziem wspierającym samopoczucie i efektywność.

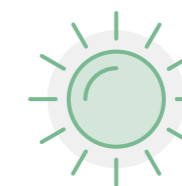
Coworking jako miejsce zapewniające poniższe elementy, które stają się środowiskiem pracy, które pozytywnie stymulują umysł:



Ergonomię



Akustykę



Naturalne światło



Elastyczność trybów pracy

MIT 5: „Home office wystarczy. Biuro nie jest potrzebne”

FAKT: Miejsce pracy to serce organizacji, które wspiera relację i energię zespołu

W badaniu występują silne korelacje pomiędzy pracą z domu a komfortem psychicznym i zarządzaniem czasem. To pokazuje, że home office ma swoje zalety.

Jednocześnie wysoka korelacja (~0,61) występuje między stwierdzeniami:

„W domu brakuje mi kontaktu i energii zespołu.”

„W domu brakuje mi szybkiej wymiany informacji i spontanicznych rozmów.”



Biuro nie jest przymusem. Jest przestrzenią do współpracy, decyzji i budowania relacji.

Coworking działa jak „trzecie miejsce” – pomiędzy domem a klasycznym biurem. Łączy autonomię z energią zespołu.

Co z tego wynika?

Firmy coraz częściej stają przed wyborem jak połączyć stabilność z elastycznością.

Potrzebują:

- miejsca do koncentracji,
- miejsca do relacji,
- przewidywalnych kosztów,
- możliwości skalowania,
- profesjonalnego wizerunku.

Coworking w dojrzałej formie odpowiada na wszystkie te potrzeby – łączy rytm biura i swobodę domu. Umożliwia czerpanie energii od ludzi i jednocześnie zostawia przestrzeń dla siebie. Nie jest kompromisem. Jest ewolucją biura.



Głos eksperta



Michał Kwinta

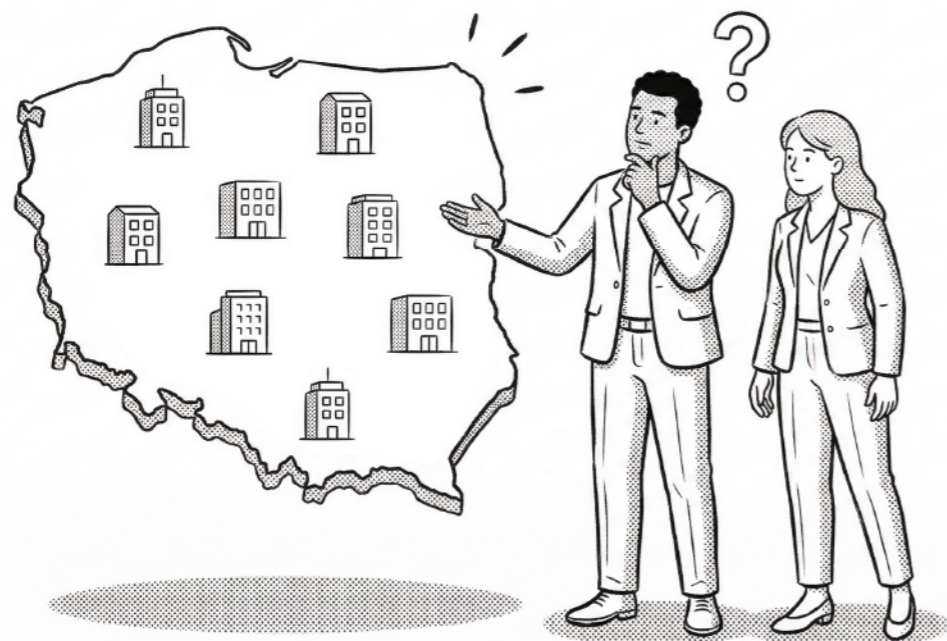
Dyrektor Generalny Mindspace w Polsce
oraz ds. Globalnych Projektów Strategicznych

Opracowanie „Obalamy najczęstsze mity o coworkingu” bardzo trafnie pokazuje, jak znacząco zmieniło się postrzeganie coworkingu w ostatnich latach i jak wiele funkcjonujących opinii na jego temat jest dziś po prostu nieaktualnych. Warto więc na ten materiał spojrzeć nie tylko jak na zestaw odpowiedzi konfrontujący stereotypy, ale jak na szerszy komentarz do transformacji modelu pracy oraz rynku nieruchomości biurowych.

Faktem jest, że elastyczne rozwiązania biurowe przeszły fundamentalną ewolucję. Jeszcze dekadę temu kojarzone były głównie z freelancerami, startupami, małymi firmami i przestrzeniami o nieformalnym charakterze, często zlokalizowanymi poza ścisłymi centrami biznesowymi. Dziś sytuacja wygląda zupełnie inaczej – tego rodzaju przestrzenie znajdują się w prestiżowych lokalizacjach i coraz częściej pod względem zajmowanego metrażu stają się największymi najemcami nowoczesnych biurowców. Co więcej, korzystają z nich nie tylko małe firmy, ale również duże organizacje i korporacje, które przenoszą tam całe zespoły, a nawet umiejscawiają główne siedziby. To pokazuje, że coworking przestał być rozwiązaniem tymczasowym i stał się wyborem strategicznym.

Nie bez znaczenia jest również aspekt doświadczenia pracownika. Nowoczesne przestrzenie typu flex oferują dziś znacznie więcej niż tylko miejsce do pracy – ich rolą jest także stworzenie środowiska kompleksowo wspierającego produktywność, wellbeing i relacje zespołowe. Nie ma przecież wątpliwości, że wspólne warsztaty, wydarzenia czy zajęcia zespołowe budują zaangażowanie i sprawiają, że pracownicy chętniej wracają do biura. A to w kontekście wyzwań związanych z pracą hybrydową i rosnącą rolą kultury organizacyjnej jest elementem o dużym znaczeniu strategicznym.

Z moich osobistych doświadczeń wynika, że mitem, który w szczególności silnie zakorzenił się w świadomości polskiego biznesu jest ten o wysokich kosztach biur elastycznych. Nadal wiele osób zastanawiając się nad wyborem przestrzeni do pracy, porównuje jedynie koszt „biurka” w coworkingu z czynszem w tradycyjnym biurze, pomijając całkowity koszt jego posiadania. Tymczasem klasyczne biuro wiąże się z istotnymi wydatkami inwestycyjnymi (CAPEX), takimi jak aranżacja przestrzeni, zakup mebli, infrastruktura IT czy koszty uruchomienia. W modelu coworkingowym te wydatki są praktycznie wyeliminowane, a większość kosztów przeniesiona jest do przewidywalnego modelu operacyjnego (OPEX). Dla wielu firm oznacza to nie tylko oszczędność, ale przede wszystkim większą elastyczność finansową i możliwość szybkiego dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych.



3.3. Znajomość marek coworkingowych

Rynek coworkingowy w Polsce wciąż znajduje się na etapie niskiej rozpoznawalności marek. W badaniu aż **90%** respondentów nie potrafiło spontanicznie wskazać żadnej marki coworkingowej.

Nawet po przedstawieniu listy operatorów **70%** badanych nie rozpoznało żadnej nazwy. Wskazania, które się pojawiały, dotyczyły pojedynczych graczy - takich jak WeWork, Mindspace czy Business Link - jednak mieściły się one jedynie w granicach kilku procent odpowiedzi.

To pokazuje jedno: mimo dynamicznego rozwoju sektora, coworking w Polsce nie wykształcił jeszcze silnych, jednoznacznych liderów wizerunkowych.

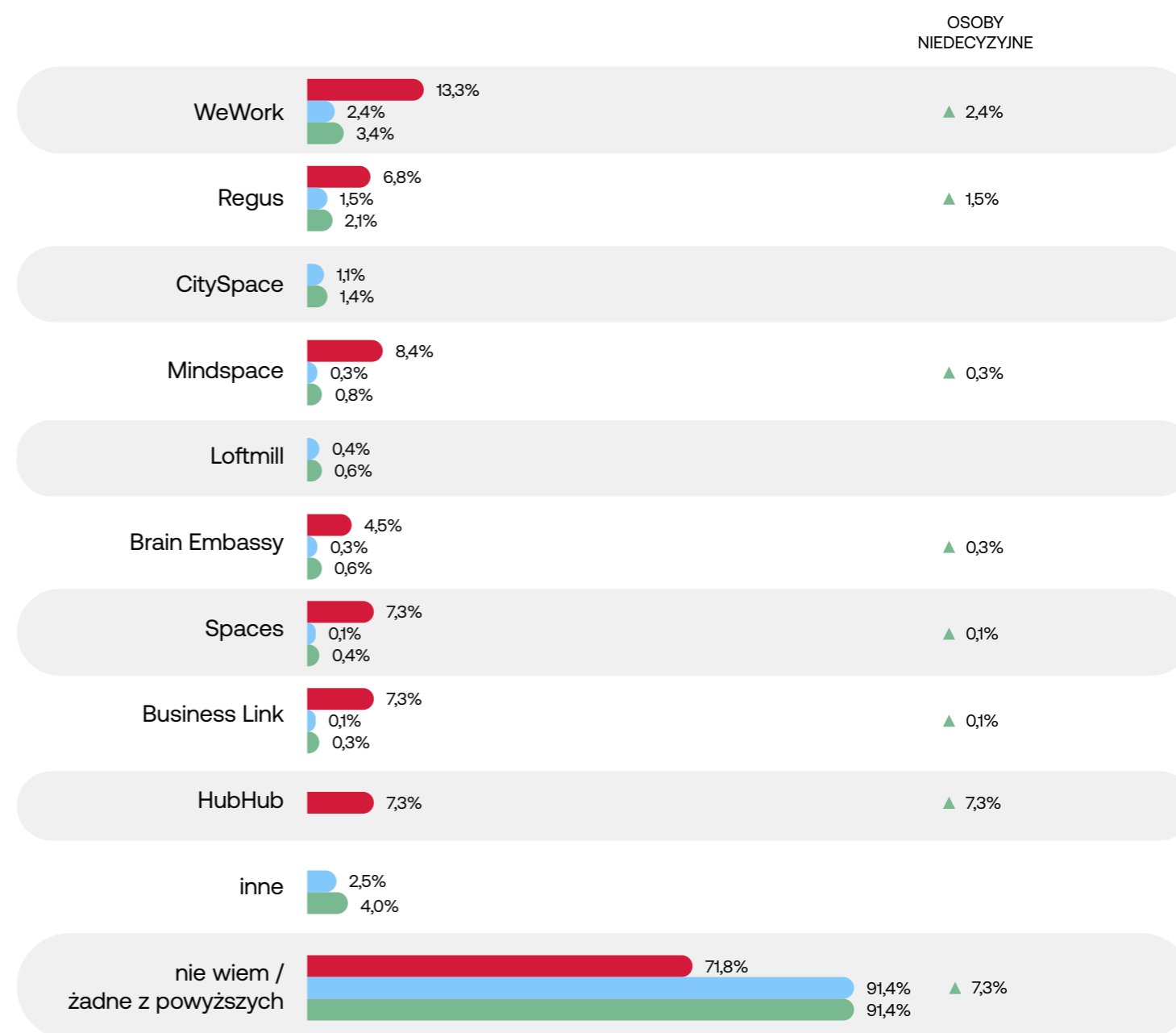
90%

respondentów nie potrafiło spontanicznie wskazać żadnej marki coworkingowej

70%

badanych nie rozpoznało żadnej nazwy

ZNAJOMOŚĆ MAREK PRZESTRZENI COWORKINGOWYCH



Legenda

Które z poniższych marek świadczących usługi coworkingowe są Panu(i) znane?

Wykres pokazuje, jak głęboko poszczególne marki zapisały się w świadomości badanych (800 osób), używając trzech kluczowych wskaźników:

- (Top of Mind): „Liderzy skojarzeń”. To marki wymienione jako pierwsze bez żadnej podpowiedzi. Pokazuje najsilniejszą pozycję w pamięci.
- (Znajomość spontaniczna): „Zasób pamięci”. Wszystkie marki, które badany potrafił wymienić samodzielnie, zanim podano mu listę.
- (Znajomość wspomagana): „Rozpoznawalność”. Odsetek osób, które kojarzą markę dopiero po usłyszeniu lub zobaczeniu jej nazwy.



4.1. Top 5 trendów

Biuro 2030: Od „miejsca obecności” do „miejsca doświadczeń”.



Przewidywania o całkowitej śmierci biur okazały się mocno przesadzone, ale powrót do sztywnych struktur sprzed lat to prosta droga do spadku motywacji i „ból głowy” wynikającego z przebodźcowania. Dzisiejszy pracownik nie szuka już tylko biurka i stabilnego Wi-Fi – te zasoby ma w domu. Szuka przestrzeni, która wesprze go tam, gdzie domowa izolacja zawodzi, a tradycyjny, głośny open space przytłacza.

Idealne biuro 2030 roku to ewolucja w stronę „trzeciego miejsca”: elastycznego, inspirującego i skrojonego pod ludzkie zmysły, a nie tylko pod metraż. Poniższe zestawienie to konkretna odpowiedź na realne potrzeby: od palącego pragnienia ciszy i prywatności, przez głód autentycznych relacji, aż po design, który wspiera dobre samopoczucie. Oto fundamenty biura, do którego pracownicy nie „muszą”, ale po prostu chcą wracać.

1. Biuro oparte na aktywnościach

Wyobraźmy sobie biuro, które nie jest tylko rzędem biurek, ale żywym organizmem dopasowującym się do naszego rytmu dnia. To właśnie idea **Activity-Based Ecosystems**, czyli odejście od jednego, hałaśliwego open space’u na rzecz inteligentnie zaprojektowanych stref. To podejście pozwala dopasować aranżację biura do konkretnych zadań, dzieląc przestrzeń na dedykowane strefy, np. do “pracy głębokiej”, gdzie cisza i skupienie są priorytetem, czy do rozmów online zapewniających prywatność.



Dzięki temu tworzy się przestrzeń, która szanuje nasze różne tryby pracy – od momentów pełnej koncentracji po szybką, dynamiczną wymianę myśli.

2. Przestrzeń współpracy i wymiany wiedzy



W świecie, gdzie proste zadania wykonujemy z domu, biuro staje się przede wszystkim centrum wymiany myśli. Kluczową rolę odgrywają tu salki warsztatowe i miejsca spotkań, w których standardem staje się **Phygital Communication**. To zaawansowane systemy multimedialne, które niemal magicznie zacierają granice między osobami siedzącymi przy stole a tymi, które łączą się zdalnie. Taka technologia pozwala budować spójną kulturę organizacyjną, w której nikt nie czuje się wykluczony, niezależnie od tego, skąd akurat pracuje.

3. Strefy równowagi sensorycznej

W biurze przyszłości chwila spokoju to nie luksus, a paliwo dla mózgu. Standardem stają się **pokoje wyciszenia** i **kącki regeneracji**, wyposażone w kojące przedmioty: panele akustyczne, miękkie tkaniny, obciążeniowe kołnierze lub opaski na oczy czy proste gadżety do manipulacji dłońmi. Taka przestrzeń działa jak „przycisk reset” – pozwala szybko obniżyć stres i uniknąć przebodźcowania, dzięki czemu wracamy do zadań z jasnym umysłem.

Ten trend idzie w parze z technologią **Circadian Lighting**, czyli inteligentnym oświetleniem, które „naśladuje” słońce wewnątrz biura. System ten automatycznie zmienia barwę i jasność światła w ciągu dnia, dopasowując się do potrzeb naszego organizmu.

Dzięki temu po całym dniu pracy nie czujemy się tak bardzo zmęczeni.

4. Design inspirowany domem i naturą

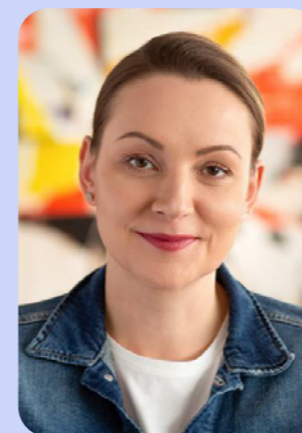
Zdejmijmy z biura sztywny gorset - przyszłość należy do przestrzeni, które pachną lasem i pozwalają nam poczuć się równie swobodnie, co we własnym salonie. Tym samym jeszcze bardziej nabiera znaczenia projektowanie biur w duchu **Resimercial Design**, czyli estetyki łączącej domową przytulność i wygodę z funkcjonalną i ergonomiczną przestrzenią do pracy. W takich wnętrzach króluje roślinność, naturalne materiały oraz przytulne barwy. To podejście sprawia, że pracownicy czują się w biurze swobodnie i bezpiecznie. Taki „domowy” klimat nie tylko poprawia samopoczucie, ale bezpośrednio stymuluje kreatywność i poprawia produktywność - w końcu najciekawsze pomysły rodzą się tam, gdzie czujemy się dobrze.

5. Społeczne serce biura

Na samym końcu docieramy do miejsca, gdzie bije prawdziwe serce firmy. Współczesna kuchnia ewoluuje z małego „coffee pointu” w tętniące życiem centrum integracji. Promuje ona ideę **Communal Dining**, czyli wspólnego biesiadowania i gotowania, które buduje relacje silniejsze niż jakikolwiek e-mail. To właśnie tutaj, przy wspólnym stole, współpraca między działami staje się autentyczna i spontaniczna, a codzienne życie w biurze nabiera energii dzięki wymianie nowych, świeżych pomysłów.



Głos eksperta



Marta Zagożdżon
ConTrust Communication

Zanim trafiliśmy pod strzechy coworkingu Brain Embassy wynajmowaliśmy niemal 300 metrów kwadratowych pięknego biura w eleganckim biurowcu. Było super, ale... byliśmy tam sami i brakowało nam towarzystwa innych ludzi. Dlatego zdecydowaliśmy się na przeniesienie do co-worku. Szukaliśmy miejsca elastycznego i „ready to use”, które pozwoli nam skupić się na pracy, a nie na logistyce. Tutaj nikt z zespołu nie musi zaprzętać sobie głowy zaopatrzeniem kuchni czy sprawami technicznymi - wszystko po prostu jest i działa, a to daje duży komfort.

Co się zmieniło po przeprowadzce? Przede wszystkim zyskaliśmy świetne sąsiedztwo. Mamy swoje wygodne gabinety, ale tuż za ścianą tętni życie innych projektów, co bardzo inspiruje. Bardzo doceniamy to, że „zawsze ktoś się kręci” - ta ludzka obecność i ogromna różnorodność (zawodowa, wiekowa, językowa i narodowościowa) buduje niesamowitą energię. A jeśli chcesz się wyciszyć? Proszę bardzo - biblioteka, strefa komfortu czy relax room czekają 😊

Moim, choć śmiem twierdzić, że nie tylko moim, ulubionym miejscem jest kuchnia - w której życie toczy się jak w amerykańskich serialach. To przestrzeń, w której sztywna atmosfera biurowca ustępuje miejsca autentycznym relacjom. Uwielbiam tę energię - od szybkich, inspirujących wymian zdań przy ekspresie, po zwykłą, sąsiedzką życzliwość, która sprawia, że po prostu chce się tu przychodzić.

To, co mnie totalnie urzeka, to fakt, że coworking to po prostu żywy organizm. Ciągłe coś się dzieje, aż czasem trudno nadążyć. Widać, że pracuje nad tym sztab zaangażowanych ludzi, dzięki nim czujemy się tutaj naprawdę u siebie.

4.2. Efektywne biuro w praktyce - case studies

W Brain Embassy przestrzeń nie jest tylko miejscem do pracy. To narzędzie, które wspiera ludzi w różnych trybach działania - od pełnego skupienia, przez współpracę, po regenerację i budowanie relacji. Projektujemy ją tak, aby odpowiadała na realne potrzeby użytkowników i zmieniający się rytm dnia.

Dobrym przykładem jest Brain Embassy Czackiego - wyjątkowa lokalizacja, w której do dyspozycji mamy całą, sześciopiętrowy budynek. Każdy poziom pełni tu określoną funkcję, a cała przestrzeń działa jak spójny ekosystem pracy.

Sercem coworkingu jest Community Team - zespół, który opiekuje się użytkownikami od pierwszego dnia. Odbiera przesyłki, pomaga w codziennych sprawach, wspiera firmy operacyjnie i dba o atmosferę miejsca. To coś więcej niż recepcja - to centrum życia coworkingu i realne wsparcie dla wszystkich, którzy z niego korzystają.

W coworkingu oferowanych jest kilka formatów pracy dopasowanych do skali i potrzeb organizacji. Open space daje elastyczność i możliwość wyboru miejsca pracy w zależności od zadania czy poziomu energii. Prywatne biuro zapewnia komfort własnej, zamkniętej przestrzeni, pozostając jednocześnie blisko wszystkich wspólnych udogodnień. Dla większych organizacji rozwiązaniem będą moduły biurowe - wydzielone strefy, często na osobnych piętrach, które zapewniają prywatność przy zachowaniu dostępu do całej społeczności i infrastruktury Brain Embassy.

Dużą wagę przykładamy do różnorodności stanowisk pracy. W open space dostępne są zarówno strefy ciszy i biblioteki do pracy w pełnym skupieniu, jak i miejsca bliżej części wspólnych dla tych, którzy czerpią energię z obecności innych.

Do dyspozycji są ergonomiczne stanowiska z biurkami up&down, monitory 4K, wygodne fotele oraz mniej formalne miejsca pracy - sofy, lounge roomy czy stanowiska umożliwiające pracę na bieżni. To przestrzeń, która pozwala pracować tak, jak w danym momencie jest najwygodniej i najefektywniej.

Równie ważna jak produktywność jest regeneracja. Dlatego integralną częścią naszych lokalizacji są comfort zones i relax zones - miejsca stworzone do wyciszenia, odpoczynku, krótkiej drzemki czy medytacji.

Istotną rolę odgrywają także przestrzenie spotkań: od kameralnych sal do rozmów zespołowych po większe, modułowe przestrzenie co-creating, które można szybko łączyć i reorganizować. Dzięki temu możliwe są zarówno szybkie spotkania projektowe, jak i warsztaty czy wydarzenia nawet do 150 osób.

Ważnym elementem są także living roomy i w pełni wyposażone kuchnie - miejsca, które sprzyjają spontanicznym rozmowom i budowaniu relacji między zespołami. W wybranych lokalizacjach dostępne są również tarasy, które latem stają się naturalnym przedłużeniem przestrzeni coworkingowej.

Najważniejsze jest jednak to, że nasze przestrzenie stale ewoluują. Regularnie prowadzimy ankiety i warsztaty z użytkownikami, aby na bieżąco odpowiadać na ich potrzeby. Jeśli coś nie działa - zmieniamy to.





4.3. Dziś przewaga, jutro minimum

ESG, zrównoważony rozwój i ergonomia w miejscu pracy.

Rynek coworkingowy wyraźnie się zmienia. Dziś nie chodzi już wyłącznie o elastyczność czy lokalizację, lecz o jakość środowiska pracy - taką, która realnie wspiera zdrowie, koncentrację i dobrostan użytkowników. Potwierdzają to zarówno obserwacje rynkowe, jak i wyniki naszego badania.

Jednym z kluczowych wniosków jest znaczenie ergonomii. Respondenci wskazują, że praca z domu bardzo często nie zapewnia odpowiednich warunków fizycznych. Brak ergonomicznego biurka, krzesła czy właściwego oświetlenia realnie wpływa na komfort i zdrowie pracowników. Jak zauważyła jedna z uczestniczek badania fokusowego:

„Regulowane biurko jest bardzo istotne i powinno być już w zasadzie standardem. O ile wygodny fotel często się pojawia, to biurka - niekoniecznie. A przecież pracodawca powinien o to dbać, bo jeśli zacznę mieć poważne problemy z kręgosłupem, będę mniej dostępna w pracy.”



Ergonomia w kontekście przestrzeni coworkingowej to jednak znacznie więcej niż wygodne krzesło. To świadome projektowanie miejsca pracy tak, aby wspierało komfort, zdrowie, koncentrację i efektywność różnych użytkowników, przy jednoczesnym zachowaniu elastyczności, która stanowi istotę coworkingu. Obejmuje ono m.in. dostęp do regulowanych stanowisk pracy z monitorami i możliwością zmiany wysokości blatów, a także dobrze zaprojektowane oświetlenie - zarówno dzienne, jak i punktowe - pozbawione ośnieżeń i kontrastów męczących wzrok.

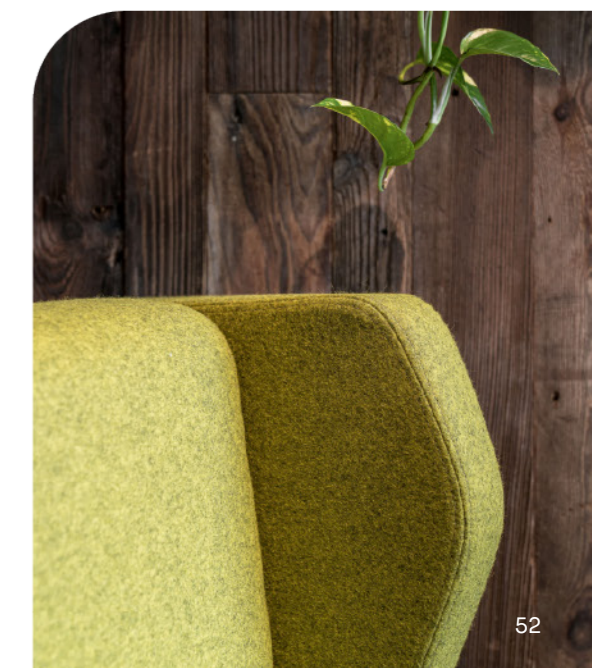
Ważną rolę odgrywa również akustyka: strefowanie przestrzeni, panele dźwiękochłonne czy rozwiązania ograniczające hałas, a także ergonomia „codzienna”, jak łatwy dostęp do gniazdek i infrastruktury technicznej bez konieczności „gimnastyki pod biurkiem”. Coraz częściej mówi się także o ergonomii społecznej - czyli projektowaniu przestrzeni, które sprzyjają interakcjom i współpracy, ale ich nie wymuszają, pozostawiając użytkownikom wybór i poczucie kontroli nad sposobem pracy.

Istotnym, choć często pomijanym elementem ergonomii jest także komfort termiczny. Różnorodność użytkowników coworkingu oznacza różne potrzeby w zakresie temperatury i wentylacji. Jak podkreślali uczestnicy fokus:

„To jest nasza codzienna bolączka - pracuję w biurze, gdzie nie ma otwieranych okien, a klimatyzacja, mimo że nowoczesna, działa niezbyt dogodnie. Albo komuś wieje, albo komuś jest za gorąco - trudno dogodzić wszystkim.”

Dlatego ergonomiczne środowisko pracy to również rozwiązania pozwalające na większą indywidualną regulację warunków - tak, aby użytkownicy mogli dostosować przestrzeń do własnych potrzeb i preferencji.

Dane z badania jasno pokazują, że największe braki w biurach dotyczą ergonomii i możliwości skupienia. Strefy ciszy są dostępne jedynie dla 6% badanych, podczas gdy aż 30% uznaje je za pożądane. Regulowane biurka posiada tylko 16% biur, mimo że 24% respondentów wskazuje je jako element idealnego miejsca pracy. Najmniej istotnym elementem są dla pracowników budki telefoniczne - dostępne są zaledwie w 2% biur, a oczekuje ich 2% pracowników.





Również strefy relaksu pozostają wyraźnie niedoszacowane (dostępne: **6%**, pożądane: **39%**). Zestawienie to pokazuje wyraźny rozdźwięk między tym, co biura oferują dziś, a tym, co realnie wpływa na komfort, zdrowie i efektywność pracy.

Osobnym, choć równie istotnym obszarem, jest estetyka i atmosfera biura.

Wyniki badania pokazują, że ponad **65%** respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że estetyka i atmosfera przestrzeni biurowej pozytywnie wpływają na ich komfort pracy, w tym ponad **31%** deklaruje zdecydowaną zgodę. Jedynie niecałe **9%** badanych nie dostrzega takiego wpływu.

Dane te potwierdzają, że coworking coraz częściej postrzegany jest nie tylko jako funkcjonalne miejsce do pracy, lecz także jako środowisko, które realnie poprawia jakość codziennego doświadczenia zawodowego - zarówno pod względem fizycznym, jak i mentalnym.

Estetyka i ergonomia coraz częściej postrzegane są jako elementy tej samej jakości środowiska pracy - takiej, która ma znaczenie nie tylko tu i teraz, ale również w długiej perspektywie użytkowania.

W tym kontekście coraz większego znaczenia nabierają zrównoważony rozwój i odpowiedzialne podejście do wyposażenia przestrzeni. ESG w coworkingu nie funkcjonuje jako abstrakcyjna strategia - użytkownicy dostrzegają je bardzo konkretnie: w jakości mebli, ich trwałości oraz wpływie na codzienne funkcjonowanie.

To właśnie dlatego Brain Embassy od lat stawia na rozwiązania projektowane z myślą o długim cyklu życia.

- Ciekawym przykładem jest fakt, że w jednej z pierwszych lokalizacji część mebli była już tapicerowana po raz drugi. Drobne przetarcia tapicerki nie muszą bowiem oznaczać końca życia mebla - w przypadku wysokiej jakości produktów trwałość mechanizmów i wypełnień jest znacznie dłuższa, a ponowne tapicerowanie pozwala użytkownikowi je jeszcze przez wiele lat. Zamiast wymiany - drugie życie.
- To podejście nie ogranicza się wyłącznie do tapicerki - w podobny sposób odnawiane są również inne elementy wyposażenia, co konsekwentnie wydłuża ich cykl życia.
- Jest to prosty, ale bardzo konkretny przykład ESG w praktyce: mniej odpadów, dłuższe użytkowanie i realnie mniejszy ślad środowiskowy.

W Brain Embassy meble traktowane są jako wspólny zasób wszystkich przestrzeni, a nie element przypisany na stałe do jednej lokalizacji. Dzięki temu mogą być relokowane i ponownie wykorzystywane w zależności od aktualnych potrzeb użytkowników, co pozwala elastycznie zmieniać układ i funkcję powierzchni bez konieczności ciągłej wymiany wyposażenia.

Takie podejście wspiera ideę cyrkularności, wydłuża cykl życia mebli i realnie ogranicza zużycie zasobów - stanowiąc praktyczną realizację założeń ESG.

Kluczową rolę w tym modelu odgrywa wieloletnia współpraca z partnerem Brain Embassy - Kinnarps.

Projektując meble z myślą o trwałości, ergonomii i możliwości serwisowania, Kinnarps umożliwia planowanie wyposażenia w perspektywie całego cyklu życia - od pierwszej aranżacji, przez relokację między przestrzeniami, aż po odnowienie i ponowne wykorzystanie. To podejście, w którym decyzje materiałowe i projektowe wspierają długofalowe użytkowanie, a nie jednorazowy efekt wizualny.

Wszystko to pokazuje, że przyszłość coworkingu - i nowoczesnych biur w ogóle - opiera się na projektowaniu przestrzeni w długim horyzoncie: z myślą o zdrowiu użytkowników, trwałości wyposażenia firm i realnym wpływie na środowisko.



Głos eksperta



Beata Osiecka
Managing Director Kinnarps Polska

Kinnarps jako kompleksowy dostawca wyposażenia dla przestrzeni pracy obserwuje, że od pewnego czasu oczekiwania użytkowników wyprzedzają obecne standardy biur. Z perspektywy strategii środowiska pracy wyraźnie widać, że biuro przestaje być jedynie miejscem wykonywania zadań, a staje się narzędziem wspierającym efektywność, dobrostan i zaangażowanie. Wyniki badań pokazują potrzebę projektowania przestrzeni elastycznych, które oferują wybór – od stref ciszy po miejsca współpracy. Ergonomia, akustyka i możliwość indywidualnego dostosowania stanowiska pracy stają

się kluczowe dla zdrowia i efektywności użytkowników. Jednocześnie rośnie znaczenie jakości i ponownego wykorzystania mebli, co wpisuje się w praktyczne podejście do ESG.

Wyposażenie zaprojektowane, wyprodukowane i dostarczone z myślą o długim cyklu życia pozwala nie tylko lepiej odpowiadać na potrzeby użytkowników, dotyczące ich dobrostanu w środowisku pracy, lecz także ograniczać negatywny wpływ organizacji na środowisko naturalne.



5.1. Neuroróżnorodność w praktyce

Jednym z kluczowych wyzwań współczesnego środowiska pracy jest przeciążenie bodźcami oraz brak możliwości dopasowania warunków pracy do indywidualnych potrzeb użytkowników. W tradycyjnie zaprojektowanych biurach dominują rozwiązania jednolite, które zakładają podobny sposób pracy wszystkich osób, niezależnie od różnic w poziomie koncentracji, wrażliwości na hałas czy preferowanych form współpracy. W praktyce prowadzi to do sytuacji, w której część pracowników doświadcza nadmiernego zmęczenia poznawczego, podczas gdy inni odczuwają niedobór interakcji i wymiany z zespołem.

Problem ten jest wyraźnie widoczny w codziennych doświadczeniach pracy biurowej. Znaczna część badanych wskazuje, że hałas oraz nadmiar bodźców dźwiękowych i wizualnych utrudniają im efektywną pracę wymagającą skupienia. Jednocześnie te same osoby podkreślają, że kontakt z innymi, możliwość rozmowy i spontaniczne interakcje mają dla nich dużą wartość i pozytywnie wpływają na kreatywność oraz poczucie przynależności.



Oznacza to, że kluczowym problemem nie jest sama obecność bodźców, lecz brak możliwości wyboru pomiędzy różnymi trybami pracy. Skalę tego niedopasowania dobrze ilustrują poniższe dane:

- Strefy cichej pracy dostępne są jedynie dla **6%** badanych, podczas gdy aż **30%** respondentów uznaje je za pożądane.
- Strefy relaksu pozostają wyraźnie niedoszacowane - są dostępne w **6%** biur, przy **39%** wskazań jako pożądane.

Dane te pokazują, że obecne biura znacznie częściej oferują przestrzeń wspólną niż miejsca umożliwiające wyciszenie, indywidualne skupienie lub krótką regenerację.

Jednocześnie praca biurowa nadal pełni ważną funkcję społeczną

Znaczna część respondentów wskazuje, że obecność innych ludzi, możliwość współpracy oraz rozmowy wpływają pozytywnie na motywację i zaangażowanie. Oznacza to, że rozwiązaniem nie jest eliminacja interakcji, lecz stworzenie środowiska, które pozwala na elastyczne przechodzenie pomiędzy różnymi trybami pracy - w zależności od zadania i momentu dnia. Wypowiedzi osób z badanej grupy fokusowej potwierdzają powyższe:

„Są momenty, kiedy potrzebuję ciszy i pełnego skupienia, a są takie, kiedy najlepiej pracuje mi się przy ludziach. Problem pojawia się wtedy, gdy nie mam wyboru.”

„Nie chodzi o to, żeby biuro było albo ciche, albo głośnie. Chodzi o możliwość zmiany miejsca w zależności od tego, co robię.”

Wypowiedzi te jasno pokazują, że kluczową potrzebą użytkowników nie jest jeden idealny model biura, lecz wolność wyboru warunków pracy.

W tym kontekście neuroróżnorodność przestaje być pojęciem teoretycznym, a staje się praktycznym kryterium projektowania przestrzeni.

Odpowiedzią na te wyzwania jest środowisko pracy oparte na różnorodności funkcjonalnej, które umożliwia równoległe istnienie stref cichych, przestrzeni wspólnych, miejsc do spotkań oraz obszarów sprzyjających regeneracji. Takie podejście pozwala użytkownikom samodzielnie dopasowywać otoczenie do aktualnych potrzeb, zamiast dostosowywać się do jednego, sztywnego schematu.

Wyniki badania wskazują również, że przestrzenie coworkingowe są częściej kojarzone z elastycznością, różnorodnością i nowoczesnością niż tradycyjne biura. Jednocześnie zgłaszane obawy dotyczące hałasu podkreślają znaczenie świadomego projektowania, w którym zróżnicowane potrzeby użytkowników są uwzględniane już na etapie planowania przestrzeni, a nie traktowane jako późniejszy dodatek.

W rezultacie wolność wyboru staje się jednym z kluczowych standardów nowoczesnego środowiska pracy. Przestrzenie umożliwiające zmianę miejsca, poziomu bodźców i charakteru interakcji sprzyjają lepszemu wykorzystaniu potencjału pracowników oraz ograniczają zmęczenie poznawcze. Dane pokazują, że środowiska pracy uwzględniające neuroróżnorodność lepiej odpowiadają na realne wyzwania współczesnej organizacji pracy, w której jeden uniwersalny model przestaje być wystarczający.





5.2. Ambient belonging - przynależność, której nie widać



Wraz z dojrzewaniem rynku coworkingowego zmienia się sposób rozumienia wspólnoty w miejscu pracy. Jeszcze kilka lat temu coworking był najczęściej kojarzony z intensywnym networkingiem, wydarzeniami i aktywną wymianą kontaktów. Dziś coraz wyraźniej widać, że dla wielu użytkowników równie ważna jest możliwość przynależenia do społeczności bez konieczności ciągłej interakcji. To zjawisko określane jest mianem **ambient belonging**, czyli cichej przynależności.

Ambient belonging opiera się na poczuciu bycia częścią środowiska dzięki samej obecności. Nie wymaga aktywnego uczestnictwa w życiu społeczności ani budowania rozbudowanej sieci relacji. Wspólnota nie jest tu deklarowana ani manifestowana - wynika raczej z regularnego przebywania w tej samej przestrzeni, znajomych twarzy czy przewidywalnego rytmu dnia. Przynależność może być więc doświadczeniem dyskretnym, które nie narusza indywidualnych granic użytkownika.

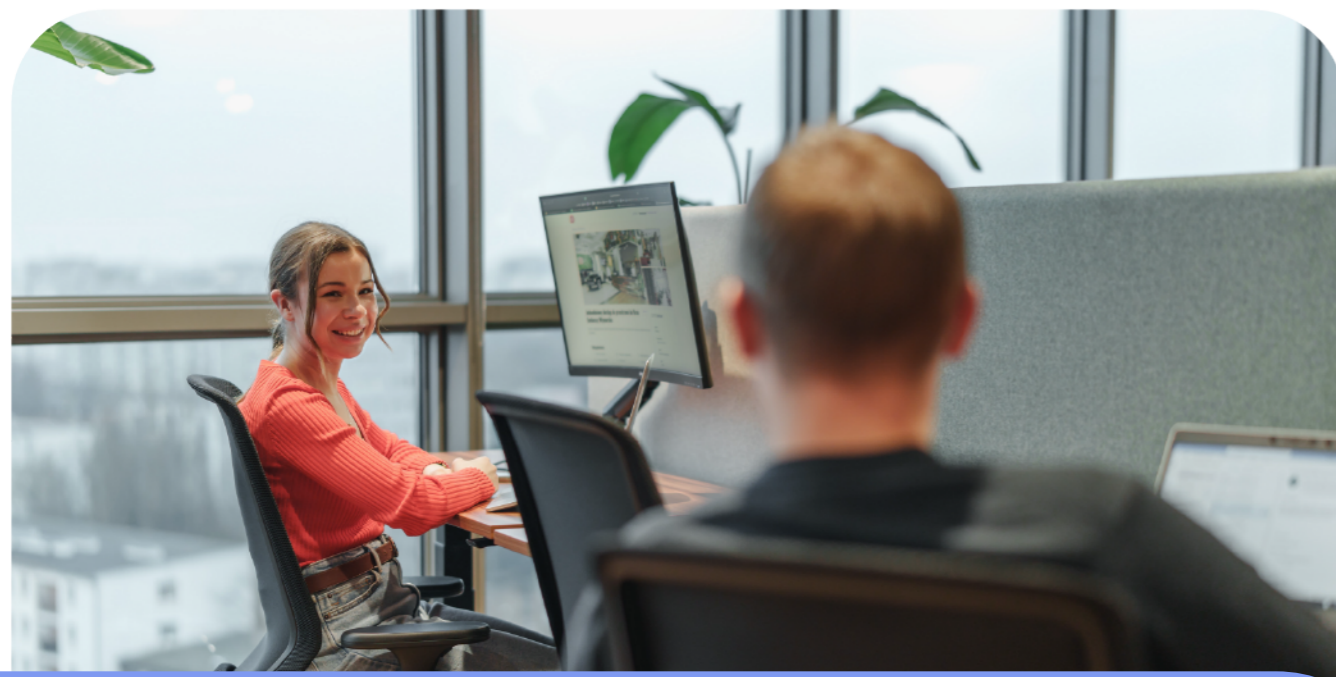
Tendencja ta wiąże się z rosnącą potrzebą autonomii oraz większą świadomością własnych stylów pracy. Coraz więcej osób pracuje w trybie wymagającym długich okresów koncentracji i pracy koncepcyjnej. Dla jednych kontakt z innymi jest źródłem inspiracji i energii, dla innych - bodźcem, który należy dawkować. Ambient belonging zakłada, że oba te podejścia mogą współistnieć w tej samej przestrzeni.

Z perspektywy coworkingu oznacza to potrzebę projektowania środowiska pracy w sposób bardziej zróżnicowany. Nowoczesne przestrzenie powinny umożliwiać zarówno współpracę i spontaniczne spotkania, jak i spokojną współobecność. Równie ważne jak wydarzenia społecznościowe staje się tworzenie warunków do pracy w ciszy, skupieniu i poczuciu psychicznego komfortu.

Dla użytkowników oznacza to większą swobodę regulowania poziomu zaangażowania społecznego. Freelancerzy i specjaliści pracujący koncepcyjnie mogą korzystać z energii wspólnego miejsca pracy bez konieczności ciągłej interakcji. Z kolei osoby wrażliwe na nadmiar bodźców lub znajdujące się w okresie intensywnej pracy mogą funkcjonować w środowisku, które nie wymaga stałej obecności w życiu społeczności.

Cicha przynależność nie oznacza braku wspólnoty. Wręcz przeciwnie - jest często oznaką jej dojrzałości. W świecie pracy, w którym elastyczność stała się standardem, elastyczna staje się także sama definicja przynależności do miejsca i społeczności pracy.





5.3. Dlaczego obecność nie równa się produktywności?

Jednym z najczęściej powracających wątków w badaniach jakościowych było doświadczenie „odsiadywania godzin” – aż **31%** badanych przyznało, że spędza czas w pracy fizycznie, lecz bez realnej efektywności. Respondenci opisywali to jako bycie „pod ręką”, „na miejscu” lub „na widoku”, bez przestrzeni na skupienie, regenerację czy faktyczne domykanie zadań.



Problem „odsiadywania godzin pracy” nie dotyczy wyłącznie biur. Pojawia się zarówno w pracy stacjonarnej, jak i zdalnej. W domu przyjmuje formę ciągłej dostępności, rozmycia granic i pracy „w tle” życia prywatnego. W tradycyjnym biurze – presji obecności, hałasu, nadmiaru bodźców i braku możliwości wycofania się na chwilę skupienia.

W obu przypadkach efekt jest podobny: wydłużony czas pracy nie przekłada się na wyższą produktywność.

Dane i wypowiedzi uczestników badania pokazują, że realna efektywność nie rośnie wraz z liczbą godzin spędzonych przy biurku, lecz wraz z możliwością świadomego zarządzania energią, uwagą i rytmem pracy. Kluczowe okazuje się nie to, gdzie pracujemy, ale czy mamy wybór.

Zmiana otoczenia pełni tu funkcję regulatora



Przejsie do innej strefy



Zmiana perspektywy



Krótkie „oderwanie” się od głównego miejsca pracy

Zmiana przestrzeni pozwala przerwać spiralę pozornej aktywności i wrócić do zadań z nową energią. Respondenci wskazywali, że nawet krótki pobyt w innej przestrzeni – w której jest mniejsze obciążenie społeczne i panuje cisza – pomaga im odzyskać koncentrację i sens wykonywanej pracy.



Szczególną rolę odgrywają tu strefy „oddechu” – miejsca zaprojektowane nie do intensywnej współpracy ani formalnych spotkań, lecz do krótkiej regeneracji, refleksji lub pracy w skupieniu. To właśnie ich brak był jedną z najczęściej wskazywanych barier efektywności w klasycznych biurach.

Coworking, rozumiany jako elastyczny ekosystem przestrzeni, naturalnie odpowiada na to wyzwanie. Umożliwia płynne przechodzenie między trybami pracy: od intensywnej współpracy, przez czas skupienia, po momenty regeneracji. Dzięki temu praca przestaje być ciągłym „siedzeniem”, a zaczyna być procesem z rytmem, przerwami i momentami realnego zaangażowania.

Realna produktywność pracowników uwzględnia ich poczucie dobrostanu. Polega na projektowaniu środowiska, które pozwala ludziom pracować mądrzej, a nie dłużej. Tam, gdzie pojawia się przestrzeń na oddech, znika potrzeba udawanej produktywności, a jej miejsce zajmuje praca, która faktycznie ma sens.





5.4. Personalizacja pracy jako nowy standard

Współczesna praca coraz rzadziej przebiega według sztywnego, przewidywanego schematu. Dla wielu zespołów i specjalistów jest ona procesem dynamicznym, opartym na zmiennych rytmach koncentracji, kreatywności i energii. Moment największej efektywności - tzw. flow - może pojawić się zarówno w standardowych godzinach pracy, jak i późnym wieczorem czy wczesnym rankiem.

To właśnie w tym miejscu pojawia się potrzeba podejścia 24/7 - nie jako presji dostępności, lecz jako realnej elastyczności infrastruktury.

Biuro, które podąża za rytmem pracy

Indywidualne podejście 24/7 zakłada odejście od jednolitego modelu dostępności na rzecz dopasowania środowiska pracy do różnych stylów działania.

Dla jednych oznacza to możliwość skupionej pracy w ciszy poza „godzinami szczytu”, dla innych - dostęp do infrastruktury i zasobów wtedy, gdy pojawia się impuls twórczy lub potrzeba dokończenia zadania.

W wypowiedziach z badań jakościowych wyraźnie wybrzmiewa, że praca nie zawsze mieści się w ramach 8:00-16:00:

„Jeśli trzeba, siedzę po 12 godzin.”

„Wczoraj byłem w pracy 12 godzin, dzisiaj mogłabym wyjść wcześniej - ale wiem, że inni potem gadają o nierównościach.”

To pokazuje napięcie między indywidualnym rytmem pracy a sztywnym, społecznym oczekiwaniem obecności. Model 24/7 pozwala zredukować to napięcie - przenosząc akcent z czasu spędzonego w biurze na realny efekt pracy.

24/7 to coś więcej niż otwarte drzwi

Tak rozumiana dostępność nie sprowadza się jedynie do fizycznego otwarcia przestrzeni. Obejmuje ona również:

- dostęp do bezpiecznej infrastruktury (kontrola dostępu, monitoring),
- gotowość systemów IT i rezerwacyjnych,
- możliwość korzystania z różnych stref funkcjonalnych o każdej porze.

Biuro staje się wówczas zintegrowanym elementem procesu pracy, a nie jego ograniczeniem.

W kontekście danych warto zwrócić uwagę na silne korelacje pomiędzy komfortem psychicznym a efektywnością pracy ($k \approx 0,59-0,65$ w przypadku pracy z domu). Oznacza to, że możliwość dopasowania czasu i rytmu pracy bezpośrednio wpływa na poczucie produktywności i dobrostanu.

Model 24/7 przenosi tę logikę do przestrzeni fizycznej - daje swobodę wyboru nie tylko miejsca, ale i momentu pracy.



Sprawczość jako element kultury organizacyjnej

Indywidualne podejście 24/7 wzmacnia poczucie sprawczości i odpowiedzialności po stronie użytkownika. Dając możliwość samodzielnego wyboru momentu i sposobu pracy, organizacja sygnalizuje zaufanie oraz szacunek wobec indywidualnych preferencji.

To szczególnie istotne w kontekście różnic międzypokoleniowych. Z badań wynika, że:

- młodszy pracownicy częściej korzystają z home office,
- starsi częściej wybierają pracę stacjonarną,
- wraz z wiekiem rośnie jednocześnie wrażliwość na bodźce i zmęczenie sensoryczne.

Jednolity model dostępności nie odpowiada więc wszystkim jednakowo. Elastyczne biuro uznaje tę różnorodność za wartość - i tworzy warunki, w których każdy może funkcjonować w swoim optymalnym rytmie.



Elastyczność jako przewaga konkurencyjna

Indywidualne podejście (24/7) jest odpowiedzią na rosnącą różnorodność zespołów - pod względem ról, doświadczeń, stylów pracy i rytmów dobowych. Jedna uniwersalna dostępność nie wspiera wszystkich jednakowo.

Jak działa elastyczne biuro?

- Zwiększa efektywność poprzez dopasowanie do naturalnych rytmów pracy,
- redukuje stres związany z presją obecności,
- wzmacnia kulturę zaufania i odpowiedzialności,
- podnosi atrakcyjność organizacji w oczach talentów.

Przestrzeń pracy przestaje być miejscem „od-do”. Staje się platformą, która wspiera użytkownika wtedy, gdy jest mu naprawdę potrzebna - niezależnie od godziny.

To właśnie w tym kierunku ewoluuje nowoczesne środowisko pracy.

Głos eksperta



Adam Lis

Flexible Office Solutions Director, JLL

Badania sugerują, że aż ok. 15-20% osób w naszym społeczeństwie to osoby neuroatypowe¹⁾. Praca biurowa - szczególnie ta w rytmie „od 9 do 17” - absolutnie nie przystaje do naszych czasów i do różnorodności pracowników większości firm. W efekcie, w epoce dominacji pracy hybrydowej i zanikającej kultury organizacyjnej - której jednym z nośników jest właśnie biuro - niezwykle istotne jest zapewnienie pracownikom środowiska pracy, które współgra z ich rytmem dobowym i odpowiada na nawet najbardziej nietypowe potrzeby. Przestrzeń do pracy powinna być dostępna 24/7, ale przede wszystkim powinna się plastycznie dostosowywać do jej użytkowników oraz do kontekstu ich pracy

1) Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. British Medical Bulletin, 135(1), 108-125. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa021>



5.5. Historie zza biurka - głos pracowników

Dane ilościowe pokazują kierunki i zależności. Wywiady pogłębione pozwalają zrozumieć, co za nimi stoi. Rozmowy z pracownikami warszawskich firm różnej wielkości i szczebla stanowisk ujawniają, że decyzje dotyczące modelu pracy nie wynikają wyłącznie z wygody czy przyzwyczajenia. Są odpowiedzią na konkretne potrzeby: relacyjne, psychologiczne, zdrowotne i organizacyjne.

Poniższe wypowiedzi pokazują, jak pracownicy definiują dobre środowisko pracy.



Relacje i przepływ informacji

„Dla mnie jest ważna praca w fajnym środowisku; jest ważny przepływ informacji; mieliśmy nawet śniadania wspólne organizowane, żebyśmy pogadali - osoby z różnych działów, wymienili się doświadczeniami i ogólnie poznali się.”

W wielu wywiadach powracał temat nieformalnych interakcji. Pracownicy podkreślali znaczenie spontanicznych rozmów, możliwości poznania osób z innych działów oraz swobodnej wymiany doświadczeń.

To potwierdza wcześniejsze wnioski z części ilościowej - biuro pełni funkcję integrującą i ułatwia przepływ informacji, który w modelu w pełni zdalnym bywa ograniczony. Dla części badanych to właśnie relacyjny wymiar pracy stanowi kluczową wartość obecności w biurze.

Granica między pracą a życiem prywatnym

W wypowiedziach badanych wyraźnie widać potrzebę fizycznego i psychicznego oddzielenia pracy od życia prywatnego. Biuro pełni w tym kontekście funkcję „ramy dnia” - wyznacza początek i koniec aktywności zawodowej.

Ten wątek koresponduje z wcześniejszymi obserwacjami dotyczącymi trudności w zachowaniu granic w pracy zdalnej. Dla części osób wyjście z biura jest symbolicznym domknięciem obowiązków, co sprzyja regeneracji i długofalowemu dobrostanowi.

„Lubię mieć oddzielną przestrzeń, taką prywatną od przestrzeni pracowej, bo dzięki temu mam wrażenie zawsze, że jak wychodzę z biura, to głowa się wyłącza w tym momencie.”

Ten wątek koresponduje z wcześniejszymi obserwacjami dotyczącymi trudności w zachowaniu granic w pracy zdalnej. Dla części osób wyjście z biura jest symbolicznym domknięciem obowiązków, co sprzyja regeneracji i długofalowemu dobrostanowi.

Ergonomia i odpowiedzialność pracodawcy

„Mam wygodniej w biurze. Mam wygodniejsze krzesło i możliwość pracowania stojąc. W domu siedzę przy kuchennym czy jadalnianym stole. Czasami te pozycje są okropne - mam kolano pod brodą albo w ogóle gdzieś nogę w dziwnym miejscu i mój kręgosłup na tym cierpi.”



Ergonomia miejsca pracy była jednym z częściej poruszanych tematów. Pracownicy zwracali uwagę, że komfort fizyczny bezpośrednio przekłada się na efektywność oraz absencję zdrowotną.

Świadomość wpływu na zdrowie wielogodzinnej pracy siedzącej rośnie.

W kontekście zarządzania zespołem oznacza to, że inwestycja w ergonomię jest jednocześnie inwestycją w stabilność i dostępność pracowników.

Funkcjonalność przestrzeni



„Mamy kuchnię, możemy sobie tam odgrzać jedzenie, natomiast nie mamy miejsca do jedzenia i jemy przy biurkach albo w sali konferencyjnej albo siadam sobie w korytarzu. To nie jest wygodne. Ani zdrowe.”

„Lubię zapraszać ludzi do biura, bo mam poczucie, że to miejsce mnie dobrze reprezentuje.”



Wywiady pokazały, że pracownicy zwracają uwagę nie tylko na stanowiska pracy, ale na całościowe doświadczenie przestrzeni. Brak wyodrębnionych stref - do odpoczynku, spożywania posiłków czy nieformalnych rozmów - obniża komfort dnia pracy.

Biuro jest środowiskiem wielofunkcyjnym. Jeśli przestrzeń nie odpowiada na różne tryby aktywności (praca w skupieniu, współpraca, regeneracja), napięcia kumulują się w codziennych, pozornie drobnych sytuacjach.

Wnioski z części jakościowej

Historie zza biurka pokazują, że potrzeby pracowników są bardziej złożone niż prosty podział na „dom” i „biuro”.

- Dla części kluczowe są relacje i energia zespołu.
- Dla innych - jasna granica między życiem zawodowym a prywatnym.
- Coraz większe znaczenie ma ergonomia i funkcjonalność przestrzeni.

Wyniki wywiadów potwierdzają wnioski z badań ilościowych: optymalne środowisko pracy to takie, które umożliwia dopasowanie przestrzeni do rodzaju wykonywanych zadań i indywidualnych preferencji.

Nie chodzi o samą obecność w biurze, lecz o jakość doświadczenia pracy w tej przestrzeni.

Autorzy raportu

Brain Embassy

Iwona Barszcz
Justyna Bobrowska
Weronika Bryk
Monika Duszczyk
Maciej Grzywacz
Monika Kaczmarczyk
Marta Kamińska
Barbara Malarczyk
Mateusz Skwierczyński
Daria Stefaniak
Justyna Ostrowska
Jakub Wilmański

Badania i analiza danych

Katarzyna Haczewska, We Find

Projekt graficzny

Berry Kolektyw Kreatywny x Justyna Bobrowska

© 2026 Brain Embassy. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Treść publikacji może być cytowana z podaniem źródła. Zabronione jest kopiowanie, rozpowszechnianie lub wykorzystywanie materiałów w celach komercyjnych bez uprzedniej zgody Brain Embassy.

O Brain Embassy

Brain Embassy to sieć nowoczesnych coworkingów w Warszawie stworzona z myślą o firmach, które szukają komfortowego, inspirującego miejsca do pracy i dalszego rozwoju.

Tworzymy przestrzenie, które łączą ludzi, pomysły i możliwości rozwoju. Dbamy o środowisko pracy sprzyjające koncentracji, współpracy i dobrostanowi - wierząc, że dobrze zaprojektowana przestrzeń może realnie wpływać na jakość pracy, relacji i kreatywności zespołów.

Od ponad dekady rozwijamy coworking w Polsce, tworząc miejsca, które wspierają firmy w zmieniającym się świecie pracy - od startupów po duże organizacje.

Więcej informacji:

www.brainembassy.pl

