

 <p>ZDALNY Model oparty tylko na pracy zdalnej dla wszystkich pracowników.</p>	 <p>Oszczędność kosztów – biuro, dojazdy, podróże służbowe. Ta sama opcja dla wszystkich pracowników. Pełne dostosowanie do zdalnych narzędzi. Elastyczność czasu.</p>	 <p>Koordinacja komunikacji i przepływu informacji. Trudność w utrzymaniu i pielęgnowaniu kultury firmy, relacji międzyludzkich i potrzeby przynależności. Zapewnienie odpowiednich narzędzi.</p>
 <p>BIURO Praca w szeroko rozumianej siedzibie firmy, brak pracy zdalnej. Dla uogólnienia nazwany jako „biuro”</p>	 <p>Ta sama opcja dla wszystkich pracowników, dobrze znana i przewidywalna. Ułatwione zarządzania i koordynacja pracy zespołów. Kultura, wartości, komunikacja, relacje – wszystko „na miejscu”. Benefity biurowe i zorganizowana przestrzeń pracy.</p>	 <p>Brak elastyczności, której pracownicy oczekują. Wizerunek pracodawcy – firma może być negatywnie postrzegana przez potencjalnych kandydatów, szczególnie młodego pokolenia. Brak pracy zdalnej. Koszty biura i przejazdu pracowników.</p>
 <p>FUNKCJONALNY Mix pracowników biurowych i zdalnych pod kątem lokalizacji i zadań. Zespoły mogą być w pełni zdalne lub zlokalizowane w różnych biurach.</p>	 <p>Dopasowanie miejsca pracy pod kątem zadań, projektów i roli. Stałe miejsca pracy w biurach. Organizacja i elastyczność w jednym. Model często stosowany przed pandemią.</p>	 <p>Wymaga od liderów sprawnej koordynacji, analizy i znajomości zadań pracowników oraz ustalenia jasnych reguł. Ryzyko chaosu.</p>
 <p>HYBRYDOWY FLEXI Swoboda wyboru miejsca i czasu pracy.</p>	 <p>W tym modelu mogą być ustalone normy np. 3 dni w biurze i 2 dni zdalnie z dowolnością wyboru kiedy. Elastyczność i pełne zaufanie do pracowników co do planowania pracy.</p>	 <p>Brak przewidywalności – może być konieczność wprowadzenia pewnych zasad np. spotkania 1:1 tylko osobiście. Wyzwanie dla liderów jeśli chodzi o komunikację, koordynację i planowanie.</p>
 <p>HYBRYDOWY STAŁY Opcja pracy zdalnej według określonego harmonogramu (najczęściej tygodniowego).</p>	 <p>Podział na konkretne dni w biurze i zdalne, ustalone najczęściej zespołowo – ułatwienie dla liderów. Opcja pracy zdalnej w stałym wymiarze. Niższe koszty dojazdów dla pracowników. Ustalona struktura pracy – konkretne dni na prace biurową i zdalną.</p>	 <p>Ograniczona elastyczność – wyznaczone dni nie będą pasować wszystkim. Mała oszczędność na kosztach biura. Zespoły o różnych grafikach pracy mogą się nie spotykać w biurze – utrudniony kontakt.</p>

