Warszawa, dn. 11.02.2026
Informacja prasowa

Powrót do biura? Co piąty pracownik woli zmienić pracę

Z najnowszego badania opinii SW Research przeprowadzonego na zlecenie agencji rekrutacyjnej Devire wynika, że gdyby Polacy mogli samodzielnie wybrać model pracy, zaledwie co dziesiąty pracownik (10%) zdecydowałby się na pracę wyłącznie z biura.[1] Pozostałe 90% wybrałoby pracę zdalną lub hybrydową w różnych wariantach. Co nam najbardziej przeszkadza w biurze? Hałas, brak naturalnego światła i świeżego powietrza ale też zbyt długa kolejka do mikrofalówki w godzinach „kuchennego szczytu".

Co piąty Polak (dokładnie 19,7%) deklaruje, że chciałoby pracować całkowicie zdalnie. Co trzeci (28,7%) wybrałoby model z przewagą dni zdalnych (2–3 dni w tygodniu), a 15,8% oczekuje przynajmniej jednego dnia pracy zdalnej w tygodniu. Rodacy przyznają, że w biurze czują się dużo bardziej przebodźcowani (tak deklaruje 56,7% badanych). Jak wynika z badania Devire, w pracy stacjonarnej najbardziej doskwiera im hałas (36,1%), brak prywatności (31,3%), brak naturalnego światła (22,6%), brak świeżego powietrza, otwieranych okien lub chociażby tarasu, na którym można się przewietrzyć (22,6%) oraz klasyczny open space, który dla 16% respondentów jest źródłem rozproszenia. Zaskakująco wysoko plasuje się także kuchnia, która w wielu firmach nadal ma jedną lodówkę, kilka mikrofalówek i w godzinach lunchu zamienia się w najbardziej zatłoczone miejsce w biurze. To dla 12,3% pracowników realne źródło stresu.

– Dom daje nam coś, czego biuro często nie zapewnia: poczucie kontroli. Możemy regulować temperaturę, otworzyć okno, wyjść na spacer, zrobić zdrowy posiłek, ustawić oświetlenie, włączyć muzykę, zrobić krótką przerwę regeneracyjną. To drobne elementy, ale to właśnie one stabilizują układ nerwowy. W pracy zdalnej łatwiej jest dbać o balans, o cichy rytm dnia, o mikroodpoczynki, które pozwalają mózgowi działać efektywnie przez wiele godzin – wyjaśnia Magdalena Flera-Łapińska, Mental Health Specialist w Foundever Poland. – Przy pracy w biurze wiele z tych elementów znika. Nie zawsze mamy wpływ na hałas, temperaturę, światło, klimatyzacje, czy open space, w którym rozmowy innych osób towarzyszą nam przez cały dzień. Z perspektywy układu nerwowego robi to ogromną różnicę, bo przebodźcowanie to nie kwestia „wygody", lecz biologii – tłumaczy.

Przymusowy powrót? Co piąty pracownik gotów jest odejść

Co zrobiliby Polacy, gdyby po roku udanej pracy zdalnej, pracodawca nakazał powrót do biura? Tylko 19,4% wróciłoby bez oporów. Dla pozostałych byłoby to naruszenie wypracowanej równowagi między pracą a życiem prywatnym: 34,2% próbowałoby negocjować model hybrydowy, 16% zaczęłoby aktywnie szukać nowej pracy, 9% odeszłoby z firmy natychmiast.

[1] Raport Trendów 2026" Devire. Badanie opinii przeprowadzone przez SW Research na zlecenie Devire w listopadzie 2025. Metodologia: CAWI. N=300.

Łącznie oznacza to, że co piąty pracownik potraktowałby nakaz powrotu do biura jako bezpośredni impuls do zmiany pracodawcy.

Dominika Opozda, Regional Manager IT & Telecoms Devire, która zarządza rozproszonym zespołem rekrutacji IT przekonuje, że praca hybrydowa stała się warunkiem konkurencyjności. – Kandydaci, z którymi rozmawiamy, traktują elastyczność jako absolutny standard, a zespoły oczekują środowiska, które wspiera efektywność, a nie ją ogranicza – mówi. Zwraca też uwagę na ważny aspekt. – W tworzeniu i skalowaniu zespołów o zasięgu ogólnopolskim największą przewagą pracy zdalnej lub hybrydowej (realizowanej z różnych lokalizacji firmy) jest możliwość pozyskiwania talentów niezależnie od miejsca ich zamieszkania**.** Pozwala to budować różnorodne zespoły kompetencyjne, przyspieszać procesy rekrutacyjne i dopasowywać skład do potrzeb biznesu – bez ograniczania się do jednego miasta. Jednocześnie rośnie rola menedżera jako osoby odpowiedzialnej za spójność kultury, poczucie przynależności i realną współpracę mimo geograficznego rozproszenia. Bo mimo wielu korzyści płynących z pracy zdalnej jedno pozostaje niezmienne – ludzie chcą być częścią zespołu. To na menedżerze spoczywa zadanie stworzenia takiego środowiska, które im to umożliwi – mówi Opozda.

Dlaczego Polacy nie chcą wracać?

Badanie opinii SW Research pokazuje, że praca zdalna realnie poprawia dobrostan, organizację dnia i produktywność. Najczęściej wskazywane korzyści to: oszczędność czasu i pieniędzy na dojazdach (54,7%), większa elastyczność i autonomia w planowaniu dnia (50,6%), spokój i brak biurowych rozpraszaczy (44,6%), możliwość dbania o zdrowie (30%), większa efektywność i wykonywanie większej liczby zadań w krótszym czasie (31,8%).

– Praca hybrydowa ugruntowała nowy porządek. Skoro tylko 10% pracowników chce pracować wyłącznie z biura, to powrót do przestrzeni firmowych musi mieć sens. I musi być atrakcyjny. Biura przestają być obowiązkiem, a stają się produktem, który trzeba zaprojektować tak, by konkurował z komfortem pracy z domu. Wygrywają lokalizacje premium, świetny design i elastyczne modele coworkingowe, które pozwalają firmom płacić za realne wykorzystanie, a pracownikom: chcieć wracać – podsumowuje Rafał Pisklewicz z The Shire.

***

Kontakt dla mediów:

Agnieszka Żelazko

PR Manager

agnieszka.zelazko@grupabrm.pl
Tel. 695 431 706