



trendów biurowych

dla Administracji i HR na 2026 rok



Spis treści

O raporcie

str. 6

Gambit Królowej – transformacja biur

str. 8

Strategia Królowej – technologia i AI

str. 36

Inicjatywa Królowej – ludzie i rozwój

str. 52

Raport opracowali

str. 66



O Raporcie

Przed Państwem nasz najnowszy raport „26 trendów biurowych na 2026 rok”. To nie przypadek, że na jego okładce znajduje się królowa szachowa. W szachach Królowa /Hetman to najbardziej wszechstronna figura, która jest połączeniem możliwości wielu ruchów, działa w pionie i w poziomie, kontroluje kluczowe pola i nadaje tempo całej partii. W organizacjach tę rolę pełnią dziś Administracja i HR: to one spajają ludzi, łączą potrzeby biznesu i zespołu, tworzą przestrzeń biurową i całe środowisko pracy, decydując jaką strategię obrać i jaki ruch wykonać, aby spełnić cele organizacji i poprowadzić grę na własnych warunkach. Szach i mat – Królowa swojego działu jest tylko jedna!

Pomysł na raport wyrósł z praktyki. Jako Walter Herz – wiodąca firma doradcza na rynku nieruchomości komercyjnych – opieramy się na wieloletnim doświadczeniu zdobytym przy realizacji setek procesów zmiany biura. Projekt Akademia Najemcy, stworzony w 2017 roku przez Bartłomieja Zagrodnika – Prezesa Zarządu Walter Herz, edukuje i wspiera najemców w tworzeniu funkcjonalnych przestrzeni. Stoimy ramię w ramię z Administracją i HR, oferując merytoryczne i mentalne wsparcie – co czyni nas wiarygodnym głosem w prognozowaniu trendów.

W 2025 roku zebraliśmy setki pytań i doświadczeń podczas dwóch edycji Akademii Najemcy („Zmiana biura bez stresu” i „Biuro w czasach AI”). To właśnie te rozmowy, wyzwania i wnioski stały się impulsem, by przygotować drugą edycję naszego raportu – tym razem z perspektywą na 2026 rok.

W tym wydaniu do współtworzenia raportu zaprosiliśmy partnerów, którzy brali udział w tegorocznych wydarzeniach Akademii Najemcy: Altkom Akademia, Ahrend, CampusAI, CreoConcept, DM Building, Grupa Impel, Karimpol, Marcova oraz Office Plus. Dzięki ich

doświadczeniu oraz naszej analizie rynkowej powstał materiał, który nie tylko diagnozuje trendy, ale również pokazuje, jak przekładać je na konkretne ruchy w codziennej grze o lepsze biuro.

Strategia „Królowej biura” nie opiera się na efektownych pojedynczych ruchach, lecz na mądrym ustawieniu: jasnych priorytetach, krótkich cyklach decyzyjnych, pilotażach zamiast ryzykownych wdrożeń „na raz” oraz decyzjach opartych na danych. Właśnie dlatego porządkujemy trendy tak, by przełożyć je na konkretne działania: od kierunków rynkowych i technologicznych, przez funkcjonalność i standardy biura, po kompetencje zespołów i kulturę organizacyjną. Celem jest praktyczna mapa działań, która pomaga skrócić procesy, poprawić doświadczenie pracownika, obniżyć ryzyko i dowieźć trwałe wyniki biznesowe.

Przed Wami „26 trendów biurowych na 2026 rok” – przewodnik dla liderek i liderów Administracji oraz HR, a także dla Zarządów, którzy chcą prowadzić swoją „partię” świadomie: widzieć kilka ruchów naprzód, chronić kluczowe pola i konsekwentnie zmieniać strategię w rezultaty.

Magdalena
Zagrodnik

Partner, Board Member
Walter Herz



Gambit Królowej – transformacja biur



Biuro jako doświadczenie, nie tylko przestrzeń do pracy

Przyszłość biur to nie tylko lokalizacja, lecz przede wszystkim kompleksowe doświadczenie, które będzie wspierać rozwój zespołów i integrację z otoczeniem miejskim. Elastyczna przestrzeń biurowa, udogodnienia na miejscu i bardzo dobry dostęp do transportu miejskiego staną się ważnym narzędziem employer branding. W nadchodzącym roku przestrzenie biurowe będą w dalszym ciągu projektowane z myślą o hybrydowym stylu pracy – oferując strefy rekreacyjne, wysoki standard środowiska pracy, ergonomię stanowiska oraz miejsca sprzyjające integracji i współpracy. Biuro przestanie być wyłącznie miejscem wykonywania obowiązków, a stanie się narzędziem retencji talentów – wspierającym wellbeing, budowanie relacji i rozwój osobisty pracowników. Coraz większe znaczenie będzie miało podejście Design & Build, w którym projekt i realizacja będą ze sobą zintegrowane. Pozwoli to tworzyć optymalną przestrzeń dostosowaną do wymagań danej organizacji i jednocześnie obniżyć koszty operacyjne w długim okresie



Fot. Karimpol



„Nie chodzi już tylko o miejsce wykonywania obowiązków zawodowych, ale o przestrzeń, która wspiera rozwój zespołu, wzmacnia kulturę organizacyjną i przyciąga talenty. Obiekt klasy A w przyszłości powinien jednocześnie odpowiadać na potrzeby ludzi, biznesu i otoczenia miejskiego”. – **Michał Orłowski – Director / Head of Leasing and Asset Management, Karimpol Polska.**

„Biophilic Design 2.0 to projektowanie, które przywraca człowieka do jego pierwotnego środowiska, wspiera koncentrację, obniża poziom stresu i zwiększa poczucie dobrostanu. To inwestycja w zdrowie psychiczne i fizyczne – a tym samym w długowieczność i efektywność każdego środowiska pracy czy relaksu”. – **Kazimierz Jastrzębski – Founder, Office Plus Group**

„Współczesne pojęcie ergonomii daleko wykracza poza ergonomiczny fotel. To holistyczne podejście do środowiska pracy, które ma realny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników.” – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**



Wskazówki

dla Administracji

- Zapewnij płynne funkcjonowanie systemów rezerwacji i monitoruj ich efektywność w codziennym użytkowaniu.
- Optymalizuj wykorzystanie stref biura, prowadząc regularne analizy i audyty stopnia obłożenia.
- Popraw jakość środowiska pracy, poprzez inwestycje w ergonomiczne meble, odpowiednie oświetlenie, pamiętaj o zapewnieniu odpowiednich parametrów akustycznych.

dla HR

- Twórz programy wellbeingowe oparte na ergonomii i komforcie środowiska pracy.
- Promuj integrację zespołów poprzez dedykowane aktywności w przestrzeniach wspólnych.
- Monitoruj satysfakcję pracowników z użytkowania biura i wprowadzaj zmiany w odpowiedzi na potrzeby.

dla Zarządu

- Traktuj biuro jako narzędzie strategiczne do budowania kultury organizacyjnej i retencji.
- Analizuj ROI z inwestycji w przestrzeń pod kątem lojalności i produktywności zespołów.
- Integruj decyzje przestrzenne z celami biznesowymi, podkreślając rolę w pozyskiwaniu talentów.

Koszt beczynności – „stare” biuro pożera budżet

„Zostawmy, jak jest” – ta decyzja często okazuje się najdroższa. Starzejące się biuro generuje wzrost kosztów operacyjnych: wyższe rachunki za energię, spowodowane używaniem starego typu oświetlenia, nieszczelnością fasady budynku, niedziałającą lub niewydolną klimatyzacją, częstszymi awariami i serwisami poza godzinami pracy, a także rosnącymi opłatami eksploatacyjnymi. Do tego dochodzi niedostosowanie do modelu pracy hybrydowej, brak wystarczającej liczby sal konferencyjnych i miejsc spotkań, których dodanie wiąże się z bardzo wysokimi wydatkami. Nie zapominajmy o kosztach miękkich – spadku produktywności przez zwiększoną rotację pracowników, złą akustykę i światło, gorszą jakość powietrza oraz hałas na open space, gdzie ciągłe rozmowy uniemożliwiają skupienie, zwłaszcza osobom przyzwyczajonym do pracy w domowym zaciszu. Im dłużej zwlekamy z działaniem, tym droższe stają się niezbędne modernizacje: rosnące ceny materiałów, konieczność wyłaczania pięter i przestrzeni z użytku, przeróbki systemów IT/AV oraz ryzyko niezgodności z normami ESG i BHP. Dlatego w 2026 roku przewagę zyskają firmy, które podejmą szybkie kroki: przeprowadzą krótki audyt techniczny swojej powierzchni, zweryfikują rzeczywiste wykorzystanie przestrzeni i wybiorą jedną z dwóch ścieżek – przemyślaną modernizację lub relokację do biura lepiej dostosowanego do hybrydowego modelu pracy. Koszt takiej zmiany można precyzyjnie obliczyć i zaplanować. Z każdym kolejnym miesiącem beczynność staje się coraz bardziej kosztowna.



„W wielu firmach największym kosztem nie jest sama zmiana biura, tylko trwanie w powierzchni, która nie wspiera ludzi i procesów. W 2026 roku wygrają ci, którzy wcześniej policzą całkowity koszt związany z biurem i podejmą decyzję: modernizacja czy relokacja”.

– Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz



Wskazówki

dla Administracji

- Zweryfikuj bieżące koszty biura, modernizacje i naprawy z minionych 2 lat; sporządź listę usterek, niezbędnych napraw oraz skarg pracowników. Zleć audyt techniczny. Porównaj całkowite koszty w zależności od scenariusza: „pozostanie + modernizacja” versus „relokacja + fit-out”.
- Wprowadź proste usprawnienia: oświetlenie LED i rozwiązania wygłuszające i izolujące. Rozważ reorganizację przestrzeni: strefy do rozmów, budki wyciszające lub małe sale spotkań; zainstaluj czujniki ruchu lub obecności do optymalizacji zużycia energii.
- Negocjuj z właścicielem budżet na aranżację; ustal realistyczny harmonogram prac.

dla HR

- Mierz doświadczenie pracowników: wskaźnik satysfakcji z miejsca pracy, czas poświęcony na pracę w skupieniu, poziom absencji – pokaż wpływ biura na zespół i jednostki.
- Ustal priorytety związane z komfortem pracy: dostęp do naturalnego światła dziennego, zbadaj parametry akustyczne, strefy współpracy oraz ciszy.
- Zaangażuj pracowników we współprojektowanie biura poprzez ankiety i pilotaże (np. wybór motywu przewodniego biura, tapet czy mebli), zbierz opinie na temat tego, co im przeszkadza a co się sprawdza, zaplanuj komunikację wprowadzanych zmian.

dla Zarządu

- Patrz holistycznie na wartość kontraktu – miesięczny koszt najmu to nie tylko czynsz. Uwzględnij całkowity koszt posiadania biura w perspektywie 2-3 lat oraz zwrot z inwestycji w poprawę produktywności i retencji pracowników.
- Zabezpiecz w umowie elastyczne opcje, takie jak ekspansja, podnajem czy etapowanie powierzchni.
- Podejmij decyzję o modernizacji lub relokacji z wyprzedzeniem – unikniesz w ten sposób kosztów beczynności.

Mało nowych metrów – walka o biura klasy A w 2026

Popyt na biura rośnie, ale liczba nowych projektów jest na historycznie niskim poziomie – w Warszawie podaż spadła do najniższej od lat. Podobna sytuacja panuje w Gdańsku i Krakowie, gdzie również brakuje nowych inwestycji. Drugi kwartał 2025 r. przyniósł dużą falę nowej podaży, jednak równocześnie kurczy się zasób powierzchni w budowie, co zapowiada lukę podażową w latach 2026–2027. Rynek stanie się bardziej selektywny: przetrwają tylko najlepsze adresy z wysokim standardem, elastycznymi układami i udogodnieniami wspierającymi wellbeing. Dla najemców oznacza to mniejszy wybór – zarówno dużych modułów 5-10 tys. m², jak i mniejszych powierzchni. Wysokie koszty budowy, materiałów i wykończeń, połączone z wymogami ESG, podnoszą budżety inwestycyjne. Coraz trudniej zrealizować biuro wykończone pod klucz, co oznacza, że najemcy częściej muszą dopłacać do aranżacji. Fit-out pod klucz jest możliwy głównie przy dłuższych umowach niż na 5 lat, zwłaszcza gdy właścicielom zależy na szybkim pozyskaniu stabilnego najemcy. Rywalizacja o grunty z sektorem mieszkaniowym (droższe, rzadkie działki w centrach) kieruje deweloperów ku projektom brownfield (zabudowane grunty) i mixed-use. Coraz mniej jest pustych działek w sercu miast – rośnie rola rewitalizacji istniejącej tkanki miejskiej. W 2026 r. najemcy będą musieli działać z wyprzedzeniem: wcześniej rozpoczynać procesy, mieć przygotowany plan B oraz być gotowi na kompromisy dotyczące metrażu i terminów.



„Nowych inwestycji jest jak na lekarstwo, ale zainteresowanie najmem rośnie. Warszawa przoduje w budowie, ale to miasta regionalne wyprzedzają stolicę pod względem popytu. W 2026 roku dostępność jakościowych powierzchni będzie jednym z najtrudniejszych wyzwań”.
– Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz



Fot. Karimpol



Wskazówki

dla Administracji

- Zacznij poszukiwanie nowej powierzchni 12-24 miesięcy przed końcem umowy najmu, a przy większym metrażu nawet wcześniej.
- Negocjuj zachęty finansowe od właściciela budynku w umowach.
- Zatrudnij doświadczonego Doradcę, który poprowadzi proces z dbałością o Twoje interesy.

dla HR

- Wcześniej określ wymagania pracowników w zakresie ich środowiska pracy (przestrzeń do pracy cichej, przestrzeń do spotkań, miejsca relaksu).
- Z wyprzedzeniem przygotuj komunikację i onboarding do nowej przestrzeni.
- Uzasadnij dodatkowy budżet na aranżację jako inwestycję w retencję i kulturę.

dla Zarządu

- Przy deficycie podaży postaw na segment premium.
- Zabezpiecz w umowie elastyczność (powiększenie/pomniejszenie powierzchni).
- Rozważ rearanżację powierzchni zamiast pełnego nowego fit-outu.

Nowe strategie wynajmu biur – elastyczność jako klucz do adaptacji

Na dynamicznym rynku biurowym strategie wynajmu będą ewoluować w stronę coraz większej elastyczności, integrując technologię i doświadczenie użytkownika. Przestrzenie biurowe przybiorą formę modułową, co pozwoli szybko dostosować je do zmieniających się potrzeb zespołów. Takie podejście będzie wspierać hybrydowe modele pracy i zrównoważony rozwój organizacji. W 2026 roku właściele nieruchomości będą oferować nie tylko powierzchnię, ale również kompleksowe wsparcie w jej aranżacji – od cyfrowych narzędzi do zarządzania po doradztwo w zakresie optymalnego układu. Biuro stanie się tym samym strategicznym narzędziem wspierającym kulturę organizacyjną i proces przyciągania talentów. Cyfrowe systemy umożliwią rezerwację sal, zgłaszanie usterek czy integrację z automatyką budynkową, dodatkowo będą rozszerzane o kolejne funkcje ułatwiające zarządzanie biurem i pracą, co zwiększy efektywność operacyjną. Coraz częściej właściele będą pełnić też rolę doradczą, wspierając najemców w zakresie ergonomii i zarządzania rotacją zespołów – minimalizując koszty i maksymalizując satysfakcję użytkowników. Dodatkowo model Design & Build, łączy projekt i wykonanie, pozwoli ograniczyć ryzyko projektowe, skrócić czas realizacji i przyspieszyć zwrot z inwestycji, czyniąc proces wynajmu bardziej ekonomicznym.



Fot. Karimpol

„

„Współczesne modele pracy – hybrydowy, zdalny i elastyczny – zmieniają sposób myślenia o przestrzeni biurowej. Biuro nie jest już wyłącznie miejscem wykonywania zadań, lecz narzędziem wspierającym rozwój zespołów, kulturę organizacyjną oraz pozyskiwanie i utrzymanie talentów”. – **Michał Orłowski – Director / Head of Leasing and Asset Management, Karimpol Polska**

„Dobrze zaprojektowana przestrzeń powierzchni komercyjnych, biur, centrów handlowych to inwestycja, która pracuje na siebie od pierwszego dnia. Biorąc pod uwagę aspekt ekonomiczny – funkcjonalne układy to w perspektywie mniejsze koszty poprzez zwiększenie wydajności i wyższe przychody – a Design & Build to sposób, by ten zysk zaplanować od początku”. – **Dawid Cybulski – Dyrektor Zarządzający, DM Building**

”

Wskazówki

dla Administracji

- Inwestuj w udogodnienia zwiększające atrakcyjność biura (duża kuchnia z dostępem do światła dziennego, strefy eventowe, rekreacja, strefy wypoczynku i regeneracji).
- Śledź metryki operacyjne, takie jak rotacja zespołów i zużycie zasobów.
- Wdrażaj cyfrowe narzędzia do zarządzania przestrzenią, takie jak systemy rezerwacji i monitoringu usterek, aby zoptymalizować codzienne operacje.

dla HR

- Stwórz inicjatywy angażujące pracowników w aranżację elastycznych stref.
- Wdrażaj programy wellbeingowe zintegrowane z przestrzenią biurową.
- Regularnie badaj satysfakcję pracowników i reaguj na potrzeby.

dla Zarządu

- Traktuj biuro jako element strategii employer branding i retencji talentów.
- Analizuj ROI z inwestycji w udogodnienia i przestrzeń wspólną.
- Integruj elastyczne strategie wynajmu z planami rozwoju firmy, zapewniając skalowalność w odpowiedzi na zmiany rynkowe i wzrost/zmniejszenie organizacji.

Flexy na stałe – elastyczne biura jako równorzędny model najmu

Rynek elastycznych biur w Polsce dojrzał i stał się równorzędną alternatywą dla tradycyjnego najmu. W siedmiu największych miastach działa ponad 420 tys. m² takich powierzchni (ponad 3% zasobów biurowych), z Warszawą i Krakowem na czele (ok. 4% udziału). Popyt przyspiesza – w samej Warszawie wzrost o 70% r/r w 2024 r. Struktura zmienia się: od małych modułów dla 3-15 osób po większe biura projektowe, uruchamiane szybko pod konkretne zadania.

Atutem flexów jest pakiet all-in-one (czynsz, meble, media, sprzątanie, IT, przestrzeń wspólna w jednej opłacie), niższy próg wejścia i mniej operacyjnych wyzwań – idealne dla firm wchodzących na nowy rynek, skalujących zespoły czy testujących pilotaże i fuzje. W 2026 r. elastyczność (krótkie umowy na 12 miesięcy lub krótsze z okresem wypowiedzenia, skalowalność, centralne lokalizacje) stanie się standardem oczekiwanym przez biznes, zwłaszcza w hybrydzie i modelach multi-site (biura satelitarne). Udział flexów będzie rósł, a operatorzy szybciej wypełnią nową podaż niż tradycyjne biurowce, wspierając kulturę organizacyjną i wellbeing dzięki gotowym strefom współpracy i relaksu.



„Biznes patrzy na flexy strategicznie: przewidywalne koszty, szybkość uruchomienia i swoboda skalowania. Coraz częściej flex zastępuje tradycyjny najem – zwłaszcza przy wejściu do nowego miasta lub pracy projektowej”. – **Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz**



Wskazówki

dla Administracji

- Porównuj pełny koszt najmu flex vs. klasyczny najem: jedna faktura, szybszy start, mniej operacji po Twojej stronie.
- Wybieraj centralne lokalizacje i operatorów obecnych w wielu miastach – łatwiejsza relokacja zespołów.
- Negocjuj większą liczbę godzin na wykorzystanie sal konferencyjnych.

dla HR

- Wykorzystuj flex do testów rynków i szybkich rekrutacji – stanowiska „od ręki” przed uruchomieniem docelowego biura.
- Planuj hybrydę z biurami satelitarnymi bliżej domów – wyższa retencja.
- Stawiaj na operatorów z dobrym designem i wellbeingiem – wpływa ono na doświadczenie pracowników i zwiększa ich zaangażowanie.

dla Zarządu

- Traktuj flex strategicznie: szybkie wejścia do nowych miast, projekty czasowe, bufor na skoki zatrudnienia.
- Monitoruj udział flex i jego opłacalność vs. tradycyjny najem (CAPEX↓, time-to-value↓, ryzyko kontraktowe↓).
- Buduj mix: stała siedziba + flex (multi-site) – większa odporność i łatwiejsze skalowanie.

ESG w nieruchomościach – od deklaracji do mierzalnych działań

Zrównoważony rozwój stanie się integralną częścią zarządzania biurami – będzie obejmować nie tylko zgodność z regulacjami, ale także realną przewagę konkurencyjną. W 2026 roku ESG to już nie deklaracje, lecz mierzalne działania wdrażane na każdym etapie: od projektowania, przez budowę, po codzienną eksploatację budynku. Aspekt środowiskowy to przede wszystkim energia odnawialna, inteligentne systemy HVAC, infrastruktura dla elektromobilności oraz rozwiązania ograniczające ślad węglowy. Z kolei perspektywa korporacyjna to większa przejrzystość we współpracy z partnerami, elastyczne modele finansowe i transparentne raportowanie. Regularne badania satysfakcji, monitoring mediów oraz działania proekologiczne zbudują społeczność świadomych najemców i staną się standardem rynkowym. W efekcie ESG nie tylko zwiększy efektywność energetyczną, lecz także będzie wspierać budowanie odpowiedzialnych i atrakcyjnych miejsc pracy.



Fot. Karimpol

„

„Zrównoważony rozwój przestaje być deklaracją – staje się praktyką mierzoną konkretnymi działaniami na etapie projektowania, budowy i zarządzania nieruchomościami. Biura przyszłości łączą technologię, komfort użytkownika i odpowiedzialność środowiskową – tworząc nowy standard w sektorze nieruchomości komercyjnych”. – **Michał Orłowski – Director / Head of Leasing and Asset Management, Karimpol Polska**

„Zrównoważony design i cyrkularność to odejście od jednorazowości i zwrot ku trwałości, recyklingowi i gospodarce obiegu zamkniętego. Cyrkularne meble są projektowane w taki sposób, aby nie tylko spełniać walory estetyczne, ale również i ekologiczne. Składają się z materiałów pochodzących z recyklingu, umożliwiają łatwy demontaż i naprawę komponentów”. – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**

”

Wskazówki

dla Administracji

- Wdrażaj systemy monitoringu mediów (energia, woda, odpady).
- Współpracuj z właścicielem budynku lub zarządcą w zakresie wdrażania konkretnych rozwiązań ESG (np. stacje ładowania EV czy infrastruktura rowerowa).
- Raportuj ESG zgodnie z wymogami UE (np. CSRD).

dla HR

- Organizuj inicjatywy proekologiczne i społeczne (np. akcje wolontariatu).
- Uwzględniaj ESG w employer branding i komunikacji z pracownikami.
- Oceniaj, jak zrównoważone praktyki wpływają na motywację zespołów.

dla Zarządu

- Traktuj ESG jako przewagę konkurencyjną i element strategii długofalowej.
- Buduj alianse z partnerami dla wspólnych inicjatyw środowiskowych.
- Analizuj ROI z inwestycji proekologicznych w kontekście oszczędności i retencji pracowników.

Biuro jako narzędzie brandingowe

Nowoczesne biuro to nie tylko infrastruktura – to fizyczne ucieleśnienie marki. Przestrzeń stanie się integralną częścią storytellingu firmy: od lobby, które będzie komunikować profesjonalizm i otwartość, po detale meblowe i kolorystykę, które wzmocnią tożsamość wizualną. Biuro buduje pierwsze wrażenie dla klientów oraz codzienne doświadczenie pracowników, stając się kanałem komunikacji wartości i kultury organizacyjnej. Spersonalizowane elementy (grafiki na ścianach, dedykowane meble, branding w strefach wspólnych) wpłyną na poczucie przynależności i rozpoznawalność marki. Trend ten wpisze się w szersze podejście, gdzie przestrzeń biurowa będzie wspierać employer branding, customer experience i przewagę konkurencyjną – stanie się realnym narzędziem budowania reputacji i relacji.



”

„Współczesne biuro to nie tylko miejsce pracy, ale także ważny nośnik wizerunku firmy. Każdy element, od układu przestrzeni, przez materiały wykończeniowe, po detale meblowe może opowiadać historię marki”. – **Konrad Zimnicki – Wiceprezes Zarządu / Dyrektor Handlowy, CreoConcept**

„Biuro jako narzędzie brandingowe to inwestycja w kulturę – spójny design buduje poczucie przynależności i przewagę konkurencyjną”. – **Magdalena Zagrodnik – Partner, Board Member, Walter Herz**

”



Fot. Karimpol

Wskazówki

dla Administracji

- Współpracuj z projektantami, aby biuro odzwierciedlało tożsamość organizacji i było spójne z jej wartościami.
- Zbieraj dane na temat wpływu zaaranżowanego biura na codzienne funkcjonowanie biura (np. poprzez ankiety użytkowe lub obserwacje wykorzystania przestrzeni).
- Wybieraj trwałe materiały brandingowe, minimalizując odpady i koszty wymiany.

dla HR

- Włącz biuro do komunikacji Employer Value Proposition i procesu rekrutacji.
- Używaj biura jako argumentu w pozyskiwaniu i zatrzymywaniu talentów.
- Wykorzystuj przestrzeń do storytellingu firmy podczas onboardingu.

dla Zarządu

- Postrzegaj biuro jako inwestycję strategiczną w reputację i kapitał marki.
- Włącz koszty aranżacji i personalizacji biura do kalkulacji ROI employer branding i customer experience.
- Oceniaj branding przestrzenny pod kątem wpływu na relacje z klientami.

Wielowymiarowe bezpieczeństwo w biurowcach

Bezpieczeństwo biur w 2026 roku będzie obejmować już nie tylko ochronę fizyczną, ale także aspekty sanitarne i cybernetyczne. W świecie rosnących napięć geopolitycznych i coraz większej automatyzacji stanie się ono fundamentem zaufania najemców oraz warunkiem ciągłości biznesowej. Nowoczesne biurowce będą wdrażać zaawansowane systemy kontroli dostępu oparte na biometrii, inteligentnym monitoringu wspieranym przez sztuczną inteligencję oraz rozwiązania umożliwiające szybkie reagowanie na zagrożenia. Takie podejście wzmocni odporność organizacji – zarówno na ataki fizyczne i cybernetyczne, jak i na zagrożenia sanitarne, które będą miały bezpośredni wpływ na wellbeing użytkowników. Najemcy coraz częściej będą oczekiwać wielowymiarowego podejścia do bezpieczeństwa – łączącego technologie, procedury i kulturę organizacyjną. Stanie się to standardem w nowoczesnych biurach, pozwalając minimalizować ryzyka i budować poczucie stabilności w niestabilnym otoczeniu.



„Kiedy mówimy o bezpieczeństwie, traktujemy je wielowymiarowo – od bezpieczeństwa fizycznego, przez bezpieczeństwo sanitarne osób przebywających w budynku, cyberbezpieczeństwo, aż po zapewnienie ciągłości procesów realizowanych przez firmę. Każdy z tych obszarów wymaga uwagi i wdrożenia odpowiednich rozwiązań i procedur”. – **Joanna Piechota-Flinik – Dyrektor handlowa – Grupa Impel**

„Wielowymiarowe bezpieczeństwo to nie luksus, a standard – integracja technologii z procedurami chroni nie tylko aktywa, ale także zdrowie i bezpieczeństwo pracowników”. – **Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz**



Wskazówki

dla Administracji

- Współpracuj z zewnętrznymi ekspertami w celu przeprowadzania regularnych ocen ryzyka w zakresie bezpieczeństwa fizycznego, sanitarnego i cybernetycznego.
- Wprowadzaj procedury bezpieczeństwa, takie jak regularne sprawdzanie systemów alarmowych i dostępu, oraz monitoruj zgodność z wewnętrznymi regulacjami.
- Organizuj regularne szkolenia i symulacje scenariuszy kryzysowych z udziałem dostawców zewnętrznych, aby przetestować procedury reakcji.

dla HR

- Uwzględniaj zasady bezpieczeństwa w onboardingu i szkoleniach.
- Buduj kulturę świadomości higienicznej i cyberhigieny.
- Analizuj, jak bezpieczeństwo wpływa na poczucie stabilności w zespole.

dla Zarządu

- Traktuj bezpieczeństwo jako inwestycję w zachowanie ciągłości biznesu i reputację.
- Wspieraj strategiczne wdrożenia nowych technologii (AI, biometria).
- Alokuj budżet na szkolenia i symulacje zagrożeń.

Odporność energetyczna jako priorytet

Rosnące ryzyko blackoutów oraz niestabilne ceny energii sprawiają, że odporność energetyczna stanie się jednym z kluczowych kryteriów wyboru biurowca. Nowoczesne budynki będą inwestować w fotowoltaikę, magazyny energii oraz systemy UPS i agregaty prądotwórcze, które zagwarantują ciągłość operacji nawet w sytuacjach kryzysowych. Systemy zarządzania energią w czasie rzeczywistym umożliwią identyfikację strat, optymalizację zużycia mediów i redukcję kosztów eksploatacyjnych. Rozwiązania te wpiszą się w strategię ESG, wzmacniając jednocześnie konkurencyjność budynków klasy A. Już na etapie projektowania w formule Design & Build szczególną rolę odegra optymalizacja systemów HVAC i BMS, co nie tylko obniży koszty operacyjne, lecz także ułatwi uzyskanie certyfikatów środowiskowych, takich jak LEED czy BREEAM. W efekcie odporność energetyczna stanie się standardem, który zwiększy bezpieczeństwo najemców i będzie wspierać zrównoważony rozwój.



„W odpowiedzi na aktualne wyzwania, wśród firm rośnie zainteresowanie wdrażaniem kompleksowych systemów zarządzania energią, które monitorują i optymalizują zużycie mediów w czasie rzeczywistym, identyfikują obszary strat i pozwalają na szybkie reakcje. To nie tylko sposób na zwiększenie efektywności, ale też budowanie odporności energetycznej”.

– **Joanna Piechota-Flinik – Dyrektor handlowa – Grupa Impel**

„Odporność energetyczna to klucz do zrównoważonego zarządzania biurem – inwestycje w odnawialne źródła minimalizują ryzyka i obniżają koszty długoterminowe”. – **Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz**

„Formuła Design & Build umożliwia pełną integrację projektowania i realizacji, co znacząco wpływa na lepszą kontrolę nad efektywnością energetyczną. W przypadku biur, centrów handlowych kluczowe znaczenie mają optymalizacja zużycia mediów oraz minimalizacja kosztów eksploatacyjnych”. – **Dawid Cybulski – Dyrektor Zarządzający, DM Building**



Wskazówki

dla Administracji

- Monitoruj zużycie energii w biurze poprzez regularne analizy danych z systemów BMS, identyfikując obszary do optymalizacji.
- Zapewnij niezależność krytycznych systemów dzięki UPS-om i agregatom prądotwórczym.
- Integruj BMS z narzędziami predykcyjnymi dla proaktywnego zarządzania.

dla HR

- Prowadź programy edukacyjne dotyczące oszczędzania energii w miejscu pracy.
- Dbaj o utrzymanie komfortu pracowników podczas kryzysów energetycznych.
- Łącz inicjatywy energetyczne z akcjami CSR angażującymi zespół np. poprzez wyzwania na redukcję zużycia prądu w biurze (jak „tydzień oszczędzania energii”), które angażują zespół, nagradzają kreatywne pomysły i budują świadomość ekologiczną.

dla Zarządu

- Traktuj odporność energetyczną jako element przewagi konkurencyjnej i zabezpieczenia ciągłości biznesu.
- Analizuj zwrot z inwestycji w OZE i magazyny energii w perspektywie 5-10 lat.
- Włącz energetykę do planów ryzyka geopolitycznego.

Zrównoważone utrzymanie obiektu

W obliczu rosnących wymagań regulacyjnych związanych z ESG oraz potrzeb cięcia kosztów operacyjnych, najemcy biurowi coraz częściej postrzegają zrównoważone utrzymanie budynków jako strategiczne narzędzie do minimalizacji ryzyka, zgodności z nowymi zasadami raportowania i efektywnego zarządzania wydatkami. To podejście wykracza poza czysto wizerunkowe korzyści, stając się praktycznym sposobem na optymalizację codziennych procesów. Firmy w nowoczesnych, ekologicznych obiektach mają naturalną przewagę, ale nawet w starszych budynkach możliwe jest wdrożenie zmian dzięki innowacyjnym rozwiązaniom dostosowanym do istniejącej struktury. Podstawą zmian jest rzetelny audyt energetyczny i ekologiczny, identyfikujący oszczędności, np. w obszarze całłościowego zarządzania energią. W kontekście ESG, dobór dostawców odgrywa krytyczną rolę – powinni oni być częścią zrównoważonego ekosystemu, oferując usługi oparte na certyfikowanych, niskoemisyjnych praktykach, np. w zakresie sprzątania to stosowanie biodegradowalnych preparatów, recykling odpadów oraz szkolenia z wykorzystania proekologicznych metod. Takie certyfikowane działania nie tylko obniżają ślad węglowy i zużycie zasobów, ale także gwarantują wysoki poziom higieny, kluczowy dla biur klasy A. Dodatkowo, formuły takie jak Design & Build zapewniają spójną dokumentację i usprawnione serwisy, co skraca czas reakcji na problemy i wydłuża żywotność obiektów. Podobnie, wybór odnowionych lub recyklingowanych mebli zamiast nowych pozwala drastycznie obniżyć emisję CO₂ – co czyni to prostym, lecz efektywnym krokiem w kierunku zrównoważonego utrzymania, integrującym ekologię z codzienną eksploatacją biura.



Fot. DM Building

„

„Zrównoważone utrzymanie obiektu przestało pełnić jedynie funkcję wizerunkową – dziś jest przede wszystkim narzędziem do skutecznego zarządzania ryzykiem, spełnienia wymogów nowych standardów raportowania oraz kontrolowania kosztów eksploatacyjnych”. – **Joanna Piechota-Flinik – Dyrektor handlowa – Grupa Impel**

„System Design & Build zapewnia kompleksowe podejście do realizacji inwestycji, które znacząco usprawnia późniejsze zarządzanie eksploatacją i serwisem obiektu. Dzięki integracji projektowania i wykonawstwa, dokumentacja powykonawcza jest spójna i odwzorowuje stan rzeczywisty, co ułatwia utrzymanie techniczne i skraca czas reakcji serwisowej”. – **Dawid Cybulski – Dyrektor Zarządzający, DM Building**

„Badania pokazują, że jesteśmy w stanie obniżyć emisję CO₂ nawet o 87%, jeżeli do nowego biura zakupimy meble odnowione zamiast nowych”. – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**

”

Wskazówki

dla Administracji

- Wybieraj dostawców posiadających certyfikaty ekologiczne i ESG.
- Przeprowadzaj sezonowe przeglądy systemów pod kątem efektywności.
- Wdrażaj systemy zarządzania ryzykiem ESG w utrzymaniu budynków.

dla HR

- Organizuj kampanie wewnętrzne promujące ekologiczne postawy pracowników.
- Uwzględnij wpływ środowiska biura na zdrowie i wellbeing zespołu.
- Połącz działania związane z utrzymaniem obiektu z programami edukacyjnymi promującymi zrównoważony styl życia.

dla Zarządu

- Traktuj politykę utrzymania obiektu jako element ryzyka finansowego i reputacyjnego.
- Wdrażaj wskaźniki KPI dla kosztów eksploatacyjnych i wpływu środowiskowego.
- Przeprowadzaj audyty łańcuchów dostaw pod kątem zgodności z celami firmy.

Funkcjonalna elastyczność w aranżacjach

W modelu pracy hybrydowej przestrzenie biurowe muszą umożliwiać błyskawiczne dostosowania do zmieniających się wymagań grupy. Kluczowe okazują się ruchome elementy dzielące pomieszczenia, na przykład modułowe ścianki lub panele akustyczne, dzięki którym można w krótkim czasie zmienić konfigurację z kilku małych pokoi na otwartą salę do organizacji wydarzeń, spotkań integracyjnych czy prezentacji dla całego zespołu. Narzędzia do rezerwacji i smart lockery zbierają informacje o faktycznym użytkowaniu biura, co ułatwia racjonalne projektowanie np. zrównoważenie liczby biurek z obszarami wypoczynkowymi, pokojami do wideokonferencji czy miejscami do przechowywania. Taka strategia przekształca biuro w elastyczny zasób firmy – pomaga w natychmiastowej adaptacji do nowych zadań, promuje zarówno pracę w skupieniu, jak i zespołową kreatywność, jednocześnie ograniczając wydatki na powtarzające się modyfikacje i przebudowy w przypadku reorganizacji, co ma kluczowe znaczenie w hybrydzie, gdzie adaptacyjność łączy się z efektywnością operacyjną.



Archiwum: CreoConcept
Fot. Kinga Skalik



„Dynamiczne modele pracy, wymagają podejścia, które pozwala szybko reagować na bieżące potrzeby zespołu. Mobilne systemy podziału przestrzeni, takie jak ściany mobilne czy akustyczne przegrody przesuwne, umożliwiają przekształcenie otwartej przestrzeni w mniejsze strefy do pracy lub spotkań”. – **Konrad Zimnicki – Wiceprezes Zarządu / Dyrektor Handlowy, CreoConcept**

„Systemy rezerwacyjne i inteligentne skrytki dostarczają danych o realnym wykorzystaniu przestrzeni, umożliwiając optymalne i oszczędne planowanie. Można odpowiednio dostosować stosunek ilości stanowisk pracy do stref chillout, sal konferencyjnych czy skrytek. To podejście szczególnie zyskuje na wartości w modelu pracy hybrydowej, gdzie elastyczność biura musi iść w parze z jego efektywnością”. – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**



Wskazówki

dla Administracji

- Wdrażaj rozwiązania umożliwiające szybkie zmiany układu biura, bez zakłóceń pracy i dodatkowych kosztów.
- Analizuj koszty reorganizacji i pokazuj oszczędności wynikające z mniejszej liczby remontów i fit-outów.
- Testuj nowe konfiguracje w pilotażowych strefach przed skalowaniem.

dla HR

- Organizuj praktyczne szkolenia jak korzystać z mobilnych stref, zbierając bezpośredni feedback o ich efektywności.
- Dodaj elastyczne układy biura do procesu wdrażania nowych pracowników, np. sesje brainstormingowe w różnych ustawieniach.
- Sprawdzaj, czy elastyczne strefy są dostępne dla wszystkich i dostosowuj je na podstawie opinii pracowników.

dla Zarządu

- Optymalizuj koszty – traktuj mobilne rozwiązania jako inwestycję ograniczającą wydatki na reorganizację i remonty.
- Buduj przewagę na rynku pracy – elastyczne biuro zwiększa atrakcyjność firmy i wspiera utrzymanie talentów.
- Dostosuj przestrzeń do prognoz wzrostu firmy i zmian w modelach pracy.

Biophilic Design i ergonomia w hybrydowym biurze

W 2026 roku biura będą projektowane z myślą o harmonii człowieka z naturą, integrując elementy biophilic design z zaawansowaną ergonomią. Przestrzenie te będą oddziaływać na wszystkie zmysły, poprawiając koncentrację, redukując stres i wspierając zdrowie psychiczne. Naturalne materiały, zieleń, światło dzienne i dźwięki natury staną się standardem, a ergonomia wykroczy poza tradycyjne fotele – obejmując biurka regulowane, strefy ruchu i inkluzywne rozwiązania dla osób neuroatypowych. To holistyczne podejście uczyni biuro miejscem regeneracji, zwiększając produktywność i retencję talentów w modelu hybrydowym.

”

„Współczesne pojęcie ergonomii daleko wykracza poza ergonomiczny fotel. To holistyczne podejście do środowiska pracy, które ma realny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Stawiamy dziś na promowanie ruchu – biurka z regulacją wysokości, mobilne stanowiska pracy, bieżnie do chodzenia przy biurku czy monitory z regulacją w niemal każdej płaszczyźnie”. – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**

„Biophilic Design 2.0 to nie tylko kontynuacja idei wprowadzania zieleni do wnętrz. To świadoma, naukowo poparta ewolucja. To podejście, które zakłada tworzenie środowisk, które oddziałują na wszystkie zmysły, budując głęboką więź między użytkownikiem a naturą”. – **Kazimierz Jastrzębski – Founder – Office Plus Group**

„W końcu również zauważamy potrzeby osób neuroatypowych, czyli funkcjonujących w spektrum np. ADHD czy autyzmu, które szacunkowo stanowią około 15-20% społeczeństwa. Tworzymy przestrzenie inkluzywne, zróżnicowane, w których każdy będzie czuł się dobrze. Przestrzenie przewidywalne, pozwalające na kontrolę bodźców i możliwość wyciszenia”. – **Konrad Smulik – Business Developer, Ahrend**

”



Fot. Ahrend

Wskazówki

dla Administracji

- Wykorzystaj zieleń w donicach jako naturalne przegrody w open space i stały element sal konferencyjnych – rośliny wyciszają, redukują stres i poprawiają jakość powietrza.
- Zapewnij ergonomiczne meble i strefy relaksu, optymalizując przestrzeń pod kątem pracy hybrydowej.
- Analizuj wykorzystanie stref wellbeing dla lepszego zarządzania zasobami.

dla HR

- Integruj biophilic design z programami wellbeing, mierząc wpływ na redukcję stresu i poprawę koncentracji.
- Uwzględnij potrzeby neuroatypowe w projektowaniu, promując inkluzywność.
- Organizuj szkolenia z ergonomii, wspierające zdrowie psychiczne zespołów.

dla Zarządu

- Traktuj biophilic i ergonomię jako inwestycję w retencję, analizując ROI poprzez niższą rotację.
- Włącz elementy biophilic i ergonomii w aranżacji do strategii ESG, budując przewagę konkurencyjną.
- Mierz wpływ na produktywność i satysfakcję poprzez ankiety i dane dostarczone przez HR.

(Eco)Komfort akustyczny w biurach

Akustyka stanie się jednym z najważniejszych elementów projektowania biur przyszłości. W 2026 roku to nie tylko kwestia komfortu pracy, lecz także aspekt środowiskowy i ESG. Nowoczesne rozwiązania akustyczne połączą skuteczność z ekologią – wykorzystując materiały pochodzące z recyklingu, wyspy i panele akustyczne oraz inne materiały pochłaniające dźwięk, w tym ściany strop-strop dla lepszej izolacji. Dzięki temu biura staną się bardziej przyjazne dla środowiska, a jednocześnie będą wspierać koncentrację, wellbeing i efektywność pracowników.

Akustyka przestanie być dodatkiem – stanie się strategicznym elementem kultury organizacyjnej i employer branding. Eco-friendly rozwiązania wzmocnią wizerunek firmy jako odpowiedzialnej i dbającej o ludzi, a jednocześnie zmniejszą ślad węglowy inwestycji.



Fot. Karimpol



„Projektowanie biur coraz częściej obejmuje nie tylko aspekty funkcjonalne i estetyczne, ale również środowiskowe. Trend ten wyraźnie zarysowuje się w projektach, gdzie ściany oraz drzwi aluminiowo-szklane muszą spełniać podwójne wymagania: zapewniać prywatność rozmów i komfort akustyczny, a jednocześnie wpisywać się w cele zrównoważonego rozwoju inwestorów”. – **Konrad Zimnicki – Wiceprezes Zarządu / Dyrektor Handlowy, CreoConcept**



Wskazówki

dla Administracji

- Wybieraj rozwiązania akustyczne zgodne z kryteriami ESG i posiadające certyfikaty środowiskowe (np. BREEAM, LEED), konsultując się z dostawcami i zarządcą budynku, aby zapewnić zgodność z celami zrównoważonego rozwoju firmy.
- Uwzględniaj koszty eksploatacji i trwałość zastosowanych materiałów.
- Wprowadzaj rozwiązania akustyczne stopniowo i testuj ich skuteczność w codziennym użytkowaniu biura.

dla HR

- Zbieraj systematyczny feedback od pracowników nt. warunków akustycznych.
- Włącz komfort akustyczny do polityk wellbeing i work-life balance.
- Twórz wytyczne dla korzystania ze stref o różnym poziomie hałasu.

dla Zarządu

- Traktuj przyjazną środowisku akustykę jako element reputacji i strategii ESG firmy.
- Analizuj wartość dodaną – certyfikowane rozwiązania zwiększają atrakcyjność biur i wspierają długoterminową strategię rozwoju.
- Łącz akustykę z celami redukcji stresu i poprawy wyników biznesowych.

Strategia Królowej – technologia i AI



AI i automatyzacja w zarządzaniu nieruchomościami

Sztuczna inteligencja zmieni model zarządzania nieruchomościami, przesuwając akcent z działań reaktywnych na predykcyjne. Dzięki analizie danych w czasie rzeczywistym systemy AI będą przewidywać awarie, planować serwisy i optymalizować zużycie energii. Pozwoli to bardziej racjonalnie alokować budżety i zwiększać efektywność operacyjną, co będzie miało bezpośredni wpływ na koszty utrzymania biurowców i komfort najemców. AI będzie wspierać administrację, bezpieczeństwo, facility management i energetykę. Zautomatyzowane zgłoszenia usterek, inteligentne systemy rezerwacji sal czy predykcyjne algorytmy konserwacyjne sprawią, że praca działów administracyjnych i technicznych stanie się mniej obciążona powtarzalnymi czynnościami, a bardziej skoncentrowana na analizie i podejmowaniu decyzji strategicznych. Ten trend zdefiniuje rolę administracji – z operacyjnej na decyzyjno-analityczną – i otworzy drogę do budowania biur inteligentnych, w których dane staną się podstawowym narzędziem zarządzania.



”

„Sztuczna inteligencja i automatyzacja stają się narzędziami wspierającymi codzienne zarządzanie nieruchomościami komercyjnymi. Są coraz powszechniej wykorzystywane w usługach towarzyszących głównej działalności najemców – w administracji, usługach związanych z zapewnianiem bezpieczeństwa, usługach sprzątania, obsłudze technicznej czy zarządzaniu energią”. – **Joanna Piechota-Flinik – Dyrektor handlowa – Grupa Impel**

„AI w zarządzaniu nieruchomościami rewolucjonizuje codzienność – predykcyjne systemy minimalizują przestoje i optymalizują koszty, czyniąc biura bardziej inteligentnymi”. – **Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz**

”

Wskaźniki

dla Administracji

- Współpracuj z dostawcami technologii w celu wdrożenia systemów predykcyjnych w utrzymaniu technicznym i konserwacji, np. narzędzi analizujących dane do prognozowania awarii sprzętu czy instalacji.
- Automatyzuj procesy – zgłaszanie usterek, rezerwacje sal, monitoring zużycia energii w czasie rzeczywistym.
- Integruj AI z istniejącymi bazami danych dla lepszej prognozy budżetowej.

dla HR

- Organizuj szkolenia z obsługi narzędzi AI i ich zastosowania w pracy.
- Promuj kulturę otwartości na technologie i eliminuj obawy przed automatyzacją.
- Używaj AI do symulacji scenariuszy rozwoju kariery pracowników.

dla Zarządu

- Traktuj AI jako strategiczny element redukcji kosztów i zwiększania wartości aktywów.
- Wdrażaj narzędzia predykcyjne w facility management jako zabezpieczenie przed ryzykiem.
- Buduj ekosystem danych dla holistycznego widoku operacji firmy.

Sale konferencyjne z inteligentnymi kamerami i mikrofonami AI

Nowoczesne sale konferencyjne wyposażone w technologie AI podniosą jakość spotkań hybrydowych, które będą już standardem w organizacjach pracujących w modelu rozproszonym. Auto-framing, śledzenie mówców, eliminacja szumów i redukcja echa pozwolą na prowadzenie spotkań w sposób bardziej naturalny, eliminując bariery komunikacyjne związane z akustyką czy tłem biurowym. W 2026 roku te rozwiązania staną się nieodzownym elementem infrastruktury biurowej, zapewniając równy udział uczestników – zarówno stacjonarnych, jak i zdalnych. Inteligentne systemy poprawią jakość odbioru, zwiększą zaangażowanie i zmniejszą frustrację techniczną, co przełoży się na efektywność współpracy w zespołach międzynarodowych i międzyoddziałowych. To trend, który będzie wspierać inkluzywność, kulturę spotkań oraz employer branding, pokazując, że firma inwestuje w technologie wspierające komfort i efektywność pracowników.



„Auto-framing, voice tracking, rozpoznawanie mówcy, eliminacja szumów to technologie znane od lat jednak cały czas usprawniane tak, aby odbiór mowy, jak i widok mówcy był płynny i pełny. Technologie redukujące echo w trudnych warunkach akustycznych poprzez np. wycinanie zbyt głośnych dźwięków takich jak oklaski, odgłos pisania na klawiaturze czy echo powstające ze ścian szklanych”. – **Tomasz Ścibiorek – Specjalista rozwiązań Audio-Video, Marcova Biznes**



Fot. Marcova

Wskazówki

dla Administracji

- Planuj budżety inwestycyjne z uwzględnieniem modernizacji sal konferencyjnych.
- Analizuj zwrot z inwestycji w kontekście oszczędności czasu i efektywności spotkań.
- Wdrażaj systemy etapami – zacznij od pilotażu w jednej sali konferencyjnej i na bieżąco mierz jej realne wykorzystanie przez pracowników.

dla HR

- Wykorzystuj nowoczesne sale do budowania doświadczenia pracownika (EX).
- Promuj inkluzywność spotkań – równe szanse wypowiedzi dla osób zdalnych i stacjonarnych.
- Analizuj jakość komunikacji hybrydowej w ocenach zespołowych np. poprzez regularne ankiety feedbackowe.

dla Zarządu

- Uwzględnij modernizację sal konferencyjnych w strategii transformacji cyfrowej.
- Oceniaj inwestycje w technologie komunikacyjne także przez pryzmat employer branding.
- Monitoruj metryki jak czas trwania spotkań i ich efektywność jako wskaźniki sukcesu.

Bring Your Own Meeting (BYOM) dla elastycznej współpracy

BYOM to technologia, która wprowadzi nowy poziom swobody w korzystaniu z sal konferencyjnych. Dzięki niej każdy pracownik będzie mógł łatwo podłączyć własne urządzenie – laptop czy smartfon – do systemu AV, niezależnie od wykorzystywanej platformy (Zoom, Teams, Google Meet). Oznacza to koniec ograniczeń związanych z dedykowanymi rozwiązaniami – spotkanie będzie można rozpocząć w dowolnym momencie i z dowolnego miejsca w sali, zarówno przewodowo, jak i bezprzewodowo. W 2026 roku BYOM będzie synonimem nowoczesnej współpracy, zwiększając mobilność, wygodę i inkluzywność spotkań hybrydowych. Trend ten wpisze się w potrzebę elastycznych przestrzeni i narzędzi pracy, wspierając dynamiczne zespoły i skracając czas przygotowania do spotkań. To także sygnał dla pracowników, że firma inwestuje w technologie ułatwiające codzienność, co będzie miało znaczenie w budowaniu kultury organizacyjnej oraz wizerunku nowoczesnego pracodawcy.



Fot. Marcova



Fot. Karimpoł



„To prosty dostęp do systemu AV z dowolnego urządzenia, niezależnie od platformy (Zoom, Teams, Google Meet). Podłączone urządzenia za pomocą jednego kabla lub transmitera bezprzewodowego z dowolnego miejsca w sali konferencyjnej. Bardzo wygodne rozwiązanie, które nie obliuguje użytkownika do zasiadania w jednym i tym samym miejscu”.

Tomasz Ścibiorek – Specjalista rozwiązań Audio-Video, Marcova Biznes



Wskazówki

dla Administracji

- Planuj wdrożenia BYOM w ramach modernizacji sal konferencyjnych.
- Zapewnij kompatybilność BYOM z istniejącymi systemami IT w firmie, konsultując się z działem technicznym.
- Testuj system BYOM w praktyce, symulując różne typy spotkań i konfiguracje urządzeń, aby zapewnić płynne działanie.

dla HR

- Podkreślaj w komunikacji employer branding, że biuro wspiera elastyczność i komfort pracy.
- Organizuj szkolenia dla pracowników, by maksymalnie wykorzystać potencjał BYOM.
- Włącz BYOM do polityk pracy hybrydowej dla lepszej inkluzji.

dla Zarządu

- Uwzględnij BYOM jako element strategii cyfryzacji i transformacji pracy hybrydowej.
- Analizuj ROI – krótszy czas przygotowania spotkań i większą efektywność zespołów.
- Wykorzystuj BYOM do poprawy relacji z klientami zdalnymi.

Integracja AV z platformami i BMS

Integracja systemów audiowizualnych (AV) z platformami komunikacyjnymi oraz systemami zarządzania budynkiem (BMS) to krok w stronę w pełni inteligentnych biur. Rozwiązania te pozwolą nie tylko na synchronizację z kalendarzami firmowymi i automatyzację rezerwacji, ale także na dostosowanie wyposażenia sal do rodzaju spotkania – od standardowych pokoi po zaawansowane war rooms z interaktywnymi monitorami i wieloźródłowymi prezentacjami.

W praktyce oznacza to, że sale będą się przygotowywać same: światło, klimatyzacja i sprzęt AV uruchomią się zgodnie z harmonogramem spotkania, a uczestnicy zyskają spójne i intuicyjne doświadczenie użytkownika. Sterowanie głosowe oraz pełna integracja z rezerwacjami zredukują czas organizacji i zwiększą efektywność pracy. W 2026 roku integracja AV z BMS stanie się standardem w biurach klasy A – nie tylko poprawiając ergonomię i user experience, ale także wspierając oszczędność energii, optymalizację przestrzeni i długofalową efektywność operacyjną.



„Sterowanie głosowe, harmonogramy spotkań zsynchronizowane z kalendarzem, automatyczne uruchamianie sali oraz integracja z BMS i systemem rezerwacji, który prezentuje pełne wyposażenie techniczne pomieszczenia. Dzięki temu użytkownik od razu wie, czy ma do dyspozycji standardowy pokój spotkań, czy też tzw. war room – wyposażony w interaktywne monitory, umożliwiające łączenie wielu źródeł i wyświetlanie ich na jednym panelu”. – **Tomasz Ścibiorek – Specjalista rozwiązań Audio-Video, Marcova Biznes**



Wskazówki

dla Administracji

- Wdrażaj systemy integrujące AV i BMS jako element strategii efektywności kosztowej i ESG.
- Analizuj dane dotyczące wykorzystania sal, aby optymalizować planowanie powierzchni.
- Automatyzuj scenariusze konfiguracji sal na podstawie typów spotkań.

dla HR

- Organizuj szkolenia dla menedżerów i zespołów z obsługi zintegrowanych systemów.
- Upewnij się, że rozwiązania wspierają różne style pracy – od spotkań projektowych po deep work.
- Oceniaj, jak integracja wpływa na satysfakcję z narzędzi komunikacyjnych.

dla Zarządu

- Uwzględnij integrację AV i BMS w długofalowej strategii digitalizacji biura.
- Traktuj oszczędności energetyczne i efektywność przestrzeni jako mierzalne KPI dla inwestycji.
- Priorytetyzuj bezpieczeństwo danych w połączonych systemach.

Spatial audio i kierunkowy dźwięk w biurach

Nowoczesne biura coraz mocniej będą inwestować w jakość dźwięku jako element poprawiający komunikację i komfort pracy. W 2026 roku spatial audio i systemy kierunkowego dźwięku staną się standardem w salach konferencyjnych i otwartych przestrzeniach biurowych. Spatial audio symuluje naturalne pochodzenie dźwięku z różnych kierunków, dzięki czemu uczestnicy spotkań zdalnych będą mieć poczucie „obecności w pomieszczeniu”. To zmniejszy zmęczenie poznawcze, zwiększy swobodę wypowiedzi i poprawi koncentrację. Z kolei kierunkowy dźwięk pozwoli na wyraźniejsze rozróżnienie komunikatów i ograniczy hałasy tła. W praktyce oznacza to większe zaangażowanie uczestników, bardziej inkluzywne spotkania i lepszą atmosferę pracy – zarówno w hybrydzie, jak i w przestrzeniach typu open space. Dla firm to nie tylko podniesienie jakości komunikacji, ale też realny wpływ na wellbeing, produktywność i satysfakcję pracowników. Spatial audio to kolejny krok w stronę biur projektowanych wokół doświadczenia i komfortu użytkownika.



„Poprawa odbioru mowy polega na stworzeniu wrażenia, że dźwięk dochodzi z różnych kierunków, co zwiększa głębię brzmienia i zrozumiałość komunikatów. Dzięki temu uczestnicy są bardziej zaangażowani w temat i odczuwają większą swobodę w wypowiedzaniu się”. – **Tomasz Ścibiorek – Specjalista rozwiązań Audio-Video, Marcova Biznes**



Wskazówki

dla Administracji

- Rozważ wyposażenie sal konferencyjnych i open space w systemy spatial audio i kierunkowe mikrofony.
- Monitoruj efekty wdrożeń w zakresie komfortu, efektywności spotkań i kosztów.
- Wybieraj audio kompatybilne z istniejącymi setupami AV.

dla HR

- Uwzględniaj jakość akustyki w programach wellbeing i employee experience.
- Organizuj sesje feedbackowe nt. komfortu akustycznego i satysfakcji ze spotkań.
- Promuj rozwiązania audio jako narzędzie do redukcji zmęczenia w pracy hybrydowej.

dla Zarządu

- Traktuj inwestycje w akustykę jako element strategii EX i employer branding.
- Uwzględniaj ROI technologii audio w ocenie retencji i produktywności pracowników.
- Włącz rozwiązania audio do planów modernizacji biur premium.

Wyświetlacze LED nowej generacji

Technologie MicroLED i transparentnych ekranów wprowadzą nową jakość do biur i przestrzeni retailowych, redefiniując komunikację wizualną. Dzięki miniaturyzacji pikseli i zwiększonemu kontrastowi oferować będą wyższą rozdzielczość nawet na niewielkich powierzchniach, co uczyni je idealnym rozwiązaniem do małych sal spotkań czy recepcji.

Curved LED staną się standardem podczas eventów, a transparentne ekrany – w lobby, showroomach i witrynach, gdzie estetyka pójdzie w parze z funkcjonalnością. Nowe wyświetlacze będą cieńsze, bardziej energooszczędne i długowieczne, co ułatwi integrację z nowoczesną architekturą i systemami BMS. W biurach pozwolą na dynamiczne prezentacje danych, komunikaty ESG czy treści employer brandingowe, podkreślając nowoczesny charakter organizacji. W perspektywie 2026 roku staną się narzędziem budowania doświadczenia użytkownika i wizerunku innowacyjnego pracodawcy.



”

„Rewolucja w jakości obrazu przejawia się w większym kontraście i dłuższej żywotności wyświetlaczy. Dzięki miniaturyzacji odstępów między pikselami możliwe jest uzyskanie wyższej rozdzielczości nawet na mniejszych powierzchniach LED, co sprawdza się także w niewielkich pomieszczeniach. Dodatkowo nowe wyświetlacze są cieńsze i bardziej atrakcyjne wizualnie”. –

Tomasz Ścibiorek – Specjalista rozwiązań Audio-Video, Marcova Biznes

”



Wskazówki

dla Administracji

- Inwestuj w LED jako narzędzie komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.
- Integruj wyświetlacze z BMS, aby zarządzać treściami i kontrolować zużycie energii.
- Porównuj LED z alternatywami pod kątem trwałości i skalowalności.

dla HR

- Wykorzystuj ekrany LED do wzmocnienia employer branding (np. prezentacja wartości, sukcesów, programów wellbeing).
- Twórz angażujące treści wizualne na potrzeby onboardingu, eventów i komunikacji wewnętrznej.
- Używaj LED do wizualizacji osiągnięć i budowania dumy zespołowej.

dla Zarządu

- Analizuj wyświetlacze LED jako inwestycję w innowacyjny wizerunek firmy i przewagę konkurencyjną.
- Wykorzystuj ekrany do prezentacji danych ESG i wyników biznesowych w czasie rzeczywistym, wzmacniając transparentność wobec pracowników i klientów.
- Integruj LED z celami marketingowymi i eventowymi.

Szklana inteligencja – integracja AV w przeszkleniach

Biura przyszłości staną się przestrzeniami, w których architektura i technologia przenikną się w sposób niemal niewidoczny. Szklane ściany przestaną pełnić wyłącznie funkcję estetyczną i podziału pomieszczeń – staną się nośnikiem treści i interaktywnym narzędziem komunikacji. Wbudowane moduły AV, ukryte sensory i zintegrowane wyświetlacze pozwolą na prezentacje, dynamiczne grafiki czy wizualizacje, bez konieczności stosowania tradycyjnych ekranów i okablowania. To trend, który zatrze granice między architekturą a technologią, wspierając kreatywność, elastyczność i estetykę biura. Interaktywne przeszklenia nadadzą przestrzeni futurystyczny charakter, jednocześnie zwiększając jej funkcjonalność i atrakcyjność dla pracowników, klientów oraz gości.



Archiwum: CreoConcept
Fot. Kinga Skalik

„

„Transparentne ściany działowe przestały pełnić jedynie funkcję estetyczną i podziału pomieszczeń. W wolnej przestrzeni pomiędzy taflami szkła można osadzić elementy systemów audiowizualnych, tworząc powierzchnię ekranową idealną do wyświetlania prezentacji, wizualnych treści wewnętrznych czy dynamicznych grafik”. – **Konrad Zimnicki – Wiceprezes Zarządu / Dyrektor Handlowy, CreoConcept**

„Szklana inteligencja to synteza architektury i tech – interaktywne przeszklenia wzbogacają biuro o nowe warstwy funkcjonalne”. – **Bartłomiej Zagrodnik, CEO, Managing Partner, Walter Herz**

”

Wskazówki

dla Administracji

- Analizuj koszty i potencjalne oszczędności technologii AV w całym cyklu życia biura.
- Negocjuj wdrożenia w ramach fit-outów i modernizacji, aby uniknąć kosztów wtórnych.
- Integruj inteligentne przeszklenia z systemami BMS, aby ułatwić centralne zarządzanie treściami AV.

dla HR

- Wykorzystuj szklane technologie w procesach integracyjnych i eventach wewnętrznych.
- Traktuj nowoczesne rozwiązania jako element employer branding i atrakcyjności miejsca pracy.
- Badaj ich wpływ na kreatywność i współpracę zespołową.

dla Zarządu

- Uwzględniaj AV w szkłe jako inwestycję podnoszącą wartość nieruchomości i ROI biura.
- Wykorzystuj nowoczesne przeszklenia jako wyróżnik w rozmowach z klientami, partnerami i inwestorami.
- Łącz technologie z planami innowacyjności firmy.

Inicjatywa Królowej – ludzie i rozwój

Tworzenie „superpracowników”

W 2026 roku AI stanie się nieodłącznym elementem codziennej pracy, przekształcając pracowników w „superpracowników” poprzez wzmocnienie ich unikalnych umiejętności osobowych. Zamiast zastępować ludzi, technologia będzie wspierać ich w rutynowych zadaniach, takich jak analiza danych czy generowanie wstępnych wersji dokumentów, uwalniając czas na kreatywne myślenie, strategiczne decyzje i budowanie relacji. To podejście, znane jako AI-augmented work, zmieni dynamikę zespołów, czyniąc menedżerów mentorami w zakresie współpracy z algorytmami, a organizacje bardziej innowacyjnymi i odpornymi na zmiany. W rezultacie firmy, które zainwestują w integrację AI z ludzkim potencjałem, zyskają przewagę konkurencyjną, promując kulturę, w której technologia jest partnerem, a nie rywalem.



Fot. Altkom Akademia

”

„Sztuczna inteligencja przestaje być futurystyczną wizją i staje się codziennym narzędziem pracy. Firmy, które to rozumieją, nie będą zastępować ludzi algorytmami, lecz wzmocniać ich naturalne talenty przez inteligentne asystenty. Nadchodzi era „superpracowników”. Zyskają oni czas na zadania wymagające kreatywności i strategicznego myślenia, podczas gdy rutynowe czynności zostaną zautomatyzowane i znacząco przyspieszone. Sukces przyniesie współpraca z technologią, nie konkurowanie z nią”. – **Bartosz Dobrowolski – Head of AI Enablement, CampusAI Polska**

„Rok 2026 to czas, gdy sztuczna inteligencja nie zastępuje człowieka, ale staje się jego codziennym partnerem w pracy. Zamiast obaw przed automatyzacją, obserwujemy rosnące zjawisko AI-augmented work – modelu, w którym technologie oparte na AI wspierają ludzi w podejmowaniu decyzji, analizie danych, komunikacji czy tworzeniu treści”. – **Robert Tomaszewski – Chief Development Officer, Altkom Akademia**

”

Wskazówki

dla Administracji

- Automatyzuj rutynę – wykorzystaj AI do analizy dokumentów, raportów i obsługi rezerwacji.
- Pilnuj zgodności – monitoruj przejrzystość algorytmów i przestrzeganie RODO.
- Pilotażowo testuj AI w małych procesach operacyjnych.

dla HR

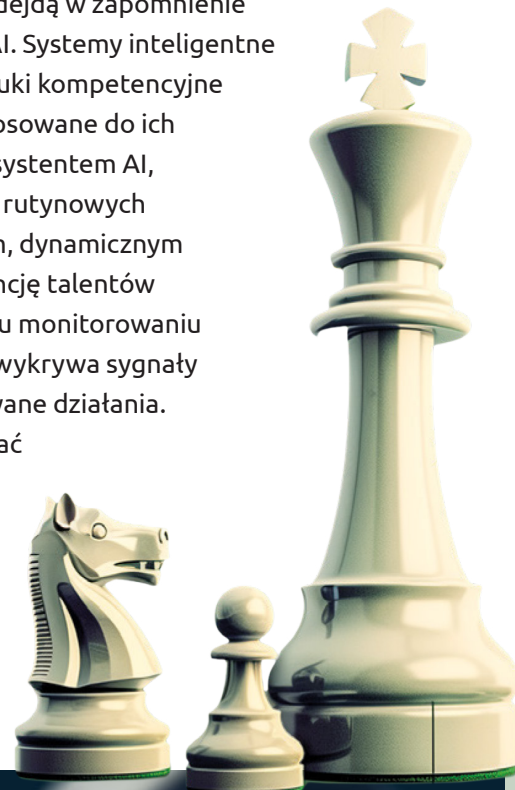
- Rozwijaj nowe kompetencje – szkol zespoły z promptingu, empatii i etyki pracy z AI.
- Usprawniaj rekrutację – korzystaj z AI do preselekcji kandydatów i personalizacji rozwoju.
- Prowadź dialogi na temat roli AI w codziennej pracy.

dla Zarządu

- Uwzględnij AI-augmented work w strategii – traktuj technologię jako katalizator innowacji i przewagi.
- Monitoruj wpływ AI – oceniaj produktywność, koszty i retencję talentów jako kluczowe KPI.
- Wprowadź firmowy regulamin etycznego korzystania z AI.

Personalizacja rozwoju każdego pracownika

W 2026 roku tradycyjne, jednolite programy szkoleniowe odejdą w zapomnienie na rzecz spersonalizowanego rozwoju wspieranego przez AI. Systemy inteligentne będą analizować indywidualne umiejętności, preferencje i luki kompetencyjne każdego pracownika, tworząc unikalne ścieżki kariery dostosowane do ich potrzeb i celów organizacji. Od onboardingu z osobistym asystentem AI, przez rekomendacje kursów i projektów, po automatyzację rutynowych zadań HR – to podejście sprawi, że rozwój stanie się ciągłym, dynamicznym procesem, zwiększając zaangażowanie, efektywność i retencję talentów w firmie. Roczne oceny wydajności ustąpią miejsca ciągłemu monitorowaniu rozwoju za pomocą AI, które na bieżąco analizuje postępy, wykrywa sygnały wypalenia czy spadku motywacji i proponuje spersonalizowane działania. Menedżerowie otrzymają codzienne wskazówki, jak wspierać zespół, a pracownicy zyskają transparentny wgląd w swoje osiągnięcia. To uczyni rozwój codziennym procesem, zwiększając samodzielność, odporność na zmiany i ogólną efektywność organizacji, przy jednoczesnym skupieniu HR na strategicznych aspektach zarządzania talentami.



„Era szkoleń »uniwersalnych« dobiega końca. W 2026 roku AI będzie analizować umiejętności, zainteresowania oraz styl pracy każdego pracownika, aby proponować mu indywidualną ścieżkę rozwoju. HR przestanie być działem organizującym masowe szkolenia, a stanie się zespołem, który z wykorzystaniem GenAI projektuje kariery szyte na miarę. Nowi pracownicy otrzymają osobistego asystenta AI, który poprowadzi ich przez proces onboardingu i odpowie na pytania dotyczące ich roli – wspierając od pierwszego dnia. Każdy pracownik będzie miał unikalny plan rozwoju, dopasowany do jego potrzeb i celów firmy, a plan ten będzie ewoluował wraz z pracownikiem i realiami, w których funkcjonuje” – **Bartosz Dobrowolski – Head of AI Enablement, CampusAI Polska**

„W 2026 roku HR przestaje planować rozwój pracowników na podstawie kalendarza szkoleń – zamiast tego tworzy środowisko ciągłego uczenia się, wspieranego technologią. Mikrolearning w nowym wydaniu to już nie tylko krótkie lekcje wideo, ale spersonalizowane doświadczenie edukacyjne, wbudowane w codzienność pracy”. – **Natalia Koszewska – Business Development Director / Trenerka / Coach, Altkom Akademia**



Wskazówki

dla Administracji

- Integruj AI w systemy HR dla personalizowanych ścieżek rozwoju.
- Dostosowuj przestrzeń biurową do indywidualnych stylów uczenia się np. tworząc dedykowane strefy do indywidualnych sesji online lub pracy z AI.
- Monitoruj koszty narzędzi AI w budżecie operacyjnym, aby optymalizować wydatki na platformy wspierające ciągłe uczenie.

dla HR

- Wdrażaj systemy oceny kompetencji, mikrocertyfikaty i platformy talentowe.
- Projektuj krótkie, angażujące moduły szkoleniowe zamiast długich kursów.
- Dostosowuj plany rozwoju do danych z AI o postępach.

dla Zarządu

- Buduj odporność organizacji poprzez indywidualne ścieżki rozwoju oparte na AI, ułatwiające adaptację do zmian.
- Traktuj mikrolearning jako inwestycję strategiczną – szybki ROI dzięki skróceniu czasu adaptacji i wzrostowi efektywności.
- Promuj ciągłe uczenie jako core value firmy.

Niewidzialni liderzy – rola kompetencji miękkich

AI w 2026 roku zainicjuje uproszczenie hierarchii firmowych, przejmując nadzór nad projektami, delegację zadań i optymalizację zasobów, co pozwoli menedżerom skupić się na wsparciu zespołów zamiast kontroli. Ta zmiana roli liderów – z nadzorców na mentorów – przyspieszy przepływ informacji, zwiększy autonomię pracowników i uczyni struktury bardziej elastycznymi. W efekcie organizacje staną się mniej biurokratyczne, szybciej reagujące na zmiany, a zespoły zdolne do samodzielnego zarządzania złożonymi inicjatywami, co wzmocni innowacyjność i konkurencyjność w dynamicznym środowisku biznesowym. W świecie cyfrowej transformacji i hybrydowych modeli pracy to nie formalne tytuły, a kompetencje miękkie staną się kluczowym zasobem organizacji. Empatia, zdolność budowania relacji, moderowania różnorodności czy inspirowania innych sprawią, że w zespołach wyrastać będą „niewidzialni liderzy” – osoby bez oficjalnej funkcji, które kształtować będą kulturę i spajać grupę. W 2026 roku organizacje świadomie zaczną identyfikować i wspierać takie osoby – tworząc programy peer mentoringu, sieci culture champions czy wewnętrznych ambasadorów zmian. To oni budować będą zaufanie i integrować zespoły w świecie, w którym struktury hierarchiczne są mniej istotne niż poczucie wspólnoty i zdolność do szybkiej adaptacji.



„Sztuczna inteligencja rozpoczyna proces upraszczania hierarchii w firmach. W 2026 roku zobaczymy pierwsze próby zastąpienia części zadań nadzorczych przez systemy AI, które monitorują projekty, delegują zadania i optymalizują zasoby. To nie oznacza masowych zwolnień (choć niektóre firmy będą podejmować takie próby), ale zmianę ról. Część menedżerów przekształci swoje zadania z kontrolnych na wspierające. AI umożliwi kierownictwu bezpośredni dostęp do danych operacyjnych dzięki integracji systemów dziedzicznych z modelami AI, przyspieszając podejmowanie decyzji. Hierarchie staną się bardziej funkcjonalne i mniej biurokratyczne”. – **Bartosz Dobrowolski – Head of AI Enablement, CampusAI Polska**

„W świecie transformacji cyfrowej, automatyzacji i pracy hybrydowej, najcenniejszym zasobem nie jest już technologia – ale człowiek, który potrafi budować relacje, inspirować i zarządzać emocjami. W 2026 roku kompetencje miękkie stają się twardą walutą”. – **Natalia Koszewska – Business Development Director / Trenerka / Coach, Altkom Akademia**



Wskazówki

dla Administracji

- Projektuj przestrzeń wspierającą nieformalne interakcje liderów np. tworząc otwarte strefy do spontanicznych dyskusji i spotkań.
- Koordynuj logistykę wydarzeń wspierających kompetencje miękkie, takich jak warsztaty integracyjne, zapewniając odpowiednie zasoby i rezerwację sal.
- Zapewnij narzędzia do komunikacji np. platformy do wirtualnych spotkań, które ułatwiają nieformalnym liderom koordynację działań bez hierarchii.

dla HR

- Identyfikuj niewidzialnych liderów poprzez oceny 360° i feedback zespołów.
- Rozwijaj ich potencjał w ramach mentoringu i programów leadershipowych.
- Integruj umiejętności miękkie z ocenami wydajności i awansami.

dla Zarządu

- Wspieraj rozwój kompetencji miękkich jako strategicznego zasobu organizacji.
- Traktuj niewidzialnych liderów jako kapitał społeczny zwiększający odporność firmy.
- Mierz wpływ kompetencji miękkich na innowacyjność poprzez dedykowane KPI.

Skill-based workforce – kompetencje zamiast stanowisk

Tradycyjny model kariery, oparty na sztywnych stanowiskach i formalnych kwalifikacjach, ustąpi miejsca nowemu podejściu – skill-based workforce. Firmy coraz częściej będą budować zespoły w oparciu o konkretne kompetencje, co pozwoli na szybką adaptację do zmian rynkowych, lepsze wykorzystanie talentów i wzrost zaangażowania pracowników. Mikrocertyfikaty, platformy talentowe i systemy oceny umiejętności będą wspierać personalizację ścieżek kariery i mobilność wewnętrzną. Biuro – dzięki elastycznym przestrzeniom i projektowemu charakterowi pracy – stanie się naturalnym środowiskiem współpracy kompetencyjnej.



„Tradycyjny model kariery – oparty na tytułach i sztywnych opisach stanowisk – traci na znaczeniu. W jego miejsce wchodzi podejście oparte na kompetencjach. W 2026 roku to konkretne umiejętności – nie formalne kwalifikacje – decydują o wartości pracownika”. – **Natalia Koszewska – Business Development Director / Trenerka / Coach, Altkom Akademia**



Wskazówki

dla Administracji

- Planuj zespoły projektowe w oparciu o realne umiejętności, a nie nazwy stanowisk.
- Projektuj biuro tak, aby wspierało współpracę interdyscyplinarną i mobilność wewnętrzną.
- Raportuj wykorzystanie kompetencji w kontekście alokacji zasobów.

dla HR

- Wdrażaj systemy oceny kompetencji, mikrocertyfikaty i platformy talentowe.
- Promuj mobilność wewnętrzną i rozwój poprzez projekty cross-teamowe.
- Twórz mapy kompetencji dla całej organizacji.

dla Zarządu

- Buduj odporność organizacji – skill-based workforce ułatwia reagowanie na kryzysy i zmiany rynkowe.
- Traktuj kompetencje jak kapitał – mierz ROI z inwestycji w rozwój talentów i ich lepsze wykorzystanie.
- Używaj skill-based do optymalizacji struktury kosztów HR.

Nowy etos pracy – sens, dobrostan i sprawczość

W 2026 roku motywacja zawodowa zmieni charakter – coraz mniej będzie opierać się na benefitach materialnych, a coraz bardziej na poczuciu sensu, sprawczości i dobrostanu psychicznego. Pracownicy oczekiwają, że firma będzie nie tylko miejscem pracy, ale również przestrzenią wartości, w której mogą realizować się jako ludzie. Standardem staną się programy wellbeing 360°, inwestycje w mental fitness, praktyki digital detox oraz narzędzia umożliwiające stały feedback i współdecydowanie o kierunku rozwoju. Liderzy zyskają nową rolę – opiekuńczą i wspierającą – a coaching odporności (resilience coaching) stanie się narzędziem do budowania bardziej odpornych na kryzysy zespołów. Nowy etos pracy zredefiniuje lojalność: pracownicy wybierać będą organizacje, które odzwierciedlają ich wartości i pozwalają im czuć, że ich działania mają realny wpływ na otoczenie.



Fot. Altkom Akademia

„

„W 2026 roku pytania o sens pracy, równowagę i wpływ jednostki nie są już zarezerwowane dla liderów opinii. Pracownicy, szczególnie z pokoleń Y i Z, wybierają organizacje nie tylko na podstawie oferty finansowej, ale wartości, kultury i tego, jak ich praca wpływa na świat”. – **Natalia Koszewska – Business Development Director / Trenerka / Coach, Altkom Akademia**

”

Wskaźniki

dla Administracji

- Projektuj biuro tak, aby wspierało wellbeing – strefy relaksu, ergonomiczne stanowiska, naturalne materiały.
- Uwzględniaj w raportach ESG elementy związane z dobrostanem i kulturą pracy.
- Dbaj, by przestrzeń odzwierciedlała misję firmy.

dla HR

- Twórz programy rozwojowe oparte na sensie i sprawczości (np. wolontariat pracowniczy, projekty CSR).
- Włącz dobrostan psychiczny do polityki HR (resilience coaching, wsparcie psychologiczne).
- Badaj poczucie sensu poprzez anonimowe ankiety kwartalne.

dla Zarządu

- Włącz wellbeing i sens pracy do strategii retencji i rozwoju pracowników.
- Traktuj etos pracy jako element budowania marki i reputacji organizacji.
- Łącz dobrostan z celami biznesowymi, jak innowacyjność i lojalność.

Królowa biura – Administracja i HR jako strategiczny lider organizacji

W dynamicznym krajobrazie współczesnych biur, gdzie hybrydowy model pracy splata się z automatyzacją procesów, a rosnące znaczenie dobrostanu łączy się z potrzebą budowania silnej tożsamości zespołowej, codzienność nabiera nowego wymiaru. W samym sercu tych przemian role Administracji i HR ewoluują, stając się kluczowymi siłami, które spajają organizację w całość.

Jak królowa w szachach – najsilniejsza figura na planszy, zdolna do ruchów w każdym kierunku, efektywnego ataku oraz obrony – tak profesjonalistki Administracji i HR stają się „królowymi biura”. Łączą technologie z ludzkim potencjałem, zamieniają przestrzeń w narzędzie pracy i skalają kulturę organizacyjną z celami biznesowymi. To one muszą planować kilka posunięć naprzód, spinać reakcje na wyzwania i budować odporność na kryzysy, dzięki czemu organizacja pozostaje spójna, skuteczna i gotowa na kolejne ruchy.

Aby to osiągnąć, Administracja i HR muszą znać swoją wartość i działać z pewnością siebie, opartą na danych i znajomości rynku. Mówić językiem liczb i efektów, stale śledzić dynamikę rynku biurowego i pracy, zmiany technologiczne oraz regulacyjne, a także inicjować usprawnienia zanim pojawi się problem. W ten sposób staną się nie tylko wsparciem, ale prawdziwym motorem zmian w firmie.

Każda z Was jest królową własnego biura – mistrzynią strategii, która harmonijnie łączy wszystkie figury: ludzi, procesy, przestrzeń i narzędzia. Choć Wasza rola często pozostaje w cieniu, bez Was żadna partia nie zakończy się sukcesem. Ten ostatni trend na 2026 rok, wraz z okładką naszego raportu, dedykujemy właśnie Wam – każdej „królowej szachowej” w swojej organizacji.

Teraz Twój ruch.



Raport opracowali





Magdalena
Zagrodnik

Partner, Board Member

Współzałożycielka firmy doradczej Walter Herz działającej w sektorze nieruchomości komercyjnych. Odpowiada za działy HR, Marketingu i Public Relations, łączy potrzeby ludzkie ze strategią biznesu. Jest magistrem Psychologii Biznesu i certyfikowaną konsultantką Polskiego Forum HR. Pracowała w firmach doradztwa personalnego, wspierając na co dzień strategię rozwoju przedstawicieli dużego biznesu. Empatyczne zrozumienie klientów to kluczowa wartość Walter Herz, którą Magdalena Zagrodnik skutecznie wprowadza w codzienne działania firmy.



Bartłomiej
Zagrodnik

CEO, Managing Partner

Założyciel Walter Herz, jednej z wiodących firm doradczych na rynku nieruchomości komercyjnych w Polsce. Od lat wspiera najemców w strategicznych decyzjach dotyczących biur, relokacji, renegotjacji umów najmu, optymalizacji kosztów oraz długofalowego planowania powierzchni. W pracy z klientami łączy perspektywę rynku, biznesu i zmieniających się potrzeb organizacji. W 2016 roku stworzył Akademię Najemcy, pierwszy w Polsce projekt edukacyjny dla osób odpowiedzialnych za biura i środowisko pracy. Dziś Akademia Najemcy to społeczność liderów i liderów administracji oraz HR, łącząca ekspercką wiedzę, praktyczne treści, spotkania i wymianę doświadczeń wokół najważniejszych wyzwań nowoczesnego środowiska pracy.



Walter Herz to wiodąca agencja nieruchomości komercyjnych, działająca na rynku od 2012 roku. Świadczymy kompleksowe i strategiczne usługi doradcze na terenie całego kraju, wspierając inwestorów, właścicieli nieruchomości oraz najemców.

Pomagamy w poszukiwaniu i wynajmie powierzchni biurowych, magazynowych i handlowych, zapewniając profesjonalne doradztwo na każdym etapie procesu i dbając o bezpieczeństwo praw najemców.

Nasza skuteczność i jakość usług zostały wielokrotnie docenione – w 2023 roku Walter Herz zdobyło prestiżowy tytuł Best of the Best Local Real Estate Agency of the Year w Europie Środkowej i Wschodniej podczas 8. edycji HOF Awards.



Akademia Najemcy to pierwszy w Polsce innowacyjny projekt dedykowany osobom odpowiedzialnym za wynajem i zarządzanie powierzchniami biurowymi.

Naszą misją jest dostarczanie praktycznej wiedzy i narzędzi, które pomagają najemcom skutecznie zarządzać procesem najmu, negocjować lepsze warunki i optymalizować koszty. Poprzez warsztaty, spotkania z ekspertami i wymianę doświadczeń, uczestnicy zdobywają kompetencje, które przekładają się na lepsze decyzje biznesowe i większą efektywność.

Od ponad 8 lat wspieramy firmy w podejmowaniu świadomych wyborów – w naszych wydarzeniach wzięło już udział ponad 5 500 osób, a na swoim koncie mamy ponad 55 wydarzeń na żywo i webinarów.



Karolina
Migdał-Koleśnikow

Sales & Marketing Director

W Walter Herz odpowiada za kształtowanie i realizację strategii marketingowej: prowadzi działania wzmacniające rozpoznawalność marki, kampanie i projekty contentowe, rozwija programy edukacyjne oraz wydarzenia dla najemców i inwestorów. Koordynuje pracę zespołu marketingu oraz współpracę z partnerami i podwykonawcami, dbając o spójność komunikacji i mierzalne efekty we wszystkich kanałach. Od ponad 13 lat działa w obszarze marketingu B2B, konsekwentnie łącząc cele biznesowe z realną wartością dla klientów. Ukończyła psychologię społeczną na Uniwersytecie SWPS w Warszawie. Dzięki dogłębnemu rozumieniu mechanizmów motywacji i współpracy zespołowej projektuje treści i rozwiązania precyzyjnie dopasowane do wyzwań działów HR i Administracji.



Konrad
Smulik

Business Developer

Odpowiada za doradztwo w zakresie wyposażenia biur oraz nadzór nad realizacją projektów. Łączy w pracy trzy kluczowe wartości: funkcjonalność, ergonomię i zrównoważony rozwój. Realizował projekty dla największych globalnych firm obecnych w Polsce. Rozumie potrzeby nowoczesnej organizacji i potrafi dopasować rozwiązania do ich kultury pracy. Dbą o jakość, terminowość i sprawny przebieg procesu. Jego zamiłowanie do wzornictwa przekłada się na umiejętność dostrzegania detali, które budują spójną całość. Doradza, jak stworzyć biuro, które inspirować, wspiera zespoły i oddaje charakter organizacji. Jest absolwentem wydziału Zarządzania Akademii Leona Koźmińskiego.



Vitalising Workspaces

Ahrend od 130 lat projektuje i produkuje meble biurowe, które wspierają dobrostan pracowników i pomagają firmom realizować cele ESG.

Specjalizuje się w zrównoważonych, elastycznych i inspirujących przestrzeniach pracy, które poprawiają efektywność zespołów. Dzięki usługom cyrkularnym – takim jak wynajem mebli, odnawianie i odkupywanie – Ahrend pomaga zredukować emisję CO₂ nawet o 90% w porównaniu do produkcji nowych mebli. We współpracy z klientami stawia na transparentność i zaufanie, wspólnie realizując cele środowiskowe i biznesowe.

Ahrend działa globalnie – jest obecny w 25 krajach w Europie, Azji i Afryce.

Więcej o Ahrend i oferowanych usługach: <https://www.ahrend.com/>



Natalia
Koszewska

Business Development Director,
trenerka, coach

Trenerka, ekspertka ds. rozwoju, menedżerka. Certyfikowana coach Izby Coachingu, Strengths Community oraz coach kariery. Mentorka Fundacji Liderów Biznesu i Perspektywy Women in Tech Summit, członkini jury konkursu Bizneswoman Roku. Wykładowczyni na Uniwersytecie SWPS. Od ponad 25 lat wspiera organizacje w obszarach związanych z rozwojem, upskillingiem, reskillingiem, współpracą zespołów, zarządzaniem oraz mentoringiem. W Altkom Akademii rozwija ofertę produktową, prowadzi zajęcia i webinary związane z rynkiem pracy, kompetencjami przyszłości, różnorodnością cech osobowości, zarządzaniem i mentoringiem.



Robert
Tomaszewski

Chief Development Officer

Doświadczony lider transformacji biznesowej i ekspert w dziedzinie nowych technologii. W Altkom Akademii odpowiada za strategiczny rozwój organizacji. Specjalizuje się w wykorzystaniu AI, Business Intelligence, automatyzacji oraz modeli SaaS do zwiększania efektywności operacyjnej firm. Ma ponad 25 lat doświadczenia w zarządzaniu rozwojem organizacji w Polsce i regionie EMEA. Skutecznie wdraża programy restrukturyzacyjne, projekty optymalizacyjne i strategie wzrostu, które realnie przekładają się na poprawę wyników biznesowych.



Altkom Akademia od ponad 30 lat pomaga firmom i specjalistom zdobywać kluczowe kompetencje, niezbędne w nowoczesnym świecie technologii i biznesu. Jest liderem branży szkoleniowej, co potwierdzają prestiżowe rankingi oraz ponad 650 tysięcy przeszkolonych uczestników. Oferta firmy obejmuje ponad 1000 kursów i certyfikowanych egzaminów. Firma współpracuje z ponad 300 doświadczonymi trenerami, którzy łączą wiedzę ekspercką z praktyką biznesową. Prowadzi szkolenia stacjonarne, online na żywo oraz e-learningi, dostosowane do potrzeb organizacji i indywidualnych odbiorców.





Konrad
Zimnicki

Wiceprezes Zarządu
i Dyrektor Handlowy

Od 16 lat rozwija markę CreoConcept, firmę specjalizującą się w dostarczaniu i montowaniu rozwiązań aluminiowo-szklanych dla biur w Polsce i za granicą. Współtworzy projekty, które wyznaczają standardy nowoczesnych środowisk pracy. Łączy perspektywę biznesową z wiedzą o trendach rynkowych i technicznych możliwościach, inspirując się rozmowami z architektami, inwestorami i deweloperami, czyli partnerami biznesowymi CreoConcept. Jest uczestnikiem paneli dyskusyjnych i europejskich wydarzeń branżowych, a także aktywnie publikuje w swoich kanałach social media, prezentując analizy i opinie dotyczące kierunków rozwoju rynku biurowego.



Kazimierz
Jastrzębski

Founder w Office Plus

Założyciel Office Plus Group, firmy obecnej na rynku od ponad 25 lat. Dzięki jego wizji i determinacji Grupa Office Plus stała się liderem w branży wyposażenia wnętrz komercyjnych. Kieruje się filozofią design for people, tworząc przestrzenie, które wspierają komfort, efektywność i rozwój ludzi. Konsekwentnie stawia na innowacje i ciągły rozwój, budując organizację wyznaczającą standardy w swojej dziedzinie.



Jakość. Akustyka. Komfort. Tymi słowami można opisać zarówno rozwiązania aluminiowo-szklane CreoConcept, jak i przestrzenie, w których są stosowane.

Od 17 lat firma projektuje i montuje szklane ściany działowe, ściany mobilne oraz drzwi wewnętrzne, realizując projekty dla klientów w Polsce i za granicą. Inspiracje czerpane z designu, innowacji architektonicznych oraz rozmów z architektami i deweloperami pozwalają tworzyć biura, które sprzyjają efektywnej pracy oraz dobremu samopoczuciu.

Szeroka oferta systemów akustycznych, loftowych i ognioodpornych umożliwia dopasowanie systemów do charakteru różnych przestrzeni – od open space'ów po biura coworkingowe i budynki kubaturowe.

Dowiedz się więcej o rozwiązaniach CreoConcept: www.creoconcept.pl

office plus

Office Plus Group to marka z ponad 25-letnim doświadczeniem w kreowaniu wnętrz, które inspirują, wspierają i zachwycają. Wyposażamy prestiżowe biura, hotele, akademiki, placówki edukacyjne i kulturalne, dostarczając rozwiązania „pod klucz” – od wizji po perfekcyjne wykonanie. Nasz zespół łączy wiedzę projektową z doskonałym rzemiosłem, dbając o każdy detal, który wpływa na komfort i estetykę przestrzeni. Tworzymy aranżacje, które odzwierciedlają charakter marki klienta, a jednocześnie podnoszą funkcjonalność i ergonomię wnętrz. Współpracujemy z renomowanymi producentami mebli, oświetlenia i wyposażenia, wdrażając technologie przyjazne środowisku i materiały najwyższej jakości. Ponad 800 000 m² zrealizowanych przestrzeni to dowód naszego zaangażowania i skuteczności.

Tworzymy przestrzenie, które stają się wizytówką – piękne, komfortowe, ponadczasowe ale są przede wszystkim dla ludzi.



Joanna
Piechota-Flinik

Dyrektor handlowa
odpowiedzialna za segment
nieruchomości komercyjnych

Menadżerka z wieloletnim doświadczeniem w sektorze outsourcingu usług dla hoteli oraz nieruchomości komercyjnych. Specjalistka w zarządzaniu projektami B2B, praktyk biznesu z wysokimi umiejętnościami zarządczymi i handlowymi. W Grupie Impel odpowiedzialna za realizację celów sprzedażowych poprzez dostarczanie nowoczesnych i efektywnych rozwiązań wspierających funkcjonowanie obiektów komercyjnych, w tym biurowców klasy premium.

Aktywna propagatorka przywództwa kobiet w środowisku biznesowym. Jest absolwentką politologii o specjalności dziennikarstwo na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy oraz studiów podyplomowych z public relations, zarządzania zasobami ludzkimi, marketingu internetowego i e-biznesu.



Dawid
Cybulski

Dyrektor ds. Technicznych
i Realizacji (CTO)

Z sukcesem zarządza zespołem realizującym kompleksowe projekty FIT-OUT oraz Construction w prestiżowych przestrzeniach biurowych, handlowych i HoReCa. Absolwent Politechniki Warszawskiej, posiada uprawnienia budowlane do kierowania robotami bez ograniczeń, tytuł MBA oraz wieloletnie doświadczenie zdobyte u czołowych generalnych wykonawców w Polsce i za granicą. Specjalizuje się w nowoczesnych rozwiązaniach dla sektora nieruchomości, ze szczególnym uwzględnieniem zrównoważonego budownictwa, ekologii i energooszczędności. Aktywnie wspiera lokalne społeczności oraz angażuje DM Building w inicjatywy z zakresu odpowiedzialności społecznej (CSR).



Grupa Impel jest dostawcą usług B2B i od 35 lat wspiera firmy w bezpiecznym i efektywnym funkcjonowaniu. Dostarcza usługi outsourcingowe, w tym nowoczesne rozwiązania ochrony, utrzymania czystości, serwis techniczny i wiele innych.

Impel specjalizuje się m.in. w obsłudze nieruchomości komercyjnych – biurowców, centrów handlowych i logistycznych. Łączy doświadczenie z technologią, wspierając zarządców w dbaniu o komfort najemców, optymalizacji kosztów oraz realizacji strategii ESG. Obecność w całej Polsce i elastyczne modele współpracy pozwalają adekwatnie dopasować rozwiązania do unikalnych wymagań każdego obiektu – od biurowców klasy A po magazyny i obiekty wielkopowierzchniowe.



DM Building Sp. z o.o. to renomowany Generalny Wykonawca z siedzibą w Warszawie, działający w formule Design & Build, specjalizujący się w realizacji zaawansowanych projektów budowlanych na terenie całej Polski.

Firma koncentruje się na inwestycjach komercyjnych FIT-OUT, modernizacjach, przebudowach oraz średniej wielkości projektach construction – z silnym portfolio w sektorach biurowym, retail i HoReCa. Kluczowy atut to partnerskie podejście do biznesu, które w połączeniu z nowoczesnym zarządzaniem projektami, doświadczonym i kompetentnym zespołem inżynierskim oraz zastosowaniem innowacyjnych technologii przekłada się na wysokie standardy realizacji.

DM Building jest sprawdzonym partnerem w wymagających inwestycjach, co potwierdzają prestiżowe nagrody – Gazele Biznesu i Top Builder – oraz członkostwo w Polskiej Radzie Centrów Handlowych. Więcej o DM Building i oferowanych usługach: www.dmcompany.pl



Bartosz
Dobrowolski

Head of AI Enablement i Master Trener

Ekspert generative AI w biznesie. Ponad 20 lat doświadczenia w doradztwie, szkoleniach i optymalizacji procesów. Wspiera firmy w rozwoju kompetencji AI, doradza liderom rynkowym w innowacjach cyfrowych. Twórca programów edukacyjnych dla top managementu. Pracował w SAP, Business Objects i startupach, realizując projekty IT w Europie i USA. Współpracuje z liderami branży takimi jak ING Bank, IKEA, Canal+, Nationale Nederlanden, Coca-Cola, Unilever, Microsoft, IBM, T-Mobile, Orange, Deloitte i EY. Współzałożyciel Digital Real Estate, pionier cyfryzacji nieruchomości komercyjnych w Polsce. Trener, mentor, wykładowca i public speaker i mówca TEDx.



Michał
Orłowski

Head of Leasing and Asset Management

Odpowiada za komercjalizację flagowej inwestycji – kompleksu biurowego Skyliner w Warszawie. Posiada ponad 18 lat doświadczenia w branży nieruchomości komercyjnych. Uczestniczył w wynajmie ponad 50 budynków biurowych na łączną powierzchnię ponad 200 000 m². W swojej karierze realizował projekty dla renomowanych deweloperów i funduszy, w tym SEZAM, Atrium Tower i Mokotowska Square. Pracował m.in. w Revetas, BBI Development, DTZ, Cushman & Wakefield oraz BNP Paribas. Jest absolwentem prawa na Uniwersytecie Warszawskim, a także studiów z zakresu prawa amerykańskiego (Levin College of Law – Floryda) oraz prawa brytyjskiego i europejskiego (University of Cambridge). Posiada certyfikaty zawodowe tj CCIM oraz Manager ds. ESG (PFRN). W Karimpol nadzoruje zarówno komercjalizację ukończonego już Skylinera I (45 000 m²), jak i nowopowstającego Skylinera II (24,000 m²).

CampusAI

Human+AI collaboration

CampusAI to wyjątkowa przestrzeń rozwojowa, która daje zespołom, profesjonalistom i całym organizacjom technologiczne supermoce, pozwalające śmiało sięgać po możliwości, jakie oferuje sztuczna inteligencja. W praktyczny i angażujący sposób pokazujemy, jak skutecznie integrować AI z codziennymi procesami biznesowymi, by szybko dostrzegać efekty zwiększonej produktywności, innowacyjności oraz konkurencyjności. Dbamy o to, by transformacja cyfrowa szła w parze z odpowiedzialnym podejściem, promując kulturę opartą na etyce, bezpieczeństwie danych oraz świadomym korzystaniu z technologii przyszłości. Dzięki CampusAI ludzie nie tylko zdobywają kluczowe kompetencje, ale stają się pionierami zmian, gotowymi, by odważnie wprowadzać AI do swoich firm i kreować przyszłość biznesu.



Grupa Karimpol to spółka deweloperska założona w 1991 roku. Jej celem jest budowa i wynajem powierzchni komercyjnych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Dziś Grupa działa w 5 krajach regionu: Polsce, Czechach, Austrii, Słowacji i Węgrzech. Polski oddział firmy został otwarty w 1996 roku. Dotychczas Karimpol Polska zrealizował w Warszawie 9 projektów biurowych: Stratos, Mistral, Passat, Taifun, Equator I, II, III i IV oraz największy i najbardziej prestiżowy projekt Grupy – biurowiec Skyliner. Łączna powierzchnia najmu wszystkich inwestycji w Polsce wynosi blisko 200 tys. m kw. Przez ponad 30 lat działalności Grupa Karimpol stała się jedną z najsprawniej funkcjonujących prywatnych firm deweloperskich na terenie Europy Środkowo-Wschodniej.



Tomasz
Ścibiorek

Specjalista rozwiązań Audio-Video

Doświadczony projektant i specjalista w dziedzinie systemów audio-video, związany z firmą Marcova Biznes. Od lat wspiera organizacje w tworzeniu funkcjonalnych i nowoczesnych przestrzeni do komunikacji, od prostych sal spotkań po zaawansowane technologicznie centra konferencyjne i sale zarządu.

Tomasz brał udział w realizacji wielu prestiżowych projektów dla sektora komercyjnego, administracji publicznej oraz uczelni i instytucji kultury. Na swoim koncie ma setki kompleksowo wyposażonych sal konferencyjnych i szkoleniowych na terenie całej Polski. Ścisła współpraca z najważniejszymi producentami systemów AV, pozwala na unikatowe integracje różnych marek i technologii. Rozwiązania są „szyte na miarę”, w których ograniczeniem nie jest sprzęt, lecz jedynie wyobraźnia i potrzeby klienta.

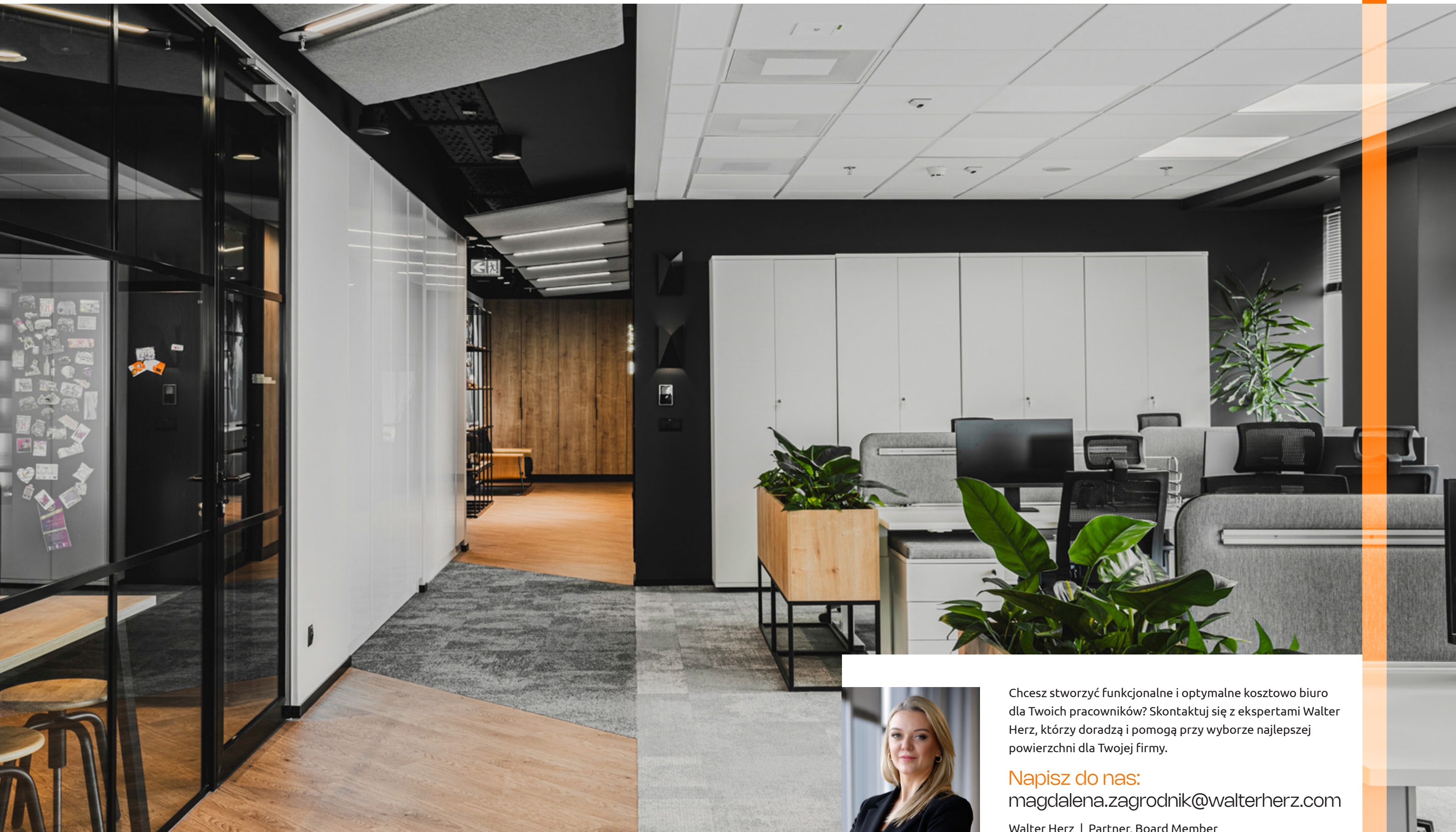
MARCOVA™

Od 2005 r. Marcova działa na rynku druku biurowego, rozwiązań audio-video oraz sprzętu IT, dostarczając klientom zarówno towary jak i kompleksowe usługi. Firma dostarcza nowe rozwiązania, ale może też przejąć obsługę dowolnej floty urządzeń posiadanej przez klienta. Posiada sieć serwisową o zasięgu ogólnopolskim i obsługuje zarówno firmy wielooddziałowe jak i lokalne. Obecnie ma ponad 1000 aktywnych klientów. Wśród największych są m.in.: Santander Bank, Banki Spółdzielcze Grupy BPS, Velo Bank, Jeronimo Martins, Rossmann, Euro RTV AGD.

Skupiamy się na klientach i dlatego realizujemy również dodatkowe usługi, które czasami znacznie odbiegają od naszej głównej działalności. Nasze motto to „Sky in not the limit” co oznacza, że w naszym słowniku nie ma słowa „niemożliwe”.



Teraz twój ruch



Chcesz stworzyć funkcjonalne i optymalne kosztowo biuro dla Twoich pracowników? Skontaktuj się z ekspertami Walter Herz, którzy doradzą i pomogą przy wyborze najlepszej powierzchni dla Twojej firmy.

Napisz do nas:
magdalena.zagrodnik@walterherz.com

Walter Herz | Partner, Board Member