**To już pewne – praca hybrydowa zostanie z nami na stałe   
Potwierdzają to wyniki raportu IDC: Cyfrowa Transformacja Pracy**

Prawie połowa organizacji (47%) przyjęła długoterminową strategię transformacji cyfrowej i zainwestowała w rozwiązania technologiczne przed pandemią – wynika z raportu IDC „Cyfrowa Transformacja Pracy”. Sytuacja panująca na świecie, związana z Covid-19, wpłynęła na wzmocnienie przekonania, że odpowiednio wyposażeni pracownicy są w stanie szybko dostosować się do dynamicznych zmian – nie tracąc przy tym na efektywności w pracy. Badanie obrazuje również, jak istotną rolę odegrają narzędzia i technologia współpracy w przyszłości wykonywania zadań służbowych, ponieważ aż 84% liderów biznesu planuje przyspieszenie procesów cyfryzacji, poprzez wykorzystanie wideokonferencji i innych narzędzi. Warto zauważyć, że znaczna większość pracodawców (83%) planuje zapewnić więcej możliwości pracy zdalnej niż przed pandemią. Z raportu IDC wynika, że nawet, gdy pojawi się możliwość powrotu do biura – znaczna liczba firm na całym świecie planuje umożliwić swoim pracownikom pracę w modelu zdalnym lub hybrydowym.

**Technologia stała się parytetem**

Wskutek sytuacji epidemiologicznej, znaczna większość pracowników, tam, gdzie było to możliwe, z dnia na dzień, musiała odnaleźć się w trybie home office. Mimo, że dla niektórych było to bolesne, masowy eksperyment z pracą zdalną i hybrydową przyniósł korzystne rezultaty. Warto zauważyć, że znaczna większość, bo aż 60% firm z listy Forbes Global 2000, do 2023 zobowiązało się do zapewnienia parytetu technicznego pracownikom, którzy chcą pracować w modelu hybrydowym – umożliwiając członkom zespołów pracę razem, osobno oraz w czasie rzeczywistym. IDC definiuje parytet technologiczny jako „wymóg, aby wszyscy pracownicy mieli bezpieczny dostęp do zasobów niezbędnych do wykonywania swojej pracy, niezależnie od preferowanego urządzenia oraz lokalizacji". Transformacje w miejscu pracy powinny obejmować inwestycje w odpowiednie rozwiązania technologiczne, które umożliwią zespołom wykonywanie służbowych obowiązków w modelu hybrydowym.

„*Sytuacja, związana z pandemią, stworzyła możliwość do przedefiniowania pojęcia pracy – pracownicy oczekują, że będą mogli wykonywać służbowe obowiązki z miejsca, które sami wybiorą. Dlatego tak ważne jest, aby firmy wyposażyły swoje zespoły, które chcą pracować w modelu hybrydowym, w odpowiednie rozwiązania, które sprawdzą się zarówno podczas pracy z biura, jak i w warunkach home office*” – komentuje Jakub Abramczyk, Sales Director Eastern Europe w Poly. „*Należy zauważyć, że mimo podobnej specyfiki pracy w warunkach domowych, każdy z nas ma inne potrzeby i oczekiwania, które wynikają nie tylko z różnych służbowych obowiązków, ale również osobistych preferencji. Jesteśmy szczególnie dumni, że w portfolio produktów Poly – które powstało w wyniku połączenia firm Polycom i Plantronics – mamy szeroki wachlarz rozwiązań dedykowanych audio i wideokonferencjom. Ogromne doświadczenie obu firm w obszarze komunikacji, pozwoliło na stworzenie serii rozwiązań technologicznych, które umożliwiają pracę oraz współpracę, bez względu na lokalizację, na najwyższym korporacyjnym poziomie*” – dodaje Jakub Abramczyk.

**Podejście mieszkańców świata do modelu pracy hybrydowej**

Europejczycy są pozytywnie nastawieni do pracy w modelu hybrydowym. Z badania IDC wynika, że jedna na cztery firmy ze starego kontynentu planuje, po zakończeniu procesu szczepień, umożliwić wykonywanie obowiązków z domu. Jednak, aby sformalizować tę zmianę, potrzebne będą odpowiednie rozwiązania legislacyjne. Warto zauważyć, że przepisy dotyczące pracy zdalnej różnią się w zależności od kraju, a sytuacja związana z pandemią oraz nadchodząca „Nowa Normalność" znacznie wpłynęły na rozwój polityki w całej Europie.

Podobnie wygląda sytuacja w Ameryce Północnej – udane wdrożenie szczepionki sprawi, że niektórzy ludzie wrócą do pracy stacjonarnej, jednak będziemy obserwować wyższy poziom pracowników zdalnych niż przed pandemią. Według wyników z raportu IDG, 38% firm w Ameryce Północnej traktuje priorytetowo inwestycje w transformację miejsca pracy. Jeszcze w ciągu najbliższego roku, północnoamerykańscy liderzy IT i biznesowi będą dokonywać kluczowych inwestycji technologicznych w zakresie współpracy, wideokonferencji i urządzeń peryferyjnych, aby zapewnić parytet technologiczny dla wszystkich pracowników.

Zgoła odmienne podejście do pracy poza biurem mają mieszkańcy Azji i Pacyfiku (APAC). Niestety, koncepcja zdalnego lub hybrydowego modelu pracy napotyka na pewien opór wynikający z norm kulturowych, przy czym 74% organizacji, w tym regionie, przewiduje pełny powrót do miejsca pracy po szczepionce. Co ciekawe, międzynarodowe firmy, mające swoje siedziby na tym obszarze – stosują model hybrydowy.

**Model hybrydowy = budowanie lepszych doświadczeń pracowników**

Przyjęcie kluczowych narzędzi współpracy, do którego przyczyniła się pandemia, podważyło i zmieniło stare założenia dotyczące pracy zdalnej i wydajności pracowników. Niezależnie od obecnych pragnień powrotu do poprzedniego stanu rzeczy, z czasem wzrost produktywności i zatrzymanie talentów, w połączeniu z niższymi kosztami operacyjnymi, spowoduje powszechność modelu hybrydowego i pracy zdalnej. Warto zauważyć, że wpływ hybrydowej pracy na biznes jest potrójny: zwiększona produktywność, poszerzone zasoby talentów i zwiększona odporność.

Oprócz transformacji w miejscu pracy zachodzą również zmiany w kulturze organizacyjnej. Wraz z elastycznością modelu hybrydowego nastąpiło przejście od modelu presenteeism (przebywanie w biurze od dziewiątej do piątej) do modelu opartego na wynikach, który opiera się na zaufaniu, a jednocześnie jest skoncentrowany na biznesie.

Więcej informacji znajdą Państwo w raporcie IDC [„Cyfrowa Transformacja Pracy”](https://s24.q4cdn.com/511786472/files/doc_downloads/2021/01/Poly-IDC_Equipping-Hybrid-Workforce-white-paper.pdf).