**Prawie 60% pracodawców uważa, że straci obecnych i potencjalnych pracowników, jeśli nie „rozgryzie” hybrydowego modelu pracy**

**Warszawa – 21 marca 2022** – Firma [Poly](http://www.poly.com/) (NYSE: POLY) opublikowała raport badający, w jaki sposób organizacje reagują na potrzeby pracowników w zakresie miejsca pracy. Nowe badanie Poly „Recruit, Retain and Grow”, analizuje politykę pracy, kulturę i praktyki wellness przez pryzmat ponad 2500 globalnych decydentów biznesowych. Postpandemiczne postawy i oczekiwania podkreślone w badaniu pokazują, że pracownicy odwiedzają biuro trzy dni w tygodniu, przy czym najpopularniejszym dniem jest środa.

„W firmie Poly uważamy, że możliwość stworzenia hybrydowego środowiska pracy nie jest ostatecznym celem, ale punktem wyjścia dla organizacji. Nasze najnowsze badania potwierdzają ten punkt widzenia” komentuje John Goodwin, Senior Vice President of Public Affairs w Poly. „Pracownicy są entuzjastami firm, które stosują holistyczne podejście do definiowania swojej kultury, oferują elastyczność w zakresie miejsca i sposobu pracy oraz zapewniają odpowiednie narzędzia, aby odnieść sukces.”

Kluczowe wnioski z nowego badania firmy Poly:

* **Rekrutacja oraz zatrzymanie pracowników stają się wyzwaniem:** Ponad połowa (56%) wszystkich organizacji uważa, że jeśli nie zajmie się swoimi hybrydowymi procesami i planami pracy, zacznie tracić pracowników oraz nie będzie w stanie przyciągnąć nowych talentów. Szczególnie wyraźnie stało się to w regionie Azji, Australii i Oceanii (APAC) aż 60%, w porównaniu do 55% w regionie EMEA i 53% w obu Amerykach. W skali globalnej organizacje już odczuły skutki tej sytuacji - 58% z nich odnotowało większą rotację pracowników od początku pandemii.

Pracownicy składający wypowiedzenia uznali, że główne powody odejścia są związane z podejściem pracodawcy do pracy hybrydowej:

* + - Pracownicy znaleźli lepiej dopasowaną pracę (19%)
    - Zatrudnieni nie uzyskali oczekiwanej elastyczności pracy hybrydowej (16%)
    - Członkowie zespołów byli niezadowoleni ze sposobu, w jaki pracodawca traktował COVID (9%)
* **Strategia i równość są niedopasowane:** Mniej niż połowa (48%) wszystkich organizacji jest w pełni gotowa do pracy hybrydowej, a 37% jest przygotowanych tylko w perspektywie krótkoterminowej. Kolejne 52% uważa, że model hybrydowy to tylko chwilowy epizod. Tymczasem po 24% pracodawców z obu Ameryk i regionu Azji, Australii i Pacyfiku oraz 17% pracodawców z regionu EMEA oczekuje od swoich pracowników powrotu do biura w pełnym wymiarze godzin.

Inne ważne punkty widzenia pracodawców:

* + - Pracownicy powinni mieć prawo do wnioskowania o elastyczny czas pracy od pierwszego dnia pracy (80%)
    - Członkom zespołów narzuca się zasady dotyczące liczby dni, w których muszą być w biurze (84%)
    - Zatrudnieni przebywają w siedzibie firmy sporadycznie, więc zmniejszenie powierzchni biurowej jest kolejnym krokiem (22%)
* **Kultura panująca w organizacji ma ogromny wpływ na wydajnośc pracowników:** Aż 72% badanych firm odnotowało wzrost produktywności w wyniku przejścia na pracę hybrydową, przy czym średnia globalna wynosi 27%. Jednak 62%, 61% i 56% organizacji w regionach APAC, EMEA i obu Ameryk uważa, że jeśli pracownicy nie przebywają w biurze, nie zbudują relacji potrzebnych do rozwoju ich kariery.

Inne kluczowe obawy dotyczyły m.in.:

* Pracodawcy dostrzegają problem niezdrowej kultury przepracowania (49%)
* Firmy nie podejmują działań, które zapobiegłyby poczuciu, że pracownicy muszą być zawsze w gotowości (51%)
* Organizacje obawiają się, że praca zdalna sprawiła, iż tworzenie i utrzymywanie kultury pracy stało się trudniejsze niż kiedykolwiek wcześniej (74%)

**Równość i ewolucja – klucz do rekrutacji, zatrzymania i rozwoju w hybrydowej erze pracy**

Według badań firmy Poly, technologia i doświadczenia są postrzegane przez większość firm jako wizytówki firmy, a nie tylko przestrzeń biurowa (64%). Mnożenie dostępnych przestrzeni pracy, a nie definiowanie, czy jest to przestrzeń wirtualna, zewnętrzna, zdalna czy hybrydowa, pomoże pracodawcom opracować solidną strategię pracy hybrydowej.

* **Wyrównywanie wirtualnych doświadczeń poprzez zapewnianie pracownikom równych spotkań**

Przyszłościowe firmy w równym stopniu inwestują w oprogramowanie i urządzenia, przy czym aplikacje w chmurze i oprogramowanie do współpracy stanowią po 92%, a zestawy słuchawkowe, kamery i głośniki odpowiednio 89%, 86% i 83%.

* **Wyrównywanie doświadczeń w biurze poprzez przeprojektowanie**

Aż 77% firm zmienia aranżację biura, wprowadzając więcej przestrzeni na planie otwartym, miejsc do współpracy, stref ciszy i miejsc do spotkań towarzyskich. Ostatecznie to pracownicy są najważniejsi dla pracodawcy i to oni będą w głównej mierze korzystać z tych przestrzeni.

Więcej informacji na temat badania „Recruit, Retain and Grow” firmy Poly można znaleźć na stronie:<https://connect.poly.com/GL-CN-PS-eBook-Recruit-Retain-and-Grow-report--EN1707743_LP-Gated.html>

**O Poly**

Poly (NYSE: POLY) tworzy najwyższej jakości produkty audio i wideo, dzięki którym możesz prowadzić najwyższej jakości spotkania - w dowolnym miejscu i czasie. Nasze zestawy słuchawkowe, urządzenia do wideo i audiokonferencji, telefony stacjonarne, oprogramowanie analityczne i usługi są zaprojektowane i stworzone, z myślą aby łączyć ludzi z niewiarygodną wyrazistością. Są to produkty najwyższej klasy, łatwe w użyciu i współpracujące ze wszystkimi najlepszymi dostawcami usług wideo i audiokonferencyjnych. Poly MeetingAI zapewnia najwyższą jakość transmisji dzięki technologii Poly DirectorAI, która wykorzystuje sztuczną inteligencję i uczenie maszynowe, aby zapewnić automatyczne i płynne przejścia, kadrowanie i śledzenie w czasie rzeczywistym, podczas gdy technologie NoiseBlockAI i Acoustic Fence blokują niepożądane hałasy otoczenia. Więcej informacji na temat firmy Poly oraz dostępnych rozwiązań na stronie [www.Poly.com](http://www.Poly.com).

Wszystkie znaki towarowe są własnością ich odpowiednich właścicieli.

**Kontakt z mediami:**

Adrianna Dzienis-Rudzińska  
ITBC Communication  
+48 512 868 998   
[adrianna\_dzienis@itbc.pl](mailto:adrianna_dzienis@itbc.pl)