Covid mění způsob práce i podobu pracovišť. Jak firmy musí reagovat a upravovat pracovní podmínky?

**Praha, 27. ledna 2021 – Loňský rok byl v mnoha ohledech zlomový. Výrazně zasáhl zejména do po dlouhá léta zažitých způsobů práce i fungování firem. Už je více než jasné, že nepůjde o dočasnou vlnu úprav a přizpůsobení. Zrychlil se posun do digitálu, zvykli jsme si pracovat na dálku. Firmy musí zásadně měnit také vnitřní uspořádání, podobu pracovních prostor a další podmínky pro zaměstnance.**

**Přesun od osobního k virtuálnímu**

Osobní schůzky byly pro většinu segmentů a firem dříve normou a virtuální schůzky výjimkou, ale covid-19 tyto scénáře zcela převrátil. Pandemie akcelerovala rozvoj ekonomiky na dálku a obchodních aktivit, které se nespoléhají na osobní aktivitu.

„Současně s tím, jak se interní jednání, kontakty s klienty, oslovování nových zákazníků, pracovní pohovory a řada dalších obchodních aktivit staly virtuálními, ekonomika na dálku vyžaduje nové způsoby řešení schůzek, která se pokouší více napodobovat osobní kontakt. To umožňují vyspělá videokonferenční řešení typu Lifesize, která umějí spolupracovat s plánovacími nástroji, efektivně sdílet dokumenty a archivovat jednání v přehledných knihovnách,“ konstatuje Michal Černý ze společnosti Audiopro.

Lze počítat s tím, že ani po odeznění pandemie se nevrátí klasický způsob jednání, kdy jsou všichni účastníci fyzicky přítomní. Ke komfortní spolupráci hybridních týmů mohou přispět i moderní web kamery s využitím umělé inteligence, jako například Huddly. Ty dokáží vidět i chápat okolní prostředí, a díky zabudovanému neuronovému procesoru na něj v reálném čase reagují. Průběžně detekují osoby, které se účastní jednání, a zaostřují na ně.

**Změna podoby pracoviště**

„Jedním z trvalých dopadů pandemie bude změna podoby pracovišť. Firmy přehodnocují své potřeby a projevuje se to i v jejich požadavcích na podobu firemních prostor. Trendem je vyhovět požadavkům zaměstnanců na zajištění dostatečných odstupů na pracovišti, ustupuje se od velkých společných kanceláří typu open-space a mění se požadavky na vybavení. Trendem je větší diferenciace pracovních prostor. V kancelářských objektech, kde se i do budoucna předpokládá, že lidé budou ve větším měřítku pracovat z domova, stoupá tendence vytvářet sdílená pracovní místa,“ říká prostor Radek Škrabal, provozní ředitel SSI Group.

Dalším trendem je zřizování tzv. huddle rooms – menších zasedacích místností dobře vybavených komunikační technikou, které vyhovují fungování hybridních týmů. Novinkou jsou i požadavky na transparentnost v místech, kde se potkává více lidí. Jednoduché řešení v podobě polepů podlah u výtahů nebo na frekventovaných chodbách totiž pomáhá lidem uvědomit si, že by měli udržovat dostatečný odstup.

„Vedle dostatečných odstupů, zařizování nových dispozic je ale také stále důležitější hygiena, úklid a čistota prostor. Do období pandemie některé firmy na pečlivém úklidu a hygieně na pracovišti šetřily nebo jenom nevěnovaly tomuto problému dostatečnou pozornost a péči. To se nyní u mnoha firem zásadně změnilo a pořídili si kvalitnější stroje a technologie, jako je například čistění suchou párou,“ říká Lukáš Rom ze společnosti Kärcher.

**Automatizace a umělá inteligence**

Na situaci reagovaly nejlépe ty podniky, které dokázaly efektivním způsobem využít možnosti digitalizace. V mnoha firmách urychlila koronavirová krize investice například v oblasti využívání rozšířené reality, díky níž podniky servisují stroje na dálku, aniž by zaměstnanec musel urazit desítky kilometrů a servis provádět fyzicky.

Dlouhodobě covid-19 může změnit vnímání spolupráce mezi lidmi a umělou inteligencí a zmírnit tak obavy zaměstnanců z technologií. Globální studie společnosti Accenture zaměřená na umělou inteligenci zjistila, že jednou z největších překážek v rozšiřování technologií je jejich nedostatečné přijetí zaměstnanci. Pokud se firmám podaří vysvětlit jim výhody, které spolupráce s AI přinese, otevře jim to nové možnosti budoucího rozvoje firmy i pracovní síly.

**Hybridní pracovní doba**

Přesun do digitálního světa přinutil většinu společností hledat alternativní způsoby fungování. Proto přicházejí s různými experimenty v podobě trvalého přechodu na částečný home office či různých dosud neobvyklých úprav pracovní doby. Například Google ohlásil, že i po pandemii budou mít jeho zaměstnanci pracovní týden rozdělený na tři dny v kanceláři a zbylé dva dny budou moci pracovat odkudkoliv chtějí.

„Podle aktuálního průzkumu HR Pulse, v němž jsme mapovali, jak firmy v souvislosti s novou situací mění zažitý způsob fungování, řada společností v České republice s hybridními modely práce do budoucna počítá,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz. „Většina z nich (42 %) předpokládá kombinaci práce z domova a na pracovišti. Další firmy volí jiný režim – například to, že na pracoviště budou trvale docházet jen lidé zastávající některé pozice nebo se zaměstnanci budou v práci scházet pouze na porady a další nezbytné akce.“