

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR

SZAKDOLGOZAT

Fodor Nikolett

2021

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM
KÜLKERESKEDELMI KAR
KERESKEDELEM ÉS MARKETINGSZAK
Nappali tagozat
Digitális marketing specializáció

COVID-19 OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRE TETT HATÁSAI A
MUNKAVÁLLALÓK ÉS MUNKÁLTATÓK SZEMPONTJÁBÓL

Belső konzulens: Dr. Jäckel Katalin

Készítette: Fodor Nikolett

Budapest, 2021

NYILATKOZAT

Alulírott Fodor Nikolett büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

A szakdolgozatban felhasznált adatokat a szerzői jogvédelem figyelembevételével alkalmaztam.

Ezen szakdolgozat semmilyen része nem került felhasználásra korábban oktatási intézmény más képzésén diplomaszerzés során.

Tudomásul veszem, hogy a szakdolgozatomat az intézmény plágiumellenőrzésnek veti alá.

Budapest, 2021.12.06.

Fodor Nikolett

.....
hallgató aláírása

Nyilatkozat a szakdolgozat státuszáról (nyilvános, bizalmas)

Alulírott Fodor Nikolett (Neptun kód: AV6NIJ) a COVID-19 OTTHONI MUNKAVÉGZÉSRE TETT HATÁSAI A MUNKAVÁLLALÓK ÉS MUNKÁLTATÓK SZEMPONTJÁBÓL című szakdolgozatommal/záródolgozatommal (továbbiakban mű) kapcsolatban az alábbiakról nyilatkozom:

- Kijelentem, hogy a mű BGE Dolgozattár repozitóriumába való feltöltésével más jogát nem sértem. Tudomással bírok arról, hogy az Egyetem a szerzői jogok meglétét nem ellenőrzi.
- Nyilatkozom, hogy a mű *(a megfelelő rész aláhúzendó)*
 - a bizalmas
 - a nyilvánosság számára hozzáférhető.
- Tudomásul veszem, hogy
 - szerzői jogsértés esetén az Egyetem az érintett dokumentum elérhetőségét a szerzői jogsértés tisztázása idejére átmenetileg korlátozza,
 - szerzői jogsértés esetén az érintett művet a Repozitórium adminisztrátora a Repozitóriumból haladéktalanul eltávolítja,
 - amennyiben a dolgozatomat a nyilvánosság számára hozzáférhetővé teszem, az egyetem a dolgozatomat az interneten a nyilvánosság számára hozzáférhetővé teszi. Hozzájárulásom – szerzői jogaim maradéktalan tiszteletben tartása mellett – nem kizárólagos és időtartamra nem korlátozott felhasználási engedély.

Kelt: Budapest, 2021.12.06.



.....
hallgató

s.k.

Tartalomjegyzék

1. BEVEZETÉS	7
1.1 Hipotézisvizsgálat	8
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS	8
2.1. Az otthoni munkavégzés és a COVID-19 mikrokörnyezetének bemutatása	8
2.1.1. A távmunka meghatározása	8
2.1.2. Home office és COVID-19	10
2.1.3. Otthoni munkavégzés külföldön	11
2.1.4. STEEP elemzés	12
2.2. Az otthoni munkavégzés munkavállalói szempontból a járvány alatt	17
2.2.1. Home office előnyei	17
2.2.2. Home office hátránya	18
2.3. Munkavállalói hozzáállás	21
2.3.1. Home office hatása generációkon belül	21
2.3.2. Motiváció fenntartása, változások	23
3. KUTATÁS EREDMÉNYEI	23
3.1. A kérdőív eredményeinek értékelése	26
3.1.1. A válaszadók demográfiai adatainak eredményei	27
3.1.2. Az otthoni munkavégzés jellegével és a munkafolyamattal kapcsolatos felmérések eredményei	30
3.2. Mélyinterjú eredményeinek értékelése	40
3.2.1. Interjúk összegzése	47
4. JAVASLATOK	48
5. HIPOTÉZISEK KIÉRTÉKELÉSE	49
6. ÖSSZEGZÉS	50
IRODALOMJEGYZÉK	53
MELLÉKLETEK	56

Ábrajegyzék

Diagram

1. ábra: Nemekre lebontva a távmunka 2018-ban.....	10
2. ábra: A home officeban dolgozók aránya hazánkban a COVID-19 ideje alatt havi bontásban	10
3. ábra: GDP változása negyedévekre lebontva	15
4. ábra: Nemek aránya.....	27
5. ábra: Életkor aránya	27
6. ábra: Lakhely aránya	28
7. ábra: Végzettség aránya.....	28
8. ábra: Foglalkozás aránya.....	29
9. ábra: Egy háztartásban élők száma.....	29
10. ábra: Napok száma home office-ban	30
11. ábra: Legnehezebb otthoni munkavégzés generációkon belül	31
12. ábra: Home office hatása.....	32
13. ábra: Home office a járvány előtt	33
14. ábra: Home office szünet arány.....	34
15. ábra: Támogatások, amire szükség van.....	35
16. ábra: Munkáltató biztosít-e szükséges eszközöket.....	36
17. ábra: Home office előnyei	37
18. ábra: Home office hátrányai	38
19. ábra: Megmarad a home office a járvány után?	39
20. ábra: Vélemények aránya az otthoni munkavégzésről	39

Kép

21. ábra: Szücs Imre	40
22. ábra: Sztéhló Patrícia.....	44

1. BEVEZETÉS

Dolgozatom témaválasztásakor mindenképpen egy olyat szerettem volna választani, ami egy új, aktuális témakör, minden generációt érint és mindenki életére jelenleg befolyással van.

Az elmúlt pár évben az emberek élete gyökeresen megváltozott. Új helyzetekkel, nehézségekkel kellett a társadalomnak szembenéznie. A járványhelyzet hatására nem csak az emberek életkörülménye, hanem a munkakörülmények is nagy változáson estek át világszerte. A munkavállalói szokások és a jelenlegi munkaerőpiac az utóbbi időszakban új szintre lépett, ezáltal az otthoni munkavégzés került a középpontba. Ugyan vannak munkakörök, ahol ez nem kivitelezhető, de ahol igen, ott egyre népszerűbb az otthoni munkavégzés.

Magyarországon a főbb célkitűzések között szerepel a munkáltatói és munkavállalói piac keresletének és kínálatának optimalizálása, így folyamatos a munkaerő toborzás és az új munkahelyek teremtése. Ehhez teret kell kapniuk az új munkavégzési technikáknak. A home office, mint a mai foglalkoztatási forma egyre inkább népszerűbb lett 2021-ben, mivel a technológia is rengeteg fejlődésen ment keresztül. A munkavégzéshez rugalmas munkahelyi körülményeket biztosítanak a munkáltatók. A pandémia rengeteg céget rákényszerített a változásra. Ezáltal bizalmat adtak a munkavállalóknak, hogy minél hatékonyabban végezzék feladataikat saját otthonukban.

A Budapesti Gazdasági Egyetem hallgatójaként, szeretném elemezni a COVID-19 otthoni munkavégzésre tett hatásait a munkavállalók és munkáltatók szemszögéből. A pandémia következtében létrejött vészhelyzet rengeteg vállalatot kényszerített a világ nagy részében arra, hogy minél gyorsabban álljanak át az otthoni munkavégzésre az irodai, megszokott környezetből. A cégeknek komoly kihívásokkal kellett szembenézniük, így gyors és innovatív megoldásokkal kellett ezeket megoldani. Az otthoni munkavégzés által létrejött új munkakörnyezet nagy hatással volt a munkavállalók életére, hozzáállására. A még mindig jelenlévő járvány miatt a cégek egyre nagyobb tapasztalattal rendelkeznek a home office formával kapcsolatban, így jogosan tehetjük fel a kérdést, hogy milyen hatással volt a járvány a munkavállalókra és a vállalatok stratégiájára.

Szakedolgozatom célja az otthoni munkavégzés bevezetésének megvizsgálása, továbbá a dolgozók attitűdjére gyakorolt hatásának megismerése és bemutatása. Szeretnék rálátást nyerni arra is, hogy a munkáltatók és a munkavállalók viselkedését, gondolatait és érzelmeit hogyan befolyásolta a megváltozott munkarend folyamata és az ezzel járó környezetváltozás milyen

nehézségek elé állította őket, de egyben igyekeztem a pozitív oldalát is megvizsgálni. Befejezésül szeretnék külön kitérni arra, hogy mi a jövőképük a foglalkoztatottaknak a home office forma megmaradásával kapcsolatban.

Témaválasztásom személyes tapasztalataim alapján történt, hiszen 2021.07.01-től home office-ban dolgozom. A környezetemben szinte mindenki otthonról dolgozik, így fontosnak találtam bemutatni mit is rejt magában ez a téma.

Dolgozatomat három szakaszra osztottam fel. Első részben releváns szakirodalommal alátámasztott szekunder kutatást alkalmaztam az otthoni munkavégzésről és hatásairól. Következő szakasz a primer kutatásomról szól, ahol egy kérdőíves felmérést készítettem, amelyben a home office-ban dolgozókat szólítottam meg. Kutatásom utolsó szakaszában kvalitatív, azaz mélyinterjú módszerrel alkalmaztam, amit munkaadói szemszögből elemeztem egy reklámügynökség segítségével.

1.1 Hipotézisvizsgálat

Dolgozatomban az alábbi a hipotéziseket vizsgálom meg:

Hipotézis 1: A home office bevezetése negatív irányba befolyásolta az emberek munkába vetett motivációját, hatékonyságát.

Hipotézis 2: Nem mindenki számára potenciális az otthoni munkavégzés.

Hipotézis 3: Az otthoni munkavégzés a járvány után meg fog szűnni

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

A következő fejezetekben bemutatom, hogy milyen hatással volt a COVID-19 a munka folyamatára, eredményeire és hogyan változtatta meg az emberek életét véleményem szerint.

2.1. Az otthoni munkavégzés és a COVID-19 mikro környezetének bemutatása

2.1.1. A távmunka meghatározása

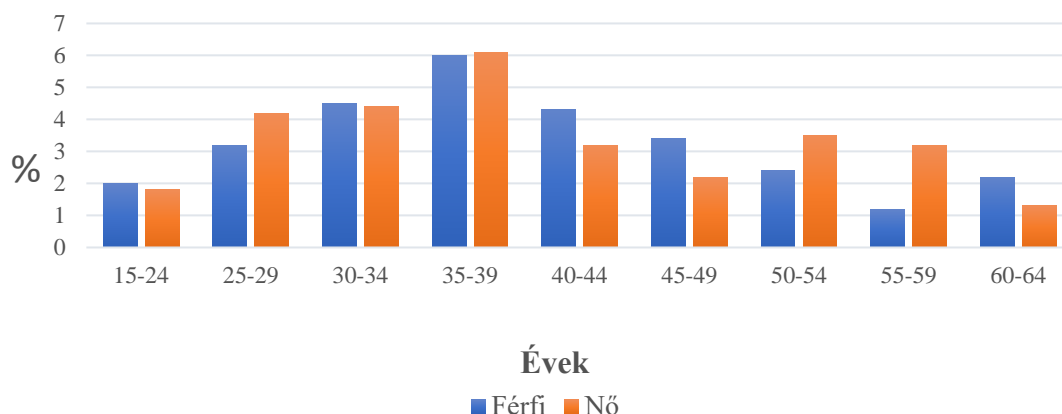
„Az ilyen változásoknak azonban nem kell fájdalmasnak lenniük; élvezetesebbek és produktívabbak lehetnek. Ha megfelelően irányítja valaki a munkavállalókat, akkor motiváltak lesznek, jól fogják végzik a munkájukat, és sok pénzt keresnek a vállalat számára.

Miért ne ösztönözzük a munkavállalókat, hogy otthonuk kényelméből dolgozzanak, pénzt takarítva meg?” (Amigoni&Gurvis,2019)

A hagyományos értelemben vett munkalehetőségek folyamatos csökkenési tendenciát mutatnak az otthoni munkavégzéssel szemben. A járvány okozta helyzet egyre több és egyre újabb megoldásokat hozott létre a hatékonyabb és egyszerűbb munkavégzésre. A távmunkát az atipikus forma közé lehet sorolni, mivel itt nem egy hagyományos módszerről beszélünk. Az biztos, hogy a távmunka a modern kor egyik legelterjedtebb formája. Ezt azonban nem szabad összekeverni a home office fogalmával. A távmunka fogalma az írása alapján azt jelenti, hogy a dolgozó rendszeresen folytat munkát valamilyen elektronikus eszköz segítségével úgy, hogy a munkahelyétől távol van. Ez a fajta munkavégzés csak munkaszerződés kötésével jöhet létre a munkáltató és a munkavállaló között. Ebbe a szerződésbe kötelező belefoglalni a munkaidőt, -rendet, -végzés jellegét, -eszközét, -költségeit és egy általános tájékoztatót a fontos tudnivalókról. A home office-hoz ezzel szemben nincs szükség szerződésre, mivel itt egyoldalú utasítást vagy akár egy szabályzatot kapnak a dolgozók. (Bihari,2019) Manapság egyre több munkahelyi csalás van a távmunka világában. Sok pénzt ígérnek a pályakezdőknek otthoni munkavégzéssel és végül hónap végén nem fizetik ki vagy bekövetkezhet még rosszabb, hogy lemásolják a személyazonosságát. Munkaválasztás előtt állóknak azt tanácsolja, hogy nézzen utána az ember az adott vállalatnak és győződjön meg arról, hogy ez egy biztonságos munkahely lesz számára. (Doyle,2020)

Az ábrán láthatjuk, hogy a távmunkával foglalkoztatottak aránya a 35–39 éves korosztályban a legmagasabb, azaz 6,1%. A 25–29 éves korcsoportban, ahova idetartoznak a frissen egyetemet végzett fiatalok, pályakezdők, alacsonyabb a távmunkát végzők aránya a korosztály létszámához viszonyítva, mint a náluk idősebb generációnál. Ezeket az arányokat megfigyelve feltételezhető, hogy a munkavállalóknak elegendő munkatapasztalatra van szükségük, hogy bizalmat adjon a felettesük és a home office-t jóváhagyja, emellett rendelkezzenek szükséges ismeretekkel ahhoz, hogy önállóan, mások segítsége nélkül is képesek legyenek távmunkában elvégezni a kiadott munkájukat. (KSH, 2018)

A távmunkában dolgozók aránya 2018-ban

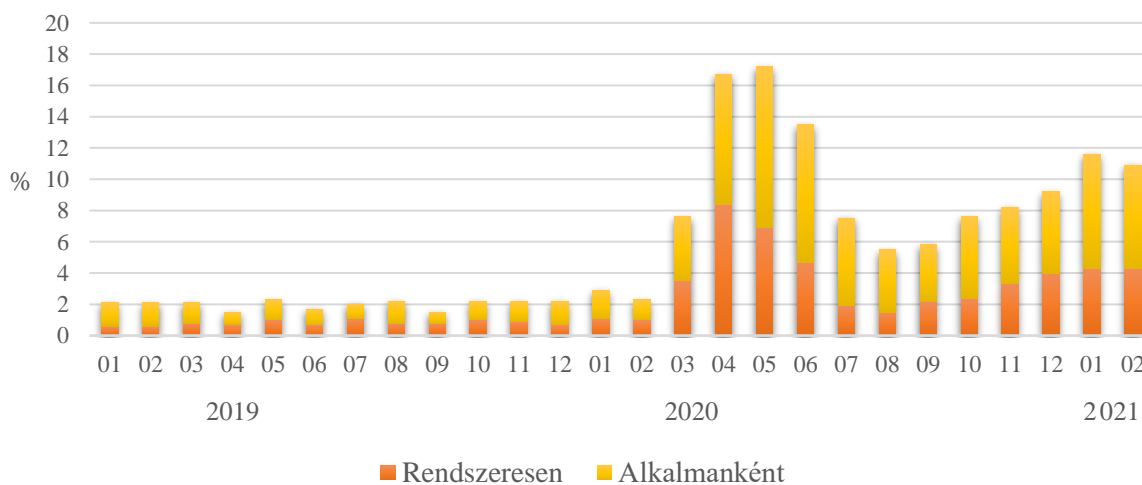


1. ábra: Nemekre lebontva a távmunka 2018-ban (Forrás: saját szerkesztés KSH [2018] alapján)

2.1.2. Home office és COVID-19

2020 tavaszán koronavírus által bejött járvány és a hatására bevezetett korlátozások minél gyorsabb és hatékonyabb reakcióra kötelezte a munkáltatókat. A zavartalan gazdasági működés miatt több munkavállaló biztosította a home office lehetőségét. Az ábra bemutatja, hogy a járvány előtt a home office Magyarországon nem volt elterjedt. 2019-ben átlagban a munkavállalók 0,8 %-a dolgozott otthonról. A számuk hirtelen megnőtt a járvány bekövetkeztekor: a 2020. februárban számolt 100 fős létszám március hónapra több mint háromszorosára nőtt, majd a csúcspontot májusban érte el, amikor nagyjából 760 ezer főt, azaz a dolgozók 17%-a. Az otthoni munkavégzés kezdetekor körülbelül 360 000 embert érintett a változás. (KSH,2021)

Otthonról dolgozók aránya



2. ábra: A home officeben dolgozók aránya hazánkban a COVID-19 ideje alatt havi bontásban (Forrás: saját szerkesztés KSH [2021] alapján)

2020 nyarára szinte teljesen megváltoztak az arányok és ezt követően a számok elkezdtek növekedni. 2021 elején, amikor már a harmadik hullám híre terjedt megint bővült a számuk. Februárban 482 000 főt érintett, azaz a munkavállalók 11%-át, azaz nagyjából ötször annyit, mint az előző évben. (KSH,2021)

Magyarországon rugalmasabbá tették a home office szabályait a vírus terjedésének elkerülése miatt, így a rendeletek, amiket a Munka törvénykönyv hozott biztosítja a megfelelő, de egyben biztonságos munkakörülményeket. A felek megállapodásától függően lehetővé tették, hogy akár az összes munkanapon, vagy csak néhányon, de a munkavállaló otthonról dolgozzon.

A home office lényege az internet alapú munkavégzés távol a munkahelytől, miközben kommunikációs eszközök segítségével tartja a kapcsolatot a munkavállaló a munkatársaival és feletteseivel. Később az elkészült feladatot elektronikus úton továbbítják az illetékes kollégának. Magyarországon belül 2021-re lett a legnépszerűbb foglalkoztatási forma és egyre jobban terjed a szervezeti egységeken belül, legyen szó akár kis vagy nagy vállalkozásokról. Manapság szinte elvárt feltétel lett sok ágazatban. Jelen lehetőség a korlátozottságok miatt csak a szellemi állományban dolgozó munkavállalókat érinti, illetve olyan területeket, ahol korábban irodai munkavégzés volt a főtevékenység.

2.1.3. Otthoni munkavégzés külföldön

Megállapíthatjuk, hogy nőtt a home office lehetősége külföldön, miközben a munkavállaló itthonról dolgozik a külföldi munkáltatójának. A világjárvány következtében egy újfajta mobilitás került előtérbe, a magyarok 60 százaléka hajlandó lenne olyan külföldi munkaadónak dolgozni, aki költözés nélkül lehetővé teszi a magyarországi munkavégzést. A legtöbben Ausztriában, Németországban, az Egyesült Királyságban, az Egyesült Államokban, Svájcban, Ausztráliában, Kanadában, Hollandiában, Svédországban vagy Olaszországban vállalnának szívesen így távoli munkavégzést. (Kalocsai,2021) Ezt viszont csak a fehérgalléros, azaz a szellemi munkavégzés teszi lehetővé. Sok szempontot figyelembe kell venni ilyen körülmények között a munkakeresésben. Elsősorban a keresletet, de elengedhetetlen a nyelvtudás is. Ez a lehetőség leginkább a fiatalabb generációk előtt nyílik meg, hiszen ők tanulékonyabbak és több nyelvtanulási lehetőségük van, vagy akár volt az iskolai éveik alatt. Az egyetemisták eljuthatnak külföldre tanulni vagy dolgozni iskolai programok keretében, amikre a baby boomerek időszakában még nem volt lehetőség.

Fontosnak találom megvizsgálni, hogy Magyarországon kívül, hogyan működik a home office, mint új foglalkoztatási forma.

Romániában és Ausztriában 2021-re lett bevezetve ez a munkaforma. Ausztriában a home office adta munkalehetőség nem kötelező, hiszen önkéntes alapon választhatják az ott élők, hogy élnek-e ezzel a lehetőséggel vagy sem. (Gonda,2021) A vállalatok biztosítanak a dolgozóknak szükséges digitális eszközöket az otthoni munkavégzéshez, ezt viszont mindenki csak a saját otthonából teheti meg, mivel például a kávézók vagy szabadtéri területek nem tekinthetők „otthonnak” a törvény szerint. Egy átlagos dolgozó amennyiben egy teljes évben minimum 26 napot dolgozik otthonról, a munkavégzéshez szükséges eszközök vásárlására (például: íróasztal, szék, lámpa) visszaigényelhet 300 eurót keresethez kapcsolódó költségként 2020-ban és 2021-ben is. A kormány által ezek a rendeletek 2023-ig lesznek érvényben. Csehországban, Szerbiában és Horvátországban nem hoztak létre speciális rendszert, ami támogatná a home office-ban dolgozókat és egyelőre nem is terveznek ilyet. (Forbes,2021)

Amerikát is megvizsgálva láthatjuk, hogy aki most otthonról dolgozik a pandémia előtt soha nem dolgozott még hasonló körülmények között. A dolgozók 71%-a teljesen otthonról vagy a hét nagyobb részében otthonról végzik a munkájukat. (Parker,2020) A munkavállalók több mint fele azt mondja, hogyha vége a pandémiának és lesz választási lehetőségük, akkor is ezt a formát szeretnék majd a jövőben folytatni, annyira komfortos és kényelmes lett nekik. Nagyon sok iroda bezárt, így a vállalatok kénytelen voltak az otthoni munkavégzés mellett dönteni. A járvány előtt körülbelül 5 millió amerikai távolról dolgozott. A vírus arra kényszerítette az amerikai munkáltatókat, hogy engedélyezzék tömegesen a távmunkát, aminek következtében becslések szerint 2021-ben 75 millió ember otthonról dolgozott. (Mekouar,2021) A vállalatok főbb célja, hogy kiderítsék a világjárvány után milyen munkaerőt alkalmazzanak és milyen munkakörülmények lennének a legideálisabbak. Ez akár jelenthet egy hibrid modellt, ahol a munkavállalók egyrésze otthonról dolgozik, másik része bentről az irodában és felosztják, mikor ki megy be és így megelőzik, hogy a teljes létszám egyszerre legyen az irodában.

2.1.4. STEEP elemzés

A vállalkozás legtágabb környezete a makró környezet, vagy nevezhetjük nemzetgazdasági környezetnek is. Tágabb értelemben ide tartozik a makrogazdasági értelemben vett nemzetközi, azaz külföldi környezet is. A makró környezet javarészen közvetett hatással van a vállalkozások életére.

Az infláció növekedése vagy egy-egy jogszabály módosulása befolyásolja a vállalkozás eredményességét indirekt módon, azaz nem közvetlenül nyilvánul meg a vállalat különféle mutatóiban. (Soós&Novotny,2015)

Időben releváns, hiteles adatokkal kell dolgoznunk, mivel jelentős részük pillanatnyi állapotot tükröz, ami lehet, hogy a mostani állapotra már nem lesz igaz. Célszerű a kutatásnak az eredeti elkészítőjét felkutatni, mivel előfordulhat, hogy megbízó eltorzítja a kapott eredményeket. Több forrásból is utána kell ellenőriznünk, hogy a kapott eredmények valós és minőségi adatokat mutatnak. (Józsa,2014)

Jelen helyzetben ez a világiárványt okozó COVID-19. A vírus meghatározó szerepet töltött be az otthoni munkavégzés kialakításában az egész világban. Leginkább a kis és közép vállalkozások stratégiáját befolyásolta, hiszen teljesen át kellett szervezniük a folyamatokat.

A STEEP elemzés tényezői:

- S - social - társadalmi
- T - technological – technológiai
- E - economical – gazdasági
- E - environmental - környezetvédelem követelményei
- P - political - politikai
- L - legal - nemzetközi és hazai jogi
- E - educational - az emberi erőforrás fejlettség (Józsa,2014)

Társadalmi tényezők:

Az iskolázottság megállíthatatlanul növekszik. A világ összesített adatai szerint az egy 25 éves és idősebb lakosra jutó elvégzett iskolaévek száma 1950-től 2000-ig 3,50-ről 7,23 évre, azaz több mint kétszeresére emelkedett. 2000-és 2020 között további mintegy 20%-kal gyarapodott 8,69 évre, s 2050-re várhatóan 10,58 év lesz. (Polónyi, 2021)

A fiatalabb korosztály körében megnyílt a hajlandóság a külföldi élet felé és az ottani munkavégzés iránt. Ezt a lehetőség az otthoni munkavégzés népszerűsége is segíti.

A koronavírus sajnos nem ismeri a határokat, viszont folyamatosan pusztít. Maradandó problémákat okozott a társadalomban, mind lelkileg, mint fizikailag. Nagy hatással volt az értékrendekre, társadalmi normákra és kapcsolatokra is. Kialakult egy védekezés, a népelemek közötti távolságtartás. Ez az elhatárolódás kifejezése, ami folyamatos gyanakvással, félelemmel és bizalmatlansággal párosul.

Technológiai tényezők:

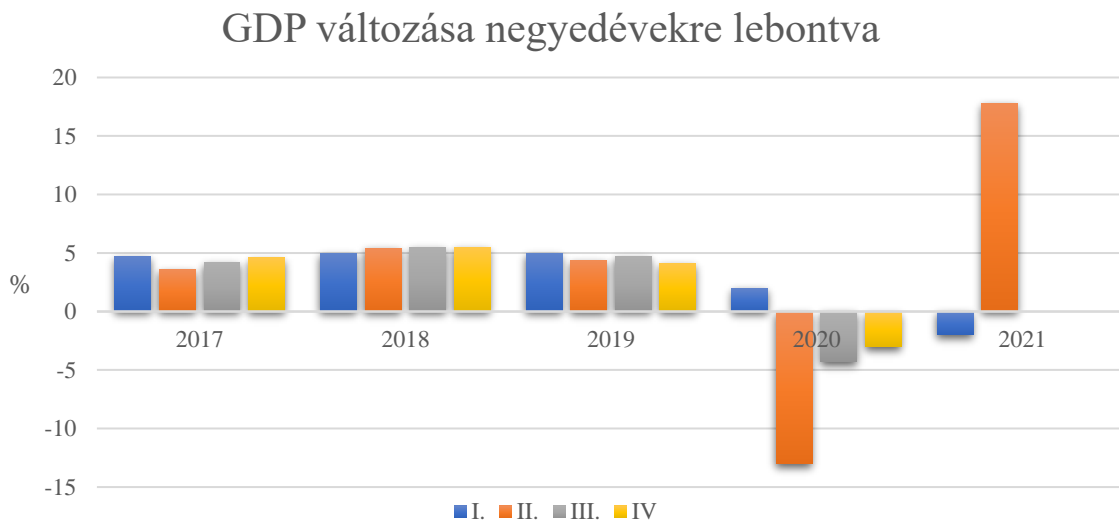
A technológia fontos szerepet játszik a vállalkozások sikerhez vezető útjában. 2020-ban hirtelen az új normalitás az online oktatás és az otthoni munkavégzés lett, megnöttek a felhőalapú technológiák -, a gépi tanulás-fejlesztések és a mesterséges intelligencia-fejlesztései. Új eszközökkel, technológiákkal sokkal hatékonyabbá és gördülékenyebbé tudjuk tenni az otthoni munkavégzést. A legfontosabb lépés, hogy a munkavállalók munkáját megfelelő IT-eszközökkel kell segíteni: laptopokra, monitorokra vagy éppen okostelefonokra van szükség, és ezzel együtt azt is biztosítani kell, hogy ezekkel az eszközökkel el tudják majd látni az adott feladatokat, például. hozzáférhessenek "benti" szerverekhez. A biztonságos munkavégzés és kommunikáció érdekében titkosított, privát csatornákat kell létrehozni, azaz VPN-t, amely megakadályozza, hogy bárki hozzáférjen az adatokhoz. (Kogan,2020)

A járványnak nem csak innovációkat köszönhetünk, hanem feltámasztotta a korábban elfelejtett technológiákat is. Például a COVID-19 előtt eltűnt a QR kód, teljesen feleslegessé vált az emberek számára, nem hozott a piacon reményeket. A járvány óta új értelmet nyert és a biztonságot, például az érintkezésmentes vásárlást, ügyintézését is segíti az emberek számára. Magyarországon a védettségi igazolványokon is megjelenik a QR kód. (Dignan, et al., 2020)

Gazdasági környezet:

A járványhelyzet negatív hatása Magyarország gazdaságát is elérte. A 2008-as nagy világgazdasági válság sem okozott ekkora hanyatlást a magyar gazdaságban, mint ez a járvány. 2021 első negyedében viszont elképesztő fejlődésen ment keresztül a magyar GDP. Ezt az alábbi ábra szemlélteti, amit a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján készítettem. 2021 második negyedében megfigyelhetjük, hogy a teljesítménye a magyar gazdaságnak 17,8 százalékkal nőtt a 2020. második negyedévi eredményéhez képest, két évvel korábbihoz viszonyítva pedig 2,5 százalékkal nőtt (KSH, 2021)

2021 szeptemberében a munkanélküliek száma 195 ezer fő volt és 4,0 százalék a munkanélküliségi ráta, amely Észak-Alföldön a legmagasabb. Egy átlag munkakereső 8,8 hónap alatt tudott találni megfelelő munkahelyet a KSH adatai szerint. 2021 májusában a munkavállalók létszáma 62 ezer foglalkoztatottal nőtt az egy évvel ezelőtti adatokhoz képest, azaz 4 millió 647 ezer fő volt. (KSH, 2021)



3. ábra: GDP változása negyedévekre lebontva (Forrás: saját szerkesztés KSH [2021] alapján)

2021-ben a vállalatok csak úgy működhetnek jól, ha átstrukturálják a vállalati koncepciót és annak működését. Nyitottnak kell lenniük a változásra és kihozni a jelen helyzetből a legjobbat.

Az interjúban megkérdezett munkáltatók is a munkavállalók megtartásáért bevezették az otthoni munkavégzés lehetőségét, így mindenki meg tudta tartani a munkahelyét és senkit sem kellett elbocsájtani.

Természeti környezet:

Fontos szerepet játszik az emberek, mind a vállalkozások életében az ökológia. A COVID-19 ebben sokat segített, hiszen a korlátozó intézkedések, otthoni munkavégzés és a kijárási tilalmak miatt jelentősen csökkent a környezetterhelés, akár a járművek, akár más forrásból adódóan. A munkavállalók meg tudják spórolni a munkába járást, az irodák fűtését, hűtését és világítását. (Jancsó, 2020)

Politikai környezet:

Minden szervezet, vállalkozás számára fontos a politikai és a jogi környezet, amely szabályozza és korlátozza a működéseket. Az önszabályozás és az etikai normák finomítása, kialakítása elengedhetetlen a gazdaság működéséhez. (Józsa, 2014)

A STEEP elemzés utolsó részeként a politikai környezet szeretném bemutatni az otthoni munkavégzésre specializálódva. 2020.március óta a munkáltatók és a munkavállalók számára is lényeges kérdéssé vált a pandémia miatt. A szabályzatok segítik a munkavállaló-barát munkahely létrehozását és a foglalkoztatott hatékonyságának és elégedettségének a növelését. Ezek a home office munkavégzési formák feltételeit befolyásolják.

A távmunkavégzés szabályozását egyelőre nem törvények, hanem kormányrendeletek szabályozzák. A 2021. július 3-mal hatályba lépő kormányrendelet egy átmeneti megoldás a home office szabályzására, ugyanis a vészhelyzet végével hatályát veszti. Ennek az átmeneti megoldásként szolgáló kormányrendeletnek köszönhetően sikerült pontot tenni egy jogvita végére, amikor is kijelenthető, hogy ez az atipikus forma nem csak annyit tesz, hogy kizárólag munkahelyen kívüli munkavégzés, hanem azt is amikor a munkavállaló csak munkaideje egy részében végzi a munkáját a munkahelyén kívül. Ezenkívül a rendelet kitér arra is, hogy mi is tekinthető home office során elvégezhető munkának. Eddig korlátolt volt azokra a munkakörökre, amik kizárólag számítástechnikai eszköz igénybevételével voltak elvégezhetőek, azonban ez megváltozott arra, hogy a munkavállaló nem számítástechnikai eszközzel is végezheti a munkáját távmunka során. A munkáltatónak és a munkavállalónak egy munkaszerződés formájában kell megállapodnia arról, hogy milyen keretek között végezhető a távmunka. Erre alapozva a munkáltatónak jogában áll, hogy ellenőrizze dolgozójának napi aktivitását. Ezenfelül a munkavállalónak kötelessége a munkaszerződésébe foglalt munkaidőt ledolgoznia távmunka során is. Ami az eszközhasználatot illeti, a dolgozók használhatják saját eszközeiket, mint például monitor, szék, asztal vagy egér, azonban a munkáltatónak kötelessége felmérnie a felmerülhető kockázatokat, azaz, hogy munkavállalóját a munkavégzés során nem veszélyezteti semmi. Ez teret enged a dolgozóknak, hogy ők válasszák meg szabadon a munkavégzés pontos helyszínét, ami így lehet egy kávézó, étterem vagy nyaraló is. Ez a helyzet azonban változik, hogy ha a nem számítástechnikai eszközzel végzett munkafolyamat jön szóba. Ebben az esetben a munkavállalónak és a munkáltatónak előre meg kell állapodnia a munkavégzés pontos helyéről és körülményeiről, mivel ennél a típusú munkánál nagyobb a kockázat a dolgozó egészségét illetően. A Kormányrendelet kitér a rezsiátalány kifizetésére is. Ez alapján a munkáltató eldöntheti, hogy a munkavállaló más munkavégzés miatti rezsi többletét kifizeti-e. Ezt úgy kalkulálják ki, hogy ha tételesen a munkáltató nem számolja el a költséget a dolgozó felé, akkor az érvényes havi minimálbér 10%-ra jogosult a munkavállaló. Ez az összeg 2021. februárjától 16.400 Forint. (Szabó, 2021)

2.2. Az otthoni munkavégzés munkavállalói szempontból a járvány alatt

2.2.1. Home office előnyei

A home office lehet egyszerre motiváló, ösztönző és kihívásokkal tele lévő munkaforma. A munkavégzés pozitív oldalát megvizsgálta és rájöhettünk, hogy ez a forma nem is olyan rossz a munkavállalóknak. Mindenekelőtt, ha az ember beutazik a munkahelyére, vannak olyan költségek, amiket a munkáltató nem minden esetben térít meg a munkavállaló részére. Ide tartozik például az üzemanyagnak az elszámolása, a parkolási díj, a jegyek és a bérletek. Ezek az összegek az elmúlt évben rengeteget nőttek, így a dolgozók bérét nagymértékben negatívan befolyásolja. Ezekkel a költségekkel nem kell számolniuk, ha otthonról dolgoznak. Másrészt fontos megemlíteni a környezetvédelmet is, hiszen sokkal kevesebb károsanyag kerül a levegőbe, ha az autó nincsen napi szinten használva a munkavégzés végett. (Istók,2018)

A munkavállaló a munkáltatói feltételezett bizalom eredményeképpen sokkal hatékonyabb a munkavégzése folyamán köszönhetően a rugalmas időbeosztásnak, az önálló személyes felügyelet nélküli munkavégzés lehetőségének, továbbá az otthoni komfortos munkakörnyezetnek. Továbbá lehetőségek nyíltak a táv szolgáltatónak köszönhetően a rugalmasabb ügyintézésekre, ezzel is komfortosabbá és hatékonyabbá téve a munkaidőre gyakorolt csúsztatási és távolléti órákat érintő negatív balance-okat. Ez mind azért vált lehetővé, mivel létrehozták a vállalatok a távoli ügyintézés lehetőségét. Azok a dolgozók, akik most ebben a formában tudják folytatni a munkájukat, szerencsésnek mondhatják magukat, mivel a COVID-19 járvány munkavállalói oldalára kifejtett hatásai nem érintették negatívan a munkavégzés lehetőségeit. Másrészt nem kell elhagyni otthonaikat, ezzel veszélyeztetve a családját, illetve saját egészségét. Illetve arra is lehetőséget adott, hogy akiket a vírus miatt karanténban helyeztek el több napig, nem esett ki munkahelyéről és tudott dolgozni.

A távunka egyik legnagyobb pozitívuma, hogy egyedül maradsz a gondolataiddal. Távol vagy a zajtól, a nyüzsgéstől és kényelmesen ki tudod alakítani a saját privátszférádat. Nem zavar senki, önállóan tudsz dolgozni a saját gondolataiddal. (Fried&H.Hansson,2017, p.16)

2.2.2. Home office hátránya

A home office negatív oldalát megvizsgálva, viszont nem is olyan rózsás a helyzet, mivel több embernek sajnos nem adatik meg a lehetőség, hogy otthonról tudjon dolgozni, akár hely vagy eszköz hiány miatt. Kapacitás hiányában sajnos nem kivitelezhető egy olyan elszigetelt munkaállomás kialakítása, ahol a zavaró tényezők, például a küldő hanghatások kizárhatóak lehetnek, továbbá egészséges és komfortos munkavégzés elengedhetetlen bútor darabjai is helyet kell, hogy kapjanak. Ilyen például a megfelelő méretű és magasságú asztal, állítható szék stb. Mindenképpen megfelelőnek kell lennie ergonómiai szempontból.

A munkavállalók nem vesznek részt társadalmi tevékenységeken. Kimaradnak a közös reggelik, ebédek az irodában, amikor végre megismerheti jobban a munkatársát az ember és végre másról is lenne lehetőségük beszélgetni, akár személyes történetekről is és nem a munkahelyi problémákról. Kevésbé lesznek ezáltal kreatívak az emberek, mivel nincsenek váratlan helyzetek, impulzusok, amire kéne reagálni, akár egy nem várt beszélgetés egy kávé készítés közepette. Leginkább a kommunikációs csatornák változtak meg, hiszen a személyes kontakt eltűnt és helyette az elektronikus levelezés lett a leggyakoribb módszer az információ átadására. Ez azért jelent gondot, mivel elvesznek életünk részei, például, amikor mimikáit vagy gesztikulációit használja az ember. (Seal,2021)

Ráadásul egy újabb nehézséggel kell szembenéznie mindenkinek, az időbeosztással. Sok embernek kifolyik az idő a kezei közül a home office alatt, így kevésbé tudnak hatékonyan dolgozni. „Az időnek értéke van. A rendelkezésünkre álló időt úgy kell felhasználnunk, hogy elérjük szakmai és személyes céljainkat. Mindennapi feladataival és teendőivel csakis hatékony időmenedzselés révén birkózhat meg úgy, hogy ne érezze magát örökösen túlterheltnek és nyomás alatt lévőnek. Többet ér el, és közben még elégedett is lesz.” (Seiwer,2017)

Nehéz csak a munkára koncentrálni, ha otthon vagyunk, rengeteg akadályozó, időrabló tényezővel találkozik az ember. Például a főzés, házimunkák, televízió nézése vagy akár a social media használata. Kellő önuralommal és tudatosan kell otthonról dolgozni. Rengeteget segít, ha a nap elején a napi feladatokat megtervezzük, felírjuk őket egy papírra és próbáljuk magunkat a lépésekhez tartani. Figyelembe kell venni, hogy a magánélet és a munka közti határt mindig tartsuk be. Manapság rengeteg naptári program van, ahova a dolgozó beírhatja egyszerre a munkahelyi és magánéleti teendőket. Ezáltal jobban meg tudja tervezni az idejét és hatékonyabb lesz a munkavégzés.

Minden nap egy órát blokkoljon ki a naptárban a dolgozó, hogy addig senki se zavarja és tudja, hogy akkor be kell fejeznie a munkát. Nyugodtan meg tud ebédelni ilyenkor és hatékonyabban, energiával tele tudja folytatni a munkáját. (Dean,2020)

Az időterv elkészítéséhez ezekre a szempontokra lesz szükségünk:

- Állítsunk fel egy fontossági sorrendet: mindig a legnehezebbek kezdjük, mivel a nap elején még van elegendő energiánk és fokozatosan haladjunk a könnyebbek felé
- Ne akarjuk tökéletes beosztást: bármikor bármi közbejöhethet és keressük meg inkább a középutat
- Mérjük fel és legyünk tisztába a saját képességeinkkel: fogadjuk el, hogy lesznek olyan napok, amikor nem tudjuk az elvárt szintet hozni
- Mérjük fel számunkra melyik feladat mennyi időt vesz igénybe (Erdélyi,2017)

A home office negatív oldalához hozzátartozik a biztonság hiánya is. Az író felhívja a figyelmünket az internet veszélyeire, személyi adat lopásra és hackelésre. Manapság a hackerek olyan belső információkhoz is hozzá tudnak jutni, amit akár több jelszóval is levédettek, annyira titkos információ. A Zoom van a legnagyobb veszélynek kitéve, mivel ezt a programot használják legtöbbször, hogy kapcsolatot tudjanak tartani a másik féllel. Az iskolákban ezen oktatták a tanárok, viszont a nagy veszély miatt New York-ban betiltották a használatát. Fontos megemlíteni a hálózat biztonságának megóvását is. A hatékony védelem fenntartása sokszor nehéz a cégen belül, mivel az alkalmazottaknak távmunkából is van hozzáférésük a belső dokumentumokhoz, adatokhoz. Természetesen a szerződésbe bele van foglalva, hogy szigorúan titkosan kell kezelni minden belső információt, ezáltal a gépek is le vannak védve jelszóval, hogyha lopás áldozatává válik valaki, akkor ne tudja használni a gépet. A dolgozóknak rendszeresen tréningeket, előadásokon kell részt venniük a személyi adatvédelemmel és a belső információk kezelésével kapcsolatban. (Kamran,2020)

A munkáltatók nem tudják ellenőrizni a munkavállalókat, hogy mivel töltik el a munkaidejüket 100%-át. Nincs garancia, hogy munkával kapcsolatos tevékenységet folytat a dolgozó minden percben. Ez a munkáltatóknak nagy aggodalomra ad okot. Sok helyen nem tudtak vagy nem akartak olyan rendszert kialakítani, ahol az eszköz használata mutatja az aktivitást is. Azaz, ha nem mozog az egér pár percig, a számítógépen az adott alkalmazás inaktívnak mutatja az embert, így a felettes nagyobb rálátással tudja nyomon követni a munkavállalójának aktivitását. (Pickett,2019)

A gyengeségeket felismerve fontos kihangsúlyozni a bizalmatlanságot a munkáltatók felől, a kontroll igény megnövekedését, a koncentráció elvesztését, az elszigeteltséget és az impulzusok hiányát. A Quantified Compay kutatásán keresztül körülbelül 200 embert kérdeztek meg, hogy hogyan tudnak boldogulni az otthoni munkavégzéssel. A felmérés a saját analízisemet is alátámasztja, hiszen a kitöltők nagy része a produktivitást, azaz a zavaró tényezők elhárítását és a koncentráció megtartását tartja a legnagyobb kihívásnak. Személyes javaslatom a gyengeségekre, hogy mint munkavállaló ne éljünk vissza a munkáltató bizalmával és tartsuk be a ránk vonatkozó szabályokat. Legyen egy saját munkaállomásunk, ahol senki és semmi nem zavar minket a munkaidőnk közben. Mozduljunk ki, akár egy kisebb sétára vagy üljünk be egy kávézóba, de fontos, hogy ne üljünk egész nap a négy fal között. Amit a legfontosabbnak tartok, hogy kommunikáljunk, mivel ilyenkor képes az ember magányosnak érezni magát, így nyissunk a munkatársaink vagy a többi ember felé. (Quantified Compay,2020)

A home office munkaformának rengeteg veszélye van. Ide sorolnám a munka és a magánélet határainak elmosódását, mivel sok munkavállaló nem tudja munkaidő letelte után se abbahagyni a munkát és kevesebb ideje jut a családra. Az otthoni munkavégzésben nincsen személyes kontakt a munkavállaló és a munkáltató között, így „kifelejthetik” előléptetésekor, mivel nincsen szemtől szemben előtte. Könnyen válhat valaki munkamániássá, ami akár egészségügyi problémákat is okozhat, hiszen egész nap egyhelyben ülve egy monitort néz. A kiégés veszélye is megnőtt az otthoni munkavégzés népszerűségével. Ezt a CNBC 2020-ban készült kutatása is alátámasztja, mivel az általuk készült tanulmány szerint a munkavállalók 69 százaléka otthoni munkavégzés közben kiégési tüneteket tapasztal. Legtöbbször a monotonitást, a pénzügyi aggodalmat, a bizonyítási vágyat és ennek következtében létrejött szorongást és pánikrohamot emelték ki. Véleményem szerint először fel kell ismernünk a kiégés jeleit és el kell tudni fogadni a kialakult helyzetet. A stressz elkerülése érdekében építsünk ki egy rutint a mindennapi életben. Keressünk hobbikat és munkaidőn kívül foglaljuk le magunkat olyan dolgokkal, amik boldoggá és elégedetté tesznek. Vegyünk ki szabadságot és ne féljünk segítséget vagy tanácsot kérni. (Fox,2020)

2.3. Munkavállalói hozzáállás

2.3.1. Home office hatása generációkon belül

Szakedolgozatom írása és kutatása közben megfigyeltem, hogy a home office kapcsolatban eltérő vélemények vannak, melyeket külön csoportokra lehet bontani. Legcélszerűbb korosztály szerint, mivel hasonlóság mutatható ki az azonos életkorú munkavállalóknál.

Az elmúlt évszázadban a körülöttünk lévő világ szinte teljesen megváltozott, és velük együtt mi is. Régebben a helyi sajtóból informálódtak az emberek és a helyi szokások és hagyományok alapján éltek. Az élethez szükséges szakmák, tudások, tudományok anyáról lányára és apáról fiára szállt. A dolgok folyamatosan változtak és teret kapott a technológia fejlődése, ami megváltoztatta az életünket. (Steigervald, 2020, p.15-16)

Ha a vállalati felépítést megfigyeljük, akkor láthatjuk, hogy egyaránt jelen van a baby boomer, X, Y és Z generáció.

Az általam választott szakirodalmi kutatás kiválóan bemutatja a munkahelyi viselkedéseket generációkra lebontva. Megtudhatjuk, hogy melyik generáció hogyan dolgozik, mi motiválja őket és kiderül, melyik generáció szeret csapatban és melyik szeret inkább egyedül dolgozni. Baby boomer generációval kezdjük irományát, akik 1940 és 1959 között születtek. A vállalatoknál ők a rangidősek, így náluk van a legértékesebb tudás. A rendszerváltás egy óriási csapás volt számukra, így az üzleti szférában csak folyamatos önfejlesztéssel és nyitottsággal tudtak a talpukon maradni. Ettől sok Baby boomer munkamániássá vált, így a karrierjükért áldozatot is képesek vállalni. Hűségesek és lojálisak a munkahelyükhöz, így ez az egyik legmegbízhatóbb korosztály. (Kárpáti,2020)

Leginkább a felnőtteket érte a legnagyobb változás, azaz az X generációt, akik 1966 és 1979 között születtek. Az életüket a bizonytalanság és a változások időszaka jellemzi. Ez a generáció ebből viszont a legjobbat próbálja kihozni, rugalmasak, önállóak és erősebben képzettek. A boomerektől eltérően a magánélet a munka egyensúlya sokkal fontosabb számukra. A munkahelyük iránt nem annyira elkötelezettek, így könnyebben kezelik a változásokat, jelen helyzetben az otthonról való munkavégzést. Emellett nyelvtudással rendelkeznek, ezáltal akár külföldön is el tudnak helyezkedni. Nekik általában a második otthonuk a munkahelyük volt, így kevésbé tudnak szocializálódni és meg kellett tanulniuk alkalmazkodni az egész családhoz és az otthoni körülményekhez.

Tóth (2021) írásával teljes mértékben egyetértek, mivel a home office véleményem szerint is a család anyáknak a legnehezebb. Bemutatja egy átlag anyuka, hogyan tudja elvégezni az összes feladatát ilyen munkakörülmények között. Sokan arról számoltak be, hogy akkor végeznek házimunkát, amikor a munkahelyükön meginnának egy kávé és beszélgetnének a munkatársakkal. Mellette pedig a gyermekekkel is kell foglalkozni, hiszen 2020-ban az oktatási rendszer online zajlott és az iskolák, egyetemek zárva voltak. Sajnos sokak otthona nem alkalmas erre az életmódra, így ilyenkor szükség van kompromisszumokra a családon belül. Nehéz a határokat betartani, beosztani tökéletesen az időt, hogy elvégezze az anyai feladatokat a munkavállaló és közben a munkahelyén is teljesítsen hatékonyan. Mindennek a kulcsa a kommunikáció. Legyünk őszinték a másikkal és legyünk kompromisszumképesek. (Tóth,2021)

Akár az új eszközök, technikák megismerése, megtanulása is nehézséget okozhat, mivel a felnőttek kevés részének van tapasztalata a mai fejlesztések, technológiák alkalmazásában. Ennek az egyik megoldása a munkahelyi tréning, ahol bemutatják és megtanítják a résztvevőknek az új programok, technikák használatát. Kárpáti (2020) digitális bevándorlóknak nevezi ezt a generációt írásában, mivel nekik idősebb fejjel kell az elvárt ismereteket megismerniük, ezáltal gyakran konfliktusba kerülnek munkahelyi életük során.

A munkaerőpiac és a munkavállalói szokások, az elmúlt időszakban jelentősen megváltoztak. Ennek egyik oka, hogy a pályakezdő munkavállalók, akiket ugyebár a legtöbb cég jobban preferál, már egy egészen más helyzetben szocializálódtak, mint az X generáció. Az Y és Z generáció nagyobb szabadságot és rugalmasabb, másfajta munkafeltételeket szeretne. Szeretnek csapatban dolgozni, így a home office bevezetése nekik jár a legnagyobb nehézségekkel. Legjobban a karrier és a pénz motiválja őket, ezáltal kevésbé lojálisak a munkahelyükhöz. Szabad időbeosztásra és rugalmasságra vágnak, szükségük van a pozitív visszajelzésekre. Technikailag ők rendelkeznek a legnagyobb tudással, így a home office-ban ők boldogulnak a legkönnyebben. Továbbá ezek a generációk nagymértékben liberalizálódott társadalomban, nem egy konzervatív világban nőttek fel. Sajnos a mai X és Y generációról sok negatív feltételezés lát napvilágot, amelyek közül csak párat kiemelve, valóban sokkal tapasztalatlanabb és kevésbé kompromisszum képesek ezen generációk képviselői a munka világában, azonban igenis nagy tudásvágygal és alternatív látásmóddal rendelkeznek, valamint a rendszerelméletüknek köszönhetően sokkal hatékonyabban tudják kezelni a feladatokat. Azonban észrevehető az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban a korosztályok közötti diszkrimináció, ami nehezíti ezen különbségek áthidalását. (Szabó,2020)

2.3.2. Motiváció fenntartása, változások

Optimalizálni kell a hatékony és eredményes működéshez a folyamatokat. Ehhez objektív mérési módszerek és adatok szükségesek. A pszichés hatást objektíven lehetetlen felmérni, így egy releváns adathalmazra kell támaszkodnunk.

Az otthoni munkavégzés pszichológiai hatásairól hazai szakirodalom nem áll rendelkezésre, ezért külföldi tanulmányokra, azon belül például német kutatásra szeretnék támaszkodni. A közel 3862 német munkavállalóval elkészített kutatással, amelyet Meyer (2021) tervezett társaival teljesen egyet tudok érteni. A kutatást 3 hónap alatt több szakaszban készítették el. A tanulmány azt mutatja, hogy az otthoni munkavégzés a nők pszichológiai egészségét nagyobb mértékben befolyásolja, mint a férfiakét. Először is a kormánynak meg kéne fontolnia, hogy hogyan támogatja a kiskorú gyerekekkel dolgozó nőket, mivel ez az egyik legnagyobb stresszforrás számukra a gyereknevelés, miközben otthonról dolgoznak. Másodszor, a szervezeteknek biztosítania kéne a rugalmas otthoni munkavégzést megfelelő technikával, eszközökkel például laptop biztosításával. Ez elősegíti megtartani a munka és a magánélet közötti határokat. Harmadszorra a tanulmányból megtudhatjuk, hogy a házimunkát sok pár nem tudja egységesen felosztani és emiatt a nők többsége kimerült. (Meyer, 2021)

„A progress principle vagyis a haladás elvének lényege, hogy a munkavállalók haladást érjenek el, értelmes munkavégzés során.” (Barna,2020)

Ha sikeresen és hatékonyan haladunk egy feladat megvalósítása felé, és érzékeljük a haladást, ezt a szemünk előtt tudjuk tartani és a munkában ez nagyfokú motivációt tud jelenteni. Ez nem azt jelenti, hogy óriási áttörést kell minden nap elérni, elég, ha kismértékben lépegetünk előre. Ezen lépések felismerése az otthoni „magányban” és bezártságban különösen nagy szerepet kap, mivel könnyű ilyenkor elveszteni a motivációnkat. (Barna, 2020)

3. KUTATÁS EREDMÉNYEI

A kutatásom célja, hogy megismerjem a társadalom rálátását a home office bevezetésével kapcsolatban. Egy tiszta képet szerettem volna kapni arról is, hogy az emberek szerint milyen előnyei és milyen hátrányai vannak az otthoni munkavégzésnek és ezekre a személyes véleményük szerint mi lehet a megoldás. Emellett azt is meg szerettem volna tudni, hogy mire milyen hatással van ez a munkaforma és milyen fejlesztéseket szeretnének a munkáltatóktól a hatékonyabb munkavégzés érdekében.

Az interjú létrehozásakor célt az volt, hogy képet kapjak a COVID-19 miatt hogyan szervezték meg a home office bevezetését és fenntartását, milyen előnyei és hátrányai vannak és milyen változásokon, problémákon ment keresztül az általam választott cég, az Effektív-Art Reklámügynökség, amely egy kampányokkal, online stratégia kiépítéssel, kreatív koncepciókkal és honlapok készítésével foglalkozó cég.

A kérdőív

A kvantitatív kutatáson első részén belül az egyik legnépszerűbb módszert alkalmaztam, azaz a kérdőíves megkérdezéses módszert. Ennél a kutatás típusnál fontosnak tartom megemlíteni, hogy annak érdekében, hogy releváns eredményeket kapjunk, legalább száz főnek ki kell töltenie. Ezt alkalmazva egy időben ezzel a módszerrel tudjuk a legtöbb embert elérni, annak érdekében, hogy minél kevesebb idő alatt, minél több kitöltésünk legyen. Mintavételelem nagysága meghaladja a száz kitöltőt, pontosan 113 ember segített kérdőívem kitöltésében.

Kérdőívemet a Google Űrlap segítségével készítettem el és az egyik legnépszerűbb közösségi média platformon osztottam meg és kértem a felhasználók segítségét. A modern világnak köszönhetően ezt találtam a leggyorsabb, lepraktikusabb és legegyszerűbb módnak, hogy a lehető legszélesebb körben érjem el az embereket egyszerre. Az internet segítségével bármilyen korosztály, lakhelytől, bármilyen demográfiai adattól függetlenül a kérdéseket ki tudják tölteni. Ennek a formának viszont vannak hátrányai is. Egyik legnagyobb problémája, hogy nehéz elérni, hogy a nemek aránya összhangban legyen, amit a saját kutatásomban is tapasztaltam. Problémaforrás az őszinteség is, mivel a válaszadóknál találkozhatunk olyannal, aki minél gyorsabban túl akar lenni rajta és nem releváns adatokat, véleményeket ad meg. Az online kérdőívem elkészítésével a home office-ban dolgozó vagy dolgozott munkavállalókat szólítottam meg. A kitöltés teljesen anonim volt és számomra több ismeretlen személy is kitöltötte. A kérdések a szakdolgozat mellékletében találhatóak meg.

A kérdések típusai:

- Eldöntendő kérdés egy opcióval
- Eldöntendő kérdés több opcióval
- Nyitott kérdés szabad véleménynyilvánítással
- Értékelőskála

A kérdőívemben 30 darab kérdésre szerettem volna választ kapni, amiket az alábbiak szerint csoportosítottam.

- Demográfiai kérdések (nem, életkor, lakhely, végzettség, foglalkozás)
- Szociális kérdések
- Generációkon belüli nehézségek a home office-ban.

Elsősorban érdeklődtem, hogy a kitöltők véleménye szerint melyik generációnak a legnehezebb alkalmazkodni az otthoni munkavégzés feltételeihez és kíváncsi voltam, hogy miért választották az adott generációt.

- Home office hatásainak felmérése a munkavállalók szemszögéből

Rákérdeztem, hogy a kitöltőknek milyen tapasztalatik vannak az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Mióta dolgoznak ilyen munkaformában. A munkavégzés előnyeit és hátrányait értékelő skálával mértem, majd ezeket felet választós módszerrel pontosítottam. Arra is kíváncsi voltam, hogy a kitöltők Magyarországon vagy külföldön dolgoznak home office-ban. Milyen eszközökkel és támogatásokkal rendelkeznek jelenleg a munkahelyükön.

- Fejlesztések és jövőkép

Érdeklődtem, hogy a kitöltők hogyan tudnának a jövőben véleményük szerint hatékonyabban dolgozni és milyen támogatásokra lenne szükségük ennek eléréséhez a munkáltatóiktól. Kíváncsi voltam, hogy mi a véleményük arról, hogyha a jövőben is megmarad ez a munkavégzési forma és elfogadnák-e ezt a lehetőséget eldöntendő kérdésekkel.

Az interjú

A kutatásom második felében kvalitatív módszert alkalmaztam, azaz interjú kérdésekkel kérdeztem meg az általam kiválasztott cég munkáltatóit, akiknek a munkavállalóik otthonról dolgoznak. Nagy előnyömre személyesen is ismertem már Sztéhló Patríciát, cégvezetőt és Szücs Imrét, kreatív igazgatót. A 16 interjú kérdést a dolgozatomban mellékeltem. Igyekeztem olyan kérdéseket feltenni a cégvezetőknek, hogy kit tudják fejteni a véleményüket hosszabban és ne egy szavas válaszokat kapjak. Szerencsére nagyon segítőkészek voltak, így az interjú zökkenőmentesen készült el. A kérdések marketinges szemszögből lettek feltéve, így szakmailag is kielégítő válaszokat, adatokat kaptam.

A kutatás folyamán leginkább arról szerettem volna képet kapni, hogy mint munkáltató milyen nehézségekkel és változásokkal kellett szembenézniük a COVID-19 megjelenése óta és ezeket milyen módszerekkel próbálták megoldani. Hogyan tudják motiválni, hogy hatékonyabban dolgozzanak a munkavállalók és mi a jövőképük az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. A kérdéseket a kategorizálva tettem fel az interjúalanyoknak:

- Home office jellemzése

Elsősorban megkérdeztem, hogy mennyi idő alatt álltak át az otthoni munkavégzésre. Személyes véleményük szerint milyen előnyei és hátrányai vannak ennek a formának és hogy mennyire változtatta meg a hatékonyságát és a motivációját a munkavállalóknak, amióta otthonról dolgoznak.

- Vállalati változások

A második felében a cégre összeponosítottam és kíváncsi voltam kommunikációs folyamatokra, változásokra. Ezen belül a fogyasztói magatartások, trendek, megkeresések számának, típusainak változásaira szerettem volna kitérni és képet kapni arról, hogy mennyire formálta át a céget a COVID-19 és az otthoni munkavégzés bevezetése.

- Jövőkép

Végül meg szerettem volna tudni, hogy milyen problémákkal kellett szembenézniük a home office miatt és ezeket hogyan tudják majd a jövőben megoldani. Mit gondolnak a tapasztalataik alapján a jövőben is megmarad ez a forma. Lezárásként összegezni szerettem volna a gondolatokat, hogy mi a véleményük mindent szempontot megvizsgálva a home office-ról.

3.1. A kérdőív eredményeinek értékelése

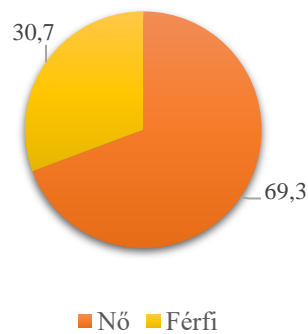
A kérdőívemmel célcsoportja azok az emberek voltak, akik otthonról dolgoznak vagy dolgoztak. Külön felhívtam a figyelmet erre, hiszen azoknak, akik nem dolgoznak vagy dolgoztak home office-ban nem relevánsak a feltett kérdések. Anonim volt a kitöltés. A kérdőívem 23 kérdésből állt, melynek első része a demográfiai adatokra fókuszál, a második részben, pedig a dolgozók véleményére és tapasztalataira voltam kíváncsi. A Facebook segítségével több csoportban is meg tudtam osztani a kérdőívemet, hogy minél több embert el tudjak érni. Leginkább a home office oldalakon, otthoni munkákat kereső csoportokban

osztottam meg. Nagyon segítőkészek voltak és sok visszajelzést is kaptam, hogy megtörtént a kitöltés. Kitöltőim száma 113 fő volt, amit három nap alatt értem el.

3.1.1. A válaszadók demográfiai adatainak eredményei

A vizsgált csoporton belül 69,3% nő és 30,7% férfi a kitöltők aránya. Ezen az eredményen rendkívül meglepődtem, mivel több férfi kitöltőre számítottam. A kapott arányának felosztása azért is lett ilyen eltérő, mivel az ismeretségi köröm nagy része nőből áll. Ez a nagy kontraszt jellemző az online kérdőívekre, így viszont főként a nők véleményét és tapasztalatát fedi le a kutatásom.

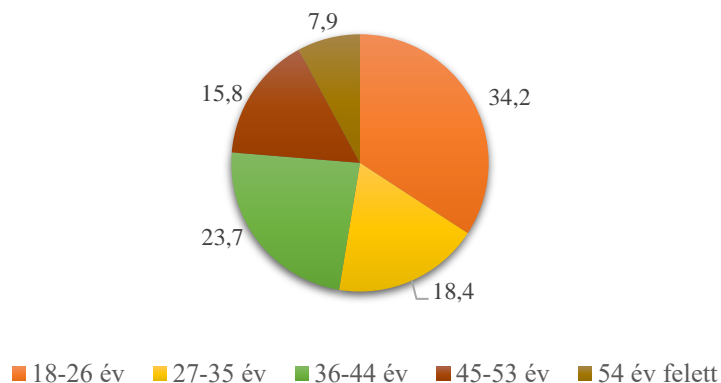
Nemek aránya



4. ábra: Nemek aránya (forrás: saját szerk.)

Az életkor megoszlása szerint 34,2% 18 és 26 év között, 18,4% 27 és 35 év között, 23,7% 36 és 44 év között, 15,8% 45 és 53 év között és a legvégén 7,9% volt 54 év feletti voltak a kitöltők. Az eredményből kiderül, hogy az idős, közép és fiatal korosztály is ugyanúgy jelen van, így minden korosztály véleményét megismerhetjük a home office témával kapcsolatban.

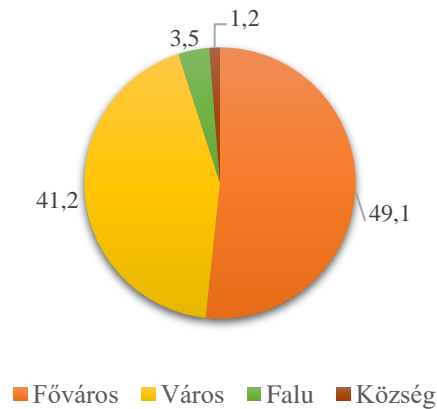
Életkor aránya



5. ábra: Életkor aránya (forrás: saját szerk.)

A következő demográfiai kérdésben a kitöltők lakhelyét vizsgáltam meg. 49,1% fővárosban, 41,2% városban, 3,5% faluban és 6,1% községben lakik. Elsődlegesen a budapesti home office-ban dolgozóakra nyertem rálátást, hiszen a mintában a kitöltők döntő része fővárosban él.

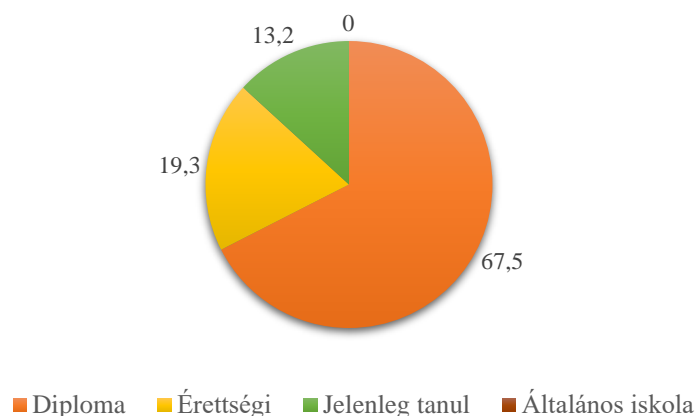
Lakhely aránya



6. ábra: Lakhely aránya (forrás: saját szerk.)

Az iskolai végzettséget tekintve 67,5% főiskolai vagy egyetemi diplomával rendelkezik, 19,3% pedig érettségivel. A kitöltők 13,2% jelenleg felsőoktatásban tanul. Kíváncsi voltam, hogy a kitöltők hány százaléka fejezte be a tanulást az általános iskola után, de az eredmény 0% lett. Ez az eredmény azért volt meglepő számomra, mivel az ismerőseim nagyobb része velem egykorú és a Facebook segítségével el tudtam juttatni az idősebb korosztálynak is a kutatásomat, akik már végeztek tanulmányaikkal.

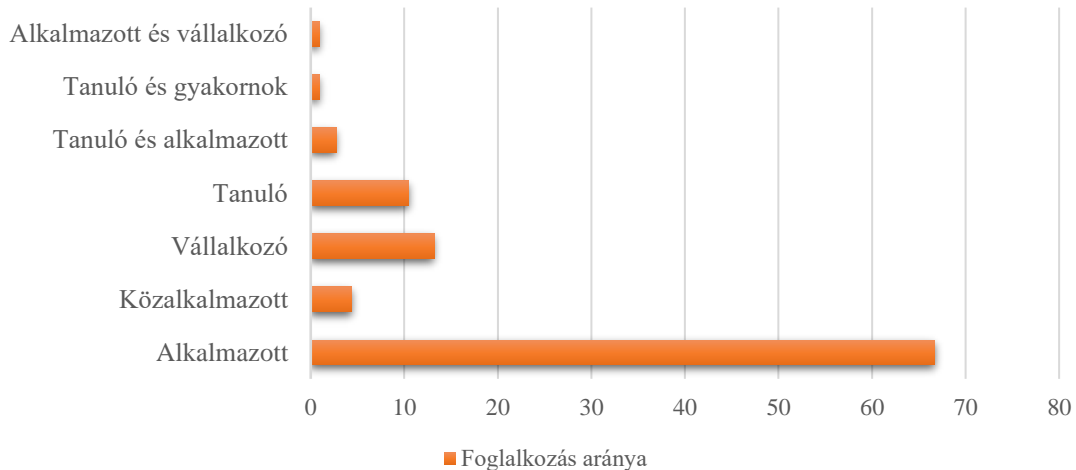
Végzettség aránya



7. ábra: Végzettség aránya (forrás: saját szerk.)

A munkavégzést megvizsgálva 66,7% alkalmazott, 4,4% közalkalmazott, 13,2% vállalkozó és 10,5% tanuló. A foglalkozást tekintve 5,2% egyszerre több foglalkozással rendelkezik. A tanulóknak egy része egyidőben gyakornokként és alkalmazottként dolgozik.

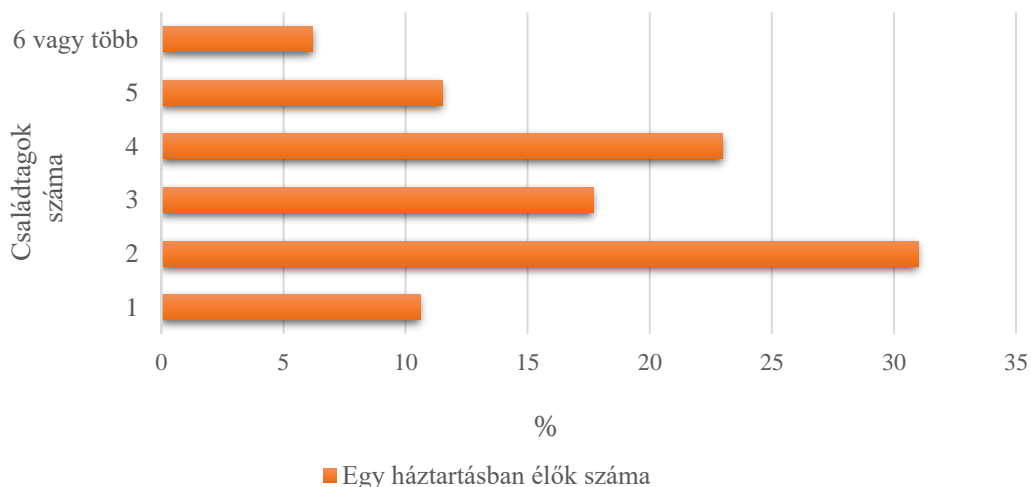
Foglalkozás aránya



8. ábra: Foglalkozás aránya (forrás: saját szerk.)

Személyes véleményem szerint fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy hányan élnek egy háztartásban, hiszen ez is befolyásolni tudja az otthoni munkavégzés hatékonyságát. Minél többen élnek egy háztartásban, annál nagyobb kihívást jelent a munkavállalónak megteremteni a megfelelő, „irodai” körülményeket. A kapott eredmény rendkívül érdekes, mivel a kitöltőknek majdnem a fele nagy családban él. 10,6% egyedül, 31% ketten, 17,7% hárman, 23% négyen. 11,5% öten és 6,2% hatan vagy többen élnek egy háztartásban.

Egy háztartásban élők száma

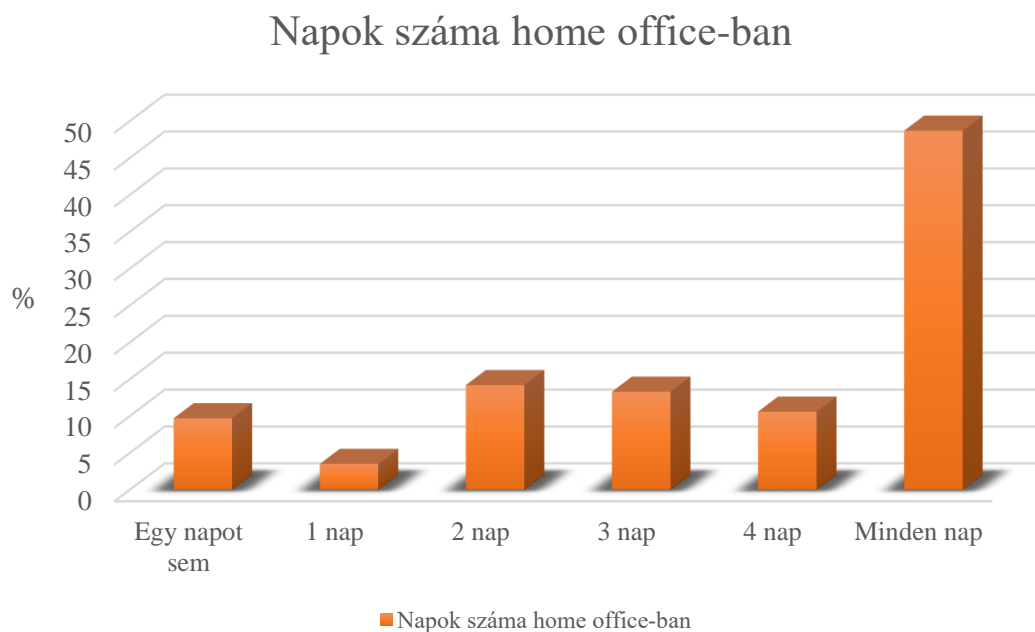


9. ábra: Egy háztartásban élők száma (forrás: saját szerk.)

3.1.2. Az otthoni munkavégzés jellegével és a munkafolyamattal kapcsolatos felmérések eredményei

Ebben a részben arra voltam kíváncsi, hogy a munkavállalók véleménye szerint melyik generációnak a legnehezebb az otthoni munkavégzés folyamata, milyen hatással van az emberekre ez a munka forma, milyen előnyökkel és hátrányokkal találkozhatnak nap, mint nap. Meg szerettem volna vizsgálni, hogy a személyes véleményük szerint a felmerülő problémákat, hogyan lehetne megoldani, hogy hatékonyabban és motiváltabban menjen a munkavégzés.

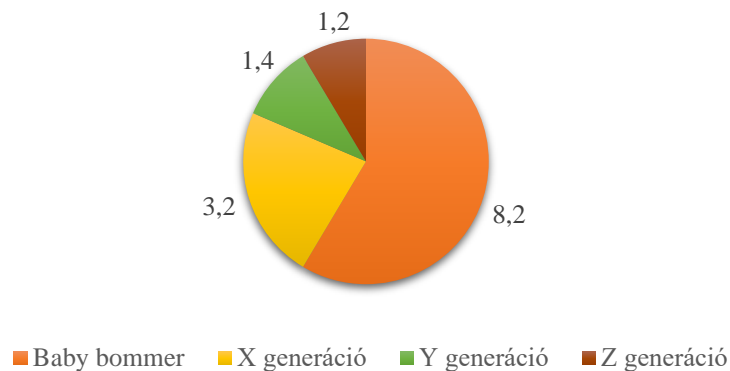
A kitöltőknél megvizsgáltam, hogy ki mennyi napot dolgozik otthonról, mivel a hibrid munkavégzés nagyon elterjedt munkaforma manapság, mint ahogy az interjúban is kiderül, ahol pár napot otthonról pár napot az irodából dolgozik a foglalkoztatott. A kitöltőknek majdnem a fele minden nap otthonról dolgozik, 3,5% csak egy napot, 14,2% kettő napot, 13,3% három napot, 10,6% négy napot és jelenleg 6,2% egy napot sem. Ez az eredmény azért nem mutat naprakész adatokat, hiszen heti szinten változtatják a cégek az irodába való belépéssel kapcsolatos korlátozásokat az oltottak és a fertőzöttek számát megvizsgálva.



10. ábra: Napok száma home office-ban (forrás: saját szerk.)

Fontosnak tartottam kutatásomba ezt a kérdést beletenni, hiszen rendelkezésemre álló szakirodalmak szerint a baby boomer generációnak a legnehezebb az otthoni munkavégzés. Ezt a hipotézist be is bizonyítottam ezzel az eredménnyel, mivel a kitöltők 72,8%-a azon a véleményen van, mint én, hogy a 1946 és 1964 év között született baby boomereknek jár a legtöbb kihívással ez a munkaforma. 13,7% szerint az X generációnak, 7% szerint az Y generációnak és szintén 7% szerint a Z generációnak.

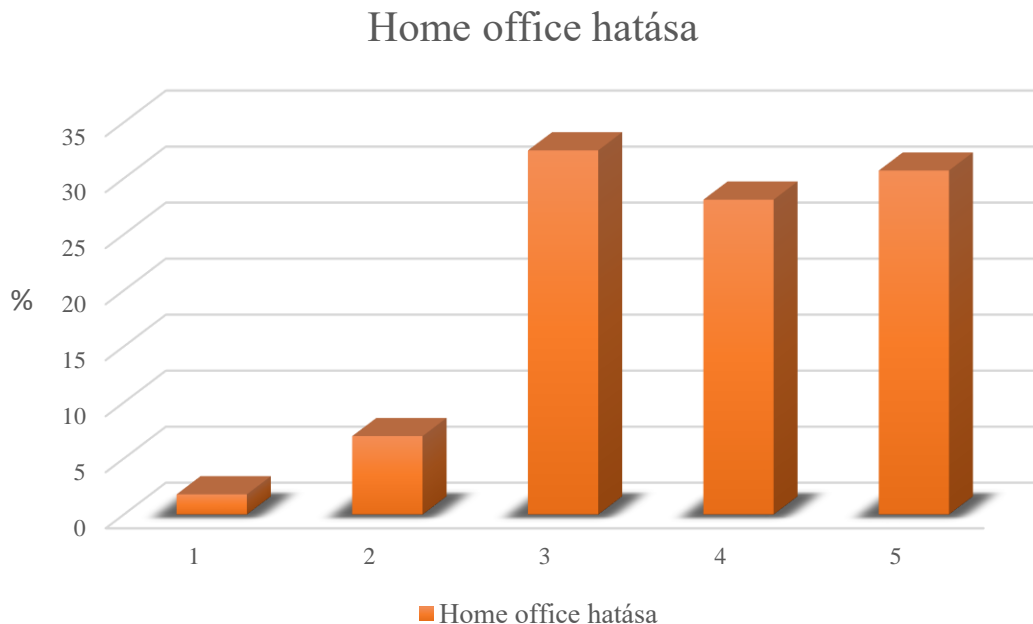
Legnehezebb otthoni munkavégzés generációkon belül



11. ábra: Legnehezebb otthoni munkavégzés generációkon belül (forrás: saját szerk.)

Az előző kérdést úgy gondoltam, hogy jobban ki kellene fejteni, így kikértem a kitöltők véleményét, hogy miért az adott generációt választották. A legtöbben, mint látható volt az előző ábrán a baby boomereket jelölték be, azzal az indokkal, hogy nehezebben tudnak alkalmazkodni a megváltozott munkafeltételekhez, teljesen új és ismeretlen a mai technológia számukra, jobban ragaszkodnak a megszokott rutinokhoz és távolabb áll tőlük a virtuális kommunikáció. Ezekkel teljes mértékben egyetértek, hiszen személyes tapasztalatból is tudom, hogy az idősebb kollégának több nehézséggel jár az otthoni munkavégzés. Ezzel szemben, akik a Z generációt választották szintén jogos, releváns érveket hoztak fel emellett, mivel szerintük sokkal nagyobb igényük van a társas kapcsolatra a fiataloknak, nehezebben tűrik a bezártságot, tapasztalatszerzéshez elengedhetetlen a személyes kapcsolat, így sokkal nagyobb a szocializációs igényük is. Ezeket teljesen alá tudom támasztani, hiszen én is ebbe a generációba tartozok és jelen helyzetben én is otthonról dolgozom fél éve. Nincs elegendő tapasztalata ennek a korosztálynak, ahhoz, hogy hatékonyan be tudják osztani az idejüket és egyszerre gyorsan, de hatékonyan tudjanak dolgozni. A home office-hoz érettnak kell lenni és elegendő munkatapasztalattal kell rendelkezni, ami a pályakezdők nagy részéből hiányzik.

A következő kérdésben azt szerettem volna megtudni, hogy egy egytől ötig terjedő skálán mire milyen hatással van összességében a home office. Az egyes a legrosszabbat és az ötös a legjobbat jelzi. Számomra nagyon meglepő eredményeket kaptam, ami meg is cáfolja a hipotézisemet. A kitöltők 58,8%-ra jó hatással volt, 32,5% semleges és érdekes, de csak 8,8%-ra volt negatív hatással.

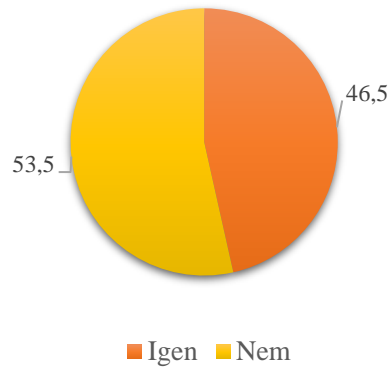


12. ábra: Home office hatása (forrás: saját szerk.)

Az előző kérdésre szerettem volna jobban kitérni, hiszen a kutatásom középpontjában a home office hatásai állnak. Kíváncsi voltam, hogy a társadalomra miért volt negatív vagy pozitív hatással ez a munkaforma. Sokkal több pozitív választ kaptam, mint amire számítottam. Számomra rendkívül érdekes és őszinte, reális tapasztalatokat kaptam. A legnépszerűbb válasz lényege, hogy pozitív a home office hatása, sokkal kényelmesebb, hogy nem kell naponta a bejárással járó stresszt átélni, rengeteg időt spórolnak vele. Sokkal célzottabban fókuszálnak az adott feladatokra, mint az irodában, ahol jóval több idő megy el a kollégák közti beszélgetésekkel. Azonban éppen ezeknek a spontán könnyed beszélgetéseknek a hiánya is érezhető, jóval nagyobb az elszigetelődés veszélye. Ezen felül teljesen elmosódtak a munkamagánélet közötti határok, nincs eleje és vége a munkának, sokkal többet dolgoznak otthonról, és nincs egy rendszerbe rögzítve, így hivatalos úton nem tudják lecsúsztatni ezeket az órákat.

A járvány előtti időszakban is a szakirodalmakból megtudhatjuk, hogy habár Magyarországon kevésbé volt elterjedt, mint külföldön, de az otthoni munkavégzés formáját alkalmazták már, főleg a nagyobb vállalatoknál. A COVID-19 előtt a célcsoport 46,5% már dolgozott otthonról és 53,5% pedig nem nyílt lehetősége. Habár a kitöltők egy része a járvány előtt már dolgozhatott otthonról, nem jelenti azt, hogy ez mindennapos volt.

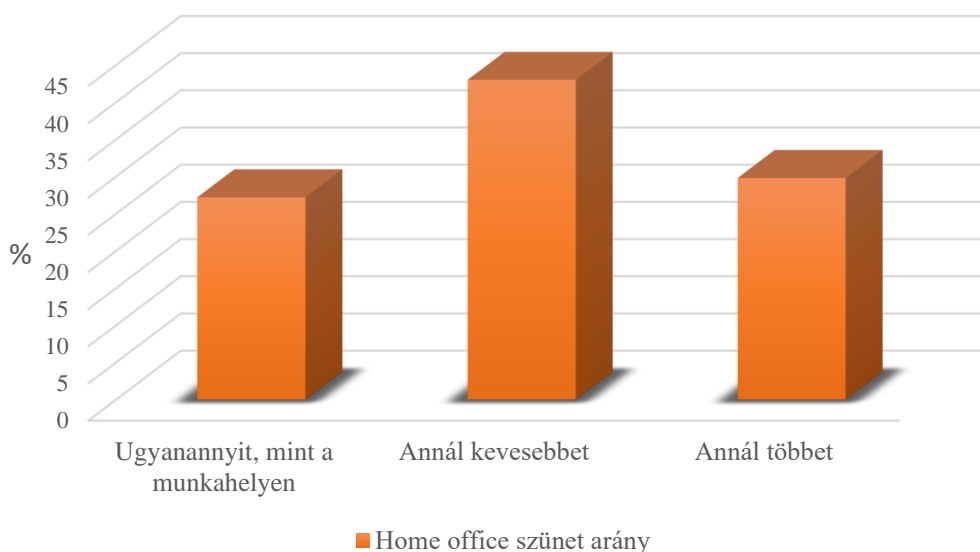
Home office a járvány előtt



13. ábra: Home office a járvány előtt (forrás: saját szerk.)

A home office egyik nagy kérdése, hogy ki mennyi szünetet szokott tartani, így, hogy otthonról dolgozik kontroll nélkül. Nagyon fontos, hogy egyensúlyt teremtsünk a munkaidő és a szünetidő között. Fontos szakítanunk időt, arra, hogy ki tudjunk kapcsolni két meeting között, akár a jobb memória érdekében, hiszen ilyenkor adunk időt az agyunknak feldolgozni az új információkat. Produktívabbak leszünk és könnyebben tudunk a következő feladatra összpontosítani. A kitöltők 27,2% ugyanannyit szokott, mintha irodában lenne, 43% annál kevesebbet és 27,2% annál többet szokott szünetet tartani. Ebből az eredményből arra tudok következtetni, hogy sok embernek nincsen megfelelő időbeosztása és az otthoni munkavégzés alatt elveszti az időbeosztását. Személyes tapasztalatom alapján ezt én is ki tudom jelteni, hiszen a kollégáim nagy része az ebéd szünetét se tartja be, hiszen belemerül a munkába és úgy érzi, hogy nap végére nem tudja majd befejezni az adott feladatot, ha most feláll és szünetet tart.

Home office szünet arány



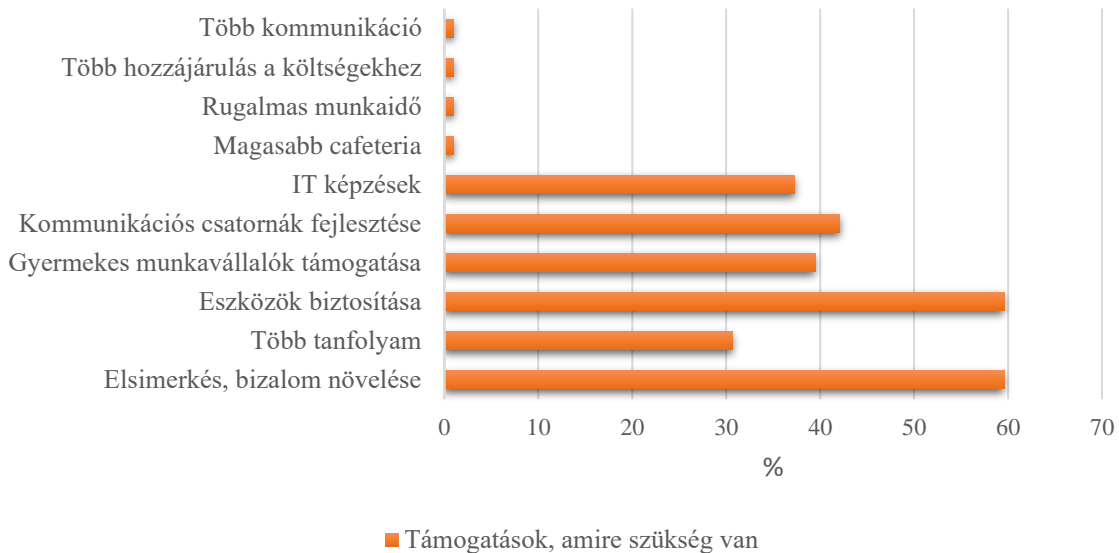
14. ábra: Home office szünet arány (forrás: saját szerk.)

Kíváncsi voltam, hogy vizsgált célcsoport mivel tölti a szünetidőt, hiszen fontos, hogy ilyenkor valami mással töltsük a szabadidőnket, ami kikapcsol minket és elvonja a figyelmünket az elvégzendő feladatokról. A kitöltők nagy része kávézással, ebédeléssel, házimunkával és egészségügyi sétával tölti a szünetet. A home office előnyeit itt megfigyelhetjük, hiszen az embereknek több ideje lesz a házimunkára, családdal való kommunikálásra és a magánéleti ügyeket elintézni, amiket kötött irodai munkavégzés mellett nem tudna elvégezni. Pár embernek Excelben kell vezetnie, hogy mikor megy el szünetre és hogy mikor mit dolgozik mennyi idő alatt. Ha nap végére nincs meg a munkaideje, akkor túlóra vár rá. A válaszokból arra tudok következtetni, hogy a home office sokkal családcentrikusabb, mivelhogy akár szünetben haza tudják hozni a gyerekeket a szülők az iskolából, több időt tudnak eltölteni a kiskedvencekkel vagy akár a családnak egy ebédet is tudnak készíteni gyorsan. Szomorú volt azt is tapasztalnom, hogy sokan nem tehetik meg, hogy szünetet tartsanak vagy azzal töltik a szabadidejüket, hogy a következő meetingre vagy feladatra készülnek fel. Ez se mentálisan, se fizikailag nem egészséges. Az embernek szüksége van, akár óránként 10 percre felállnia a monitortól, hiszen, ha nem teszi meg hosszútávon ez nagyon nagy problémákat tud okozni a testi épségben, például: szemnek a minősége romlik, hátfájás, fejfájás.

Fontosnak tartom kiemelni, hogy ebben a helyzetben a munkáltatóknak kötelességük támogatni az otthonról dolgozó munkavállalókat, viszont sok helyen ebből nagy hiány van, így érdekelt, hogy milyen támogatásokra lenne szükségük a dolgozóknak. Az alábbi diagramból láthatjuk,

hogy a legnagyobb igény az elismerésre, bizalom növelésére és az eszközök biztosítására lenne. Sajnálatos módon vannak olyan munkáltatók, akik könnyen el tudják felejteni, hogy a munkavállalók is ugyanolyan emberek, mint ők és a rengeteg feladat mellett kevés időt szánnak a kollégákkal való kommunikálásra, mint ember az emberrel és nem, mint felettes a beosztottal.

Támogatások, amire szükség van

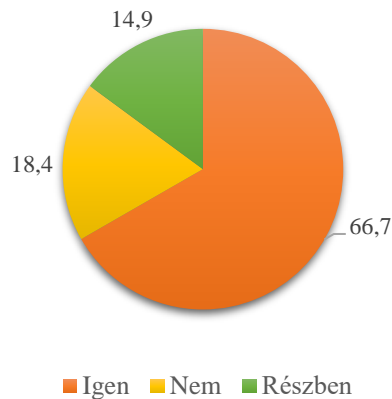


15. ábra: Támogatások, amire szükség van (forrás: saját szerk.)

Az otthoni munkavégzés hatékonyságának és komfortosságának növeléséhez nélkülözhetetlen a megfelelő eszköz használat. Meg kell teremtenie a dolgozónak otthon az irodai hangulatot, ahhoz, hogy ne vonja el semmi a figyelmét és csak a munka felé fókuszáljon. Véleményem szerint a vállalatoknak felelősséget kell vállalni a képernyős- és ülő munkavégzés negatív hatásait figyelembevéve. A kutatásban megkérdezett munkavállalóknak a 66,7%-nak biztosítanak, 18,4%-nak nem biztosítanak és 14,9%-ban csak részben adnak szükséges eszközöket.

A kutatásomban részt vett dolgozók 66,7-nak többségében számítógépet, billentyűzetet, fejhallgatót, egeret, monitort és céges telefont biztosítanak a szervezetek. Ezek az eszközök elengedhetetlenek az otthoni munkavégzés hatékonyságának növeléséhez. Előfordul, hogy valakinek ergonómikus széket, lábtámaszt és dokkolót is adnak a felszerelések mellé.

Munkáltató biztosít-e szükséges eszközöket



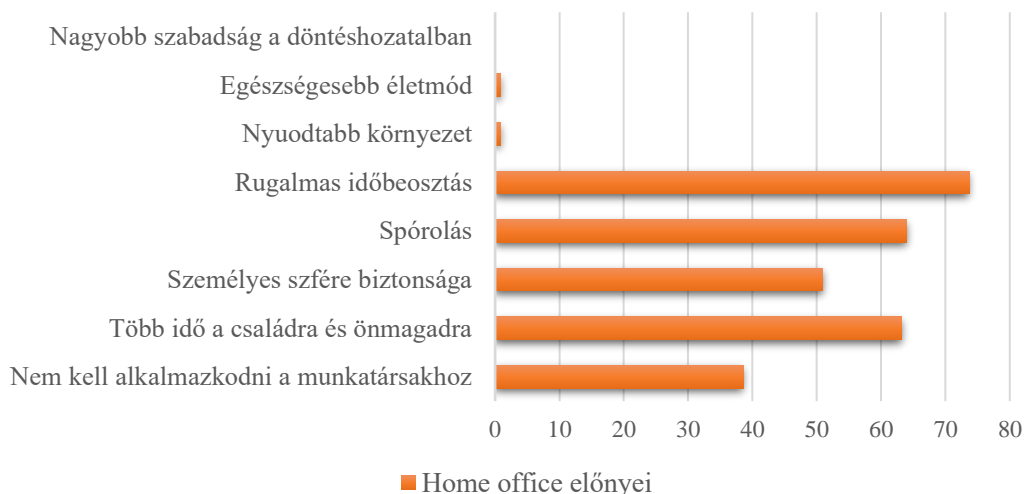
16. ábra: Munkáltató biztosít-e szükséges eszközöket (forrás: saját szerk.)

Kíváncsi voltam, hogy a válaszadók szerint, hogyan lehetne hatékonyabb a munkavégzés otthonról. A válaszadók közül a legtöbben úgy gondolják, hogy a munka sokkal hatékonyabban menne, ha a napi rutin előre meg lenne határozva és ha sokkal jobb időbeosztást terveznének meg. Ez természetesen csak a munkavállalón múlik, de valóban könnyen összemosódik a munka és magánélet, így sokkal nehezebb folyamatosan csak a munkára koncentrálni. Ehhez van szükség egy profi időbeosztásra, amit az ember mindenképpen betart, hiszen ez a hatékonyságnak az egyik fő feltétele. Rengetegen panaszkodtak a dolgozószoba hiányára, ahol nyugodt körülmények között tudnak a munkájukkal foglalkozni az emberek és nincsenek zavaró tényezők. Persze ez sokszor nem kivitelezhető egy-egy lakásban, hiszen alap esetben nem így rendezkedik be egy család, hogy erre is jusson hely, főleg, ha az ingatlan kis alapterületű. Harmadik problémaként a munka és magánélet szétválasztása merült fel, ami teljesen érthető, hiszen nem az van, mint korábban, hogy az ember reggel bemegy a munkahelyére, majd délután hazaérkezik és ott már csak az otthoni dolgokkal kell törődni. Fontos azonban, hogy legyen idő, amikor csak a munkával foglalkozunk, de itt fontos azt is szem előtt tartani, hogy amikor a családra szenteljük az időnket, ne szóljon közbe munka. Sokszor nehéz ezt az egyensúlyt betartani, de mindenképpen érdemes törekedni rá. Sok válaszadó hiányolja a kollégák közötti több kommunikációt, mert úgy érzik, hogy az információk így kevésbé mennek át és sokkal hosszadalmasabb így egy-egy munkafolyamat, mint korábban. Nincs az, mint az irodában, hogy csak átfordul az ember a másik asztalhoz és felteszi a kérdését, hanem itt külön platformokon keresztül történik ez, ami sokkal több időt vesz igénybe. A legjellemzőbb válaszok az előbb felsoroltak voltak, azonban érkeztek más visszajelzések is kisebb számban, amik ugyanúgy valós problémák lehetnek. Ilyen például a túlzott bizalmatlanság a munkaadó részéről, a túl sokáig elnyúló megbeszélések, megfelelő

technikai felszereltség biztosítása vagy a zavaró tényezők kiiktatása, mint például a Facebook. Arról is érkezett azonban visszajelzés, hogy a home office anélkül is nagyon hatékony, hogy bármit változtatnának rajta.

Kérdőívemben az otthoni munkavégzés előnyeire vonatkozóan is tettem fel kérdést. A válaszadók legnagyobb százaléka (73,7%) úgy gondolják, hogy a rugalmas időbeosztás a legnagyobb előny, hiszen rugalmasabban lehet a magánélet és munka között lavírozni, ha nem vagyunk a munkahelyünkhöz kötve. Ezt követte 64%-kal a spórolás. Nem kell útiköltséget fizetni, a napi étkezés is sokszor könnyebben és olcsóbban megoldható, ha otthonról dolgozik az ember. A kérdőívet kitöltők közül 63,2% szerint több idő jut a családra és önmagára, ami abszolút érthető, hiszen, ha valakinek messzebb van a munkahelye, úgy rengeteg „felesleges” idő megy el az utazásra. Home office alatt ezt viszont a családjára és saját magára tudja fordítani. 58 főnek nagyon sokat számít, hogy a saját személyes szférájukban nagyobb biztonságot éreznek, mint munkahelyükön. 38,6% azt tartja a legnagyobb előnynek, hogy nem kell alkalmazkodni a munkatársakhoz. Sokkal gördülékenyebben tud szerintük menni a munka, ha bizonyos szintig mindenki a maga ura. Érkezett több „egyéb” válasz is, melyek között például ezek is szerepeltek: nyugodtabb környezet, gyerekekre nagyobb fókusz jut vagy hatékonyabb a munkavégzés.

Home office előnyei

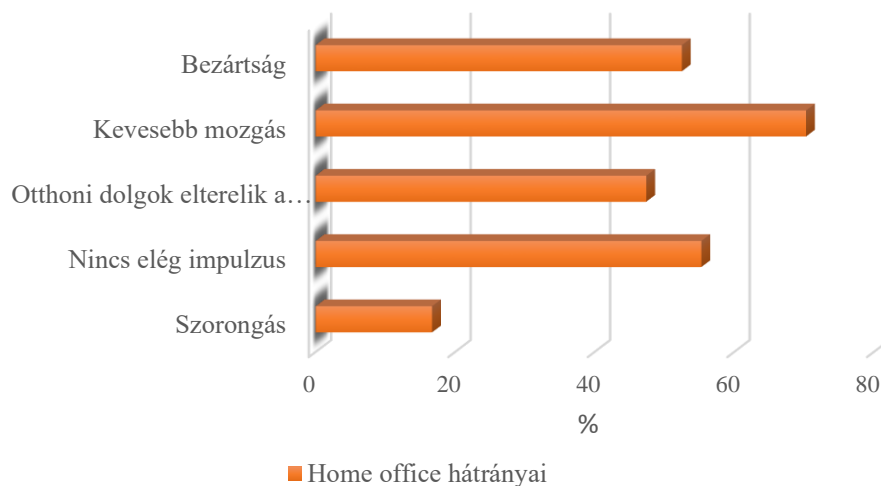


17. ábra: Home office előnyei (forrás: saját szerk.)

Az alábbi kérdésben a fókusz az otthoni munkavégzés negatív hatásaira irányult. Célom az, hogy kiderítsem a válaszadók szerint melyek azok a dolgok, amik nincsenek jó hatással a home office-ra. A kérdőívet kitöltők közül legtöbben úgy gondolják, hogy a mozgás hiánya a legnagyobb probléma. Felkelnek és gyakorlatilag egyből a „munkahelyükön” vannak. Nem kell

besétálni az irodába és nem szaladnak le ebédért, ehelyett otthon ülnek, így a mozgásterük is lekorlátozódik. 55,3% választotta azt a lehetőséget, hogy nem éri őket elég impulzus. Ez is egy valós probléma, amelyre bővebben kitérek a szagdolgozatomban. A COVID-19 negatív hatásai között az elszigeteltség az a társaság hiánya nem elhanyagolható, hiszen ezek hosszú távon komoly problémákkal párosulhatnak. A bezártság érzet a kevés impulzushoz szorosan kapcsolódik, hiszen a társaság és a kollégák hiánya kiválthatja mindkettőt. A válaszadók 52,6%-a választotta ezt az opciót. Nem sokkal lemaradva követi az a probléma, hogy az otthoni teendők elterelik a munkáról a figyelmet. Utolsó helyen a szorongás végzett. A kérdőívet kitöltők közül 19 embernek ez okozza a legnagyobb problémát.

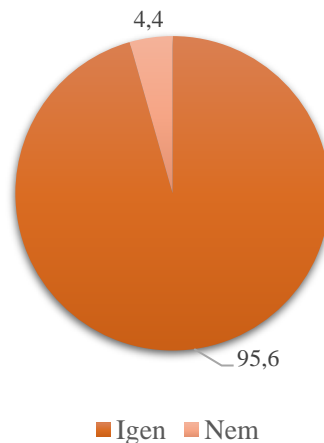
Home office hátrányai



18. ábra: Home office hátrányai (forrás: saját szerk.)

A COVID-19 megjelenése előtt a home office nem volt olyan elterjedt hazánkban, mint manapság. Éppen ezért a legtöbb embert váratlanul érintette ez az intézkedés. Érdekel az emberek álláspontjára, miszerint a járvány után vajon megmarad-e ugyanúgy az otthoni munkavégzés lehetősége. A válaszadók 95,6%-a úgy gondolja, hogy igen és mindössze 4,4 % áll úgy ehhez a kérdéshez, hogy minden a régi lesz és ismét minden nap be kell járni a munkahelyre.

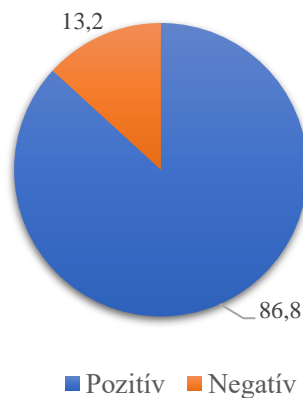
Megmarad a home office a járvány után?



19. ábra: Megmarad a home office a járvány után? (forrás: saját szerk.)

Korábbi kérdéseinkben kitértem a home office pozitív és negatív hatásaira is külön-külön, de szerettem volna egy összképet is mutatni, hogy a válaszadók általánosságban miként vélekednek erről. 86,8 % választotta azt, hogy az otthoni munkának pozitív hatása van, míg csak 13,2% gondolja ennek az ellenkezőjét.

Vélemények aránya az otthoni munkavégzésről



20. ábra: Vélemények aránya az otthoni munkavégzésről (forrás: saját szerk.)

Akik úgy gondolják, hogy az otthoni munkavégzés jó dolog, ők leginkább az időspórolásnak örülnek, amit azzal nyernek, hogy nem kell beutazni a munkahelyre minden egyes nap. Nagyon sokan pozitívként élik meg, hogy sokkal szabadabb és rugalmasabb időbeosztásuk van, így nem feltétlenül estére marad az összes otthoni teendő, hanem akár napközben is könnyen el tudják ezeket végezni. Voltak, akik szerint sokkal kevesebb stresszel jár, ha nem mennek be az irodába dolgozni, de akadt olyan is, aki azt élvezi a legjobban, hogy nem kell annyira korán kelni, mint

korábban. Akik szerint a home office inkább negatív hatással bír az emberekre, arra panaszkodtak, hogy a szociális életet jelentősen rontja ez a jelenség és könnyen kialakul egyfajta bezártság érzet, mely rosszabb közérzetet okoz és hiányzik a személyes kontaktok hiánya. Volt, aki szerint a motiváció is alábbhagy, ha otthon dolgozik az illető. Ugyan csak két dolog közül lehetett választani (pozitív, negatív), de sokan a kifejtős résznél leírták, hogy ugyan szeretik a home office adta lehetőségeket, de hosszútávon inkább egyfajta hibrid megoldást találnak jónak. Ez azt jelenti, hogy egy héten belül vannak napok amikor bent van az ember a munkahelyén, a többit pedig home office-ban tölti, így nem alakul ki a bezártság érzés, viszont a szabadság és rugalmasabb időbeosztás is megmarad.

3.2. Mélyinterjú eredményeinek értékelése

A nagyobb betekintés érdekében nem csak kérdőíves kutatási módszert használtam, hanem a mélyinterjú módszerrel jobban át szerettem volna látni a jelenlegi helyzetet, amelyet COVID-19 okozott a munka folyamatában. Ez esetben be szeretném mutatni kvalitatív módszeremet, a mélyinterjút, amit az Effektív Art Reklámügynökség cégvezetőjével és kreatív igazgatójával készítettem, annak érdekében, hogy belelássak egy marketing központú cég hogyan boldogul az otthoni munkavégzés bevezetése óta.

Interjú Szücs Imrével

Szücs Imre 52 éves reklámszakember, aki 32 éve van ebben a szakmában. Két évtizede saját cégében dolgozik. Szövegíróként kezdte pályafutását, de mai napig ez is beletartozik a munkakörébe, bár immár kreatívigazgatóként az Effektív Art Reklámügynökségnél. Feladatai közé sorolható emellett a márkasztratégiák megálmodása, kampányok kitalálása, filmek forgatókönyvének írása és a legfontosabb, a csapat irányítása.



21. ábra: Szücs Imre (forrás: <https://effektivart.hu/>)

1. Mennyi idő alatt álltak át az otthoni munkavégzésre?

Az átállás pár hét volt lelkiileg, de az infrastruktúra adott volt. A bejelentés után kevesebb, mint egy héttel már otthonról dolgozott mindenki.

2. *Mennyire változtatta meg a kollégák hatékonyságát és motivációját a home office?*

Alapvetően nem volt változás, sőt, talán a hangulatnak először egész jól tett.

3. *Hogyan tudja komfortosabbá és kényelmesebbé tenni az otthoni munkavégzést?*

Minőségi eszközökre lenne szükség és ami elengedhetetlen a kellő privát tér otthon. Egy megfelelő rendszert kell teremteni a hétköznapiakba.

4. *Ön szerint mik az előnyei az otthoni munkavégzésnek?*

Az ember ebben az időszakban egy kényelmesebb, komfortosabb és lazább életmódot tud folytatni, de ehhez kell egy jobb időbeosztást készíteni.

5. *Ön szerint mik a hátrányai az otthoni munkavégzésnek?*

Munkavállalónak szerintem a szociális kapcsolódások ritkulása, túl sok egyedüllét, közös terek beosztásának nehézsége, ami konfliktust generál a családokban. A depresszióknak a kockázatát is ide tudnám sorolni a kevesebb impulzus miatt és az időbeosztást. Munkaadói szemszögből a legnagyobb hátrányok közé sorolnám a fegyelem lazulását, hiszen nincsen személyes kontakt a munkavállalókkal, így a számonkérés is sokkal nehezebb. ha esetleg valaki hibázik vagy nem tartja be a határidőket. Az otthoni munkavégzés miatt az elérés is bonyolultabbá vált, hiszen, ha épp egy meetingben vagyok vagy nem vagyok gép előtt, nem tudnak elérni a kollégák és lehet, hogy ez sokkal jobban meglassítja a munka folyamatát. Ebből következik a kommunikációs lánc nehézsége, azaz az együtt gondolkodás, ami egy rendkívül fontos eleme cégünk működésének, hiszen az új megkereséseknél ötletelni, gondolkodni kell együtt, hogyan lehetne például a legjobb honlapot vagy reklámot létrehozni az ügyfélnek.

6. *Volt-e lehetősége a COVID-19 előtt home office-ban dolgozni?*

Igen.

7. *Személyes találkozás nélkül hogyan megy a kommunikáció? Milyen platformon? Milyen gyakran?*

A járvány alatt is napi rendszerességgel kommunikálok a munkavállalókkal és az ügyfelekkel, különböző online platformokat használva a Google melettől a Zoomon át. Figyelembe szoktam venni kinek mi a komfortos, de legfőképpen az ügyfelek igényeit megfigyelve választjuk ki közösen a platformot.

8. *Hogyan érintette a COVID-19 a vállalatot?*

Egyes ügyfelek behúzták a féket, mások felpörgették a munkát. Nagyon növekedett például a vitamin és étrend kiegészítő forgalmazók megkeresése, viszont csökkent az utazásszervező és ingatlanberuházó ügyfeleink száma.

9. *Milyen új kihívásokkal kellett szembenéznie a változások miatt?*

Elsődlegesen a pénzügyi hatékonyság növelése jelenti a legnagyobb kihívást számunkra. Technológiai kihívásokkal is találkozunk nap mint nap az internettel, szerverekkel és szoftverekkel kapcsolatos kérdésekben. A lazítások, azaz az otthoni munkavégzés megszűnése után kihívás lesz számunkra, hogy a cégen belüli fertőzés kockázatát csökkentjük, hiszen mindenki egy irodában fog majd dolgozni.

10. *Mennyire változtak meg a fogyasztói igények, trendek a COVID-19 hatására?*

Jelentősen! És változnak most is. A világ nem lesz már olyan, mint volt. Sok lassan alakuló folyamat úgy begyorsult, hogy pár hónap alatt szintet, sőt szinteket lépett. A fogyasztói igények és a világ általában paradigmaváltás előtt állt már a járvány előtt is, amit ez a drasztikus hatás katalizált, és felgyorsított, olyan mértékben, hogy szerintem az organikus transzformációhoz képest több lépcsőt át is ugrott, ugrik a folyamat. Az otthonról minden elintézhettek - igénye felfokozódott, kiterjedt más területekre. Az informatikai háttérrel szembeni elvárások, igények hirtelen megnövekedtek. Az információ áramlásának sebessége kritikusabb lett, ahogy annak minősége is, mivel mindent hamar, ugyanakkor magas minőségben akarunk megszerezni, például a munkát, a pizzát, a tudást és az élményeket. Ritkult, ezért felértékelődött a személyes kontaktus értéke. Már nem áldozunk bárkire időt személyesen. Ha megoldható online, akkor már a telefont sem vesszük fel. Ez nem újkeletű folyamat, de mostanra ez is megváltozott. Mellékággként az egészségtudatosság is nagyobb fókuszot kapott. A járvány kicsit tudatosabbá tett mindenkit ezen a téren: vitaminokat, nyomelemeket szed már mindenki, roborál, ha kell, ha nem, mivel mindenki fél és meg szeretné óvni a társait.

11. *Mennyire változott meg a megkeresések típusa és száma?*

Először nem volt szignifikáns változás, de a COVID-19 második évében sűrűbbek lettek a megkeresések és lerövidült az első hívás és a prezentáció közötti idő. Gyorsabban kell minden az ügyfeleknek, és inkább online kommunikációt választják időtakarékoság miatt, még olyankor is, amikor kevesebb a fertőzöttek száma és kisebb a veszélyforrás.

12. *Milyen marketingkommunikációs eszközöket használnak?*

A megbízók felé minden felületet értékesítünk, ami létezik az óriásplakáttól a Tiktok videóig.

13. *Milyen problémák merülnek fel, amióta bevezették a home office-t?*

Egyrészt a fegyelem megtartása. Nehéz teljesen kizárni mindent, hogyha otthonról dolgozunk, így gyakran elkalandozik a figyelmünk, nem tudunk fókuszálni, így a hatékonyságunk is csökken. A time management jelenti az egyik legnagyobb, ha nem a legnagyobb problémát. Nehezebb otthonról beosztani megfelelően az időnket. A sávszélességgel és az internet eléréssel egy vannak problémáink. Végül pedig a brainstorming nehézségei, hiszen nincsen személyes kontakt és így sokkal nehezebb elkapni a másik gondolatmenetét egy új projekttel kapcsolatban.

14. *Ezeket hogyan lehetne megoldani?*

Képzséssel, coachinggal, és belső fejlődéssel az emberi részét, IT környezet fejlesztésével a technikai háttérrel. Az egyik legnagyobb segítség az lenne, hogyha bérbeadással és szoftverbérléssel a cégek segíthetnék a vállalkozókat.

15. *Hogyan gondolja a jövőben a home office-t tapasztalati alapján?*

Jó eséllyel a hibrid munkavégzés lesz innentől az alapja a cégek működésének a közeli jövőben. A távolabbit még nem tudhatjuk, de ha a nagyobb vállalatokat nézzük mintaként, ott a hosszabb távú berendezkedést láthatjuk erre a rendszerre.

16. *Összeségében mi a véleménye az otthoni munkavégzésről?*

Kedvelem, hiszek benne! Meg fogja hozni azt a munkaerőpiaci tisztulást, amire már oly régóta várnak és ami már az erre alkalmasakat fogja a rendszerben tartani, és a kiesetteket pedig arra ösztönözni, hogy felzárkózzanak.

Interjú Sztéhló Patríciával

Sztéhló Patrícia 43 éves cégvezető, aki 20 éve van ebben a szakmában. Az Effective Art Reklámügynökségben 2020. szeptemberében kezdett dolgozni. Munkakörébe tartozik a business development, mint ügyfél szerzés és az operatív vezetése a vállalatnak. Azon belül HR, pénzügy és a folyamatok megszervezése, kialakítása, fejlesztése.



22. ábra: Sztéhló Patrícia
(forrás: <https://effektivart.hu/>)

- *Mennyi idő alatt álltak át az otthoni munkavégzésre?*

Amióta a cégnél dolgozom hibrid munkavégzés van, így sokkal könnyebben tudunk átállni a teljes home office-ra és nem volt akkora változás. Technológiában fel voltunk készülve felhő alapú rendszerekkel, illetve a levelezést és a kommunikációt is meg tudjuk oldani távolról. Elérhetőek a szerverek, a szükséges anyagok, így egyszerű dolog volt.

- *Mennyire változtatta meg a kollégák hatékonyságát és motivációját a home office?*

Azt figyeltem meg, hogy a COVID-19 éppen aktuális stádiuma határozza meg. Amikor nagyon magasak voltak a számok, hideg volt, sötét volt, akkor nehezebb volt a helyzet és fáradtabbak, bizonytalanabbak voltak/voltunk. A kommunikációnak és az együttműködésnek a hatékonyságát az ügynökségen belül ez a fajta munkavégzés nagyon aláássa. Annak a hatását lehetett a legjobban érezni, amikor a kreatív feladatoknak lettek volna előtérbe, mivel az együtt gondolkodást teljesen szétvágja a monitoron keresztül, csúszó hangos, rossz internetes kommunikáció. Sajnos vannak, akik hajlamosak a munkakerülésre, eltűnik és egész nap mással foglalkozik, de ezek hamar kiderülnek és ezt nyilván egy irodai környezetben jobban lehet kontrollálni.

- *Hogyan tudja komfortosabbá és kényelmesebbé tenni az otthoni munkavégzést?*

Szerencsére a cégnél mindenki meg tudja teremteni a megfelelő munkahelyi körülményeket a saját otthonában. Felajánlottuk, hogyha esetleg valakinek mégsem felel meg az otthona erre, akkor menjen be az irodába és dolgozzon onnan, ha kényelmesebb. Ha valakinek esetleg szüksége volt valamilyen eszközre, akkor megoldottuk és beszereztük egyből.

- *Ön szerint mik az előnyei az otthoni munkavégzésnek?*

A legfontosabb előny szerintem az utazási idő és annak költségének megspórolása. Kötetlenebbül dolgozik az ember, nem vagy annyira beszorítva és ki tudod alakítani a saját time-managemented. Nagy előny, hogyha ezt megtanulja az ember kialakítani. Mivel ez egy reklámügynökség és nem egy hagyományos cégforma, ezért nagyon sok mindent meghatároznak a leadási határidők a feladatoknál, így előfordul, hogy egy részfolyamat például délután négy órakor lesz befejezve és a következő munkatárs ekkor tud nekiállni, így akkor délután négyig el tudja intézni a saját dolgait és akkor utána neki áll a saját részénél, így kénytelen mindenki egy saját időbeosztást kialakítani a hatékonyság érdekében. Ha az ember otthon van és menet közben van ideje, akkor más dolgokra is oda tud figyelni és az ebéridő jobban betartható.

- *Ön szerint mik a hátrányai az otthoni munkavégzésnek?*

A mi szakmánkban napi szinten szembe találkozunk az együtt gondolkodás problémájával és a munkatársi kapcsolatok kialakítását, megtartását is megnehezíti. Jobban tudjuk egymást inspirálni, hogyha szemtől szembe vagyunk egymással. Mindenkinek a saját kompetenciája jobban kijön személyes térben. Nem utolsó sorban teljes multitasking-ban dolgozunk az online platformokon és több helyre kell figyelni egyszerre, ez egy idő után lefárasztja az embert.

- *Volt-e lehetősége a COVID-19 előtt home office-ban dolgozni?*

Igen.

- *Személyes találkozás nélkül hogyan megy a kommunikáció? Milyen platformon? Milyen gyakran?*

Emailen, Messengeren, telefonon és bármelyik online platformon Zoom-tól kezdve a Teams-ig mindenhol napi szinten többször. A feladattól, ötlettől függően kommunikálunk a csapatokkal és heti rendszerességgel hétfőnként tartunk egy közös meetinget, ahol mindenki bent van.

- *Hogyan érintette a COVID-19 a vállalatot?*

Mivel a cég ügyfelei között nagyon sok gyógyszeripari szereplő van, ezáltal ez egy megnövekedett munkát jelent, mivel rengeteget kommunikálnak az emberek felé. Az online marketing kommunikáció iránt nagyon megnőtt az érdeklődés és ezzel nekünk tudásban fel kellett vennünk a versenyt, hogy naprakészek legyünk a témákban.

- *Milyen új kihívásokkal kellett szembenéznie a változások miatt?*

Emberi része jelentette a legnagyobb kihívást. A nyomasztó hatása a körülöttük történő eseményeknek. Egyéni, szociális hatása az emberre ilyenkor kiszámíthatatlan. Oda kell figyelni a munkatársainkra, mivel nincs egyforma körülmény, nincs egyforma háttér és nem találkozunk nap, mint nap, hogy már csak egy pillantásból is, de rájöhessünk, hogy a másiknak van valami problémája.

- *Mennyire változtak meg a fogyasztói igények, trendek a COVID-19 hatására?*

Online marketing kommunikáció igénye nagyot nőtt és nyitottak lettek az online megoldásokra az ügyfelek. Például a gyógyszeripari cégek megkeresése megnőtt.

- *Mennyire változott meg a megkeresések típusa és száma?*

Sokkal jobban oda kellett figyelni, hogy ügyfeleket szerezzünk, mivel rengeteg olyan cég van, akikkel együttműködtük, de tönkrementek a COVID-19 hatására és nem, hogy kommunikálni, de működni sem tud. Az ügyfelek személyes konzultálási igénye és amit engednek az két külön dolog. Az igénye mindenkinek meg van rá, viszont sok helyen nagyobb cégeknél nem engedik és nem találkozhatnak senkivel személyesen vagy otthoni munkavégzés van minden nap.

- *Milyen marketingkommunikációs eszközöket használnak?*

Ez egy klasszikus integrált reklámügynökség, azaz van egy kreatív tervezés része, amibe benne van a szövegírás, grafikai tervezés. A másik oldalon pedig a kommunikációs stratégia található és azoknak az anyagoknak az eladás ösztönzése, amiket mi megtervezünk vagy megírunk. Nem csak megtervezük, hanem el is adjuk. Ezen belül a filmgyártás és az online marketing kommunikációs szolgáltatások. Például weboldal, PPC, social media felületek kezelése, kitalálása.

- *Milyen problémák merülnek fel, amióta bevezették a home office-t?*

A legnagyobb probléma szerint, hogy nem tudunk szemtől szembe együtt gondolkodni, ötleteket gyártani. A mi munkánkhoz elengedhetetlen a személyes kapcsolat és ennek a nehézsége párszor problémát is okozott már számunkra.

- *Ezeket hogyan lehetne megoldani?*

Mivel tavasszal visszaálltunk a hibrid munkavégzésre, így ezt gondolnám megoldásnak, hogy megteremtettük annak a lehetőségét, hogy irodai környezetben is együtt lehessünk. Jelenleg hétfőn, kedden és szerdán dolgozunk irodából és csütörtökön, pénteken otthonról. Rugalmasnak kell lennünk a munkavállalókkal szemben. Több online programokat kéne létrehoznunk, amik a csapatmunkát erősítik.

- *Hogyan gondolja a jövőben a home office-t tapasztalati alapján?*

A hibrid megoldás működik, így ez a fajta munkavégzés alkalmas lenne számomra.

- *Összeségében mi a véleménye az otthoni munkavégzésről?*

Teljesen jól beépíthető munkastílus egy ilyen típusú munkában, mint amiben én dolgozok, azzal a feltétellel, hogy nagyon szigorúan kell az embernek saját magával bánnia a time management, hatékonyság és a saját motivációja tekintetében. Ehhez meg kell érni véleményem szerint. Egy pályakezdőnek sokkal nehezebb a teljes home office, mint annak, aki már akár tíz éve dolgozik valahol és van elegendő munkatapasztalata mivel a személyiség fejlődésben is előrébb kell járni és ez az egész munkafolyamat felelősséggel jár.

3.2.1. Interjúk összegzése

A mélyinterjúk 2021.november 11. és 18-a között készültek. Rendkívül segítőkészek és kedvesek voltak az interjúalanyok.

Az interjúk készítése és a kapott válaszok elemzése alatt kiderült számomra, hogy mindenki számára kihívást jelent a vírus által okozott helyzet, ennek ellenére, ha megfelelő kommunikációval, stratégiával és felfogással rendelkezik a cég, akkor az adott problémák könnyebben megoldhatóvá válnak. Az Effektív Art Reklámügynökség esetében láthatjuk, hogy egy jól kialakított stratégiával rendelkeznek, ahol törődnek a munkavállalók lelki és testi épségével és segítik egymást ott, ahol tudják. Könnyen alkalmazkodnak, ha bármilyen változásról vagy fejlesztésről lenne szó és nyitottak az új dolgok felé. A járvány elvette tőlük az egyik legnagyobb fegyverüket, a személyes kommunikációt, de ezt a problémát is remekül orvosolják. Egy nagyon harmonikus csapatnak a munkafolyamatába nyerhettem betekintést, akikre rendkívül pozitívan hatott a home office, illetve a hibrid folyamat bevezetése. A munkaadók felfogása is becsülendő számomra, hiszen napi 0-24-ben törekednek arra, hogy

elérhetőek legyenek bármelyik platformon, ezzel is megkönnyebbitve a kommunikáció folyamatát. Rendkívül pozitív és barátságos személyeket ismertem meg az interjúm során.

4. JAVASLATOK

A kitöltők válaszait és az általam választott tanulmányok alapján az alábbi javaslataim lennének. Az egyik legfőbb probléma az elszigetelődés, magányosság és a depresszió kialakulásának veszélye. Ilyenkor szerintem pozitívan tud hatni az emberre, ha több időt tölt el a családdal. Tétélezzük fel, hogy külön él tőlük, akkor, ha ideje engedi meglátogatja őket, viszont, ha együtt él velük, akkor ahelyett, hogy a telefonjával foglalkozna a szünetében a dolgozó, menjen ki a családjához és kommunikáljon velük és töltsenek el minőségi időt együtt.

A munkáltatók részéről a kommunikációs csatornák fejlesztésére és népszerűsítésére lenne a legnagyobb igény. Sokkal több kommunikációra lenne szükség a kollégák és a felettesek között, akár közös tréningek, online programok vagy meetingek keretein belül. Több visszajelzésre, elismerésre és érdeklődésre lenne szükségük a munkavállalók elvégzett feladatok után, hiszen ezzel motiválni és ösztönözni tudják a dolgozókat az eredményes és produktív munkavégzésre.

Vigyázni kell, mivel a személyes kontaktus hiánya miatt könnyen belekerülhetünk félreérthető szituációkba. Mivelhog nem látjuk egymást szemtől szembe, amikor kommunikálunk a másikkal, nagyon fontosnak tartom arra figyelni, hogy ki és mit ír le, hiszen például a szarkazmus vagy a vicc nem feltétlenül érthetőek a másik félnek, hiszen nem látjuk a másik mimikáját, gesztikulálását.

Elengedhetetlen a megfelelő eszközök biztosítása és nyitottnak kell lennie a munkáltatónak, hogyha valakinek több eszközre lenne szüksége a megfelelő irodai légkör megteremtéséhez. Ahhoz, hogy minél jobban tudjuk fókuszálni az adott feladatra, meg kell teremtenünk egy ideális környezetet magunk köré. El kell tennünk minden olyan eszközt, ami elvonhatja a figyelmünket, például: telefon. Saját magát kell figyelmeztetni a munkavállalónak, hogy arra figyeljen, ami valójában fontos és a feladatai közé tartozik. A másik oldalt megvizsgálva, munkáltatóként a céges laptopokról le kéne tiltani a különböző oldalakat, amiket nem a munkavégzéssel kapcsolatosak, például: Youtube, Facebook, Index, Instagram.

Személyes véleményem szerint a munkáltatóknak biztosítania kéne a lehetőséget arra, hogyha a munkavállaló szeretne az irodából dolgozni, akkor egy napot minimum be tudjon menni a szabályokat betartva.

Létre lehetne hozni egy közös Excelt, hogy ki mikor szeretne bemenni, így el tudják kerülni, hogy egyszerre több ember dolgozzon bentől, így a veszélyhelyzetet minimalizálják. Az embereknek szükségük van a változatosságra, így ezzel az egy nappal is nagyon sokat tudnak segíteni az adott személynek.

A kutatásomból meg tudom állapítani, hogy a munkáltatóknak nagyobb kontroll alá kéne vetnie a dolgozókat, hiszen sok ember hajlamos a munkakerülésre és nem végzik el az adott feladataikat a munkaidő alatt. Kevesebb figyelem jut rájuk, így úgy érzik, hogy nem kell reagálni vagy megoldani a sürgős dolgokat.

Fontosnak tartom megemlíteni a mozgáshiány problémáját. Minden nap egyedül vagy társasággal, ha ideje engedi az embernek el kell menni egy minimum húsz vagy harminc perces egészségügyi sétára. Ez nem csak fizikailag, hanem lelkileg is sokat tud segíteni, hiszen ilyenkor lehetősége van átgondolni a következő napi teendőket vagy akár az aznapi sikereket. Érdemes valamiféle testmozgást beiktatni a mindennapokban, hiszen az otthoni munkavégzés miatt a dolgozók megállás nélkül egyhelyben ülnek. Véleményem szerint célszerű letölteni egy applikációt telefonra vagy okosórára, ami jelez fél óránként, hogy álljon fel a dolgozó és menjen akár pár kört az otthonában, de a lényeg, hogy mozogjon valamit, mivel, ha ezt kihagyja, akkor iszonyú fizikai fájdalmai lesznek, például: derékfájás, hátfájás, fejfájás.

A hatékonyabb munkamorál eléréshez a javaslatom, hogy a dolgozók egy megfelelő időbeosztást hozzanak létre. Esetleg, ha valaki nem érzi ebbe biztosnak magát, kérje a felettese segítségét. Meg kell tanulnia az embernek a feladatait priorizálni és ezeket leírni egy kis papírra, amire bármikor rátekinthet a munkaideje alatt. Munkáltatói szemszögből erre létrehoznék tréningeket, amivel egyszerűbbé tenném ennek a folyamatnak a létrehozását.

5. HIPOTÉZISEK KIÉRTÉKELÉSE

Dolgozatom elején három hipotézisre szerettem volna választ kapni, amelyeket a dolgozatom végén szerettem volna kiértékelni. Lássuk a kutatásom és a rendelkezésemre álló szakirodalmak a megadott állításokra milyen hatással voltak.

Hipotézis 1: A home office bevezetése negatív irányba befolyásolta az emberek hatékonyságát a munkavégzés során.

A hipotézisem **elvetem**, mivel a kutató munkám során az emberek nagyobb része rendelkezik pozitív tapasztalatokkal és hatékonyabban tudnak dolgozni, mint az irodából. A legnépszerűbb

indokok közé sorolnám a nyugodtabb környezetet, a nagyobb szabadságot és a rugalmas időbeosztást.

Hipotézis 2: Nem mindenki számára potenciális az otthoni munkavégzés.

A hipotézisem **igaz**, mivel a kutatásom is bebizonyította, hogy sokak számára nem való az otthoni munkavégzés. Egyrészt az idősebb korosztálynak jelent a legnagyobb kihívást az átállás, viszont nekik csak kezdeti nehézségeik vannak. Betanítják őket, részt vesznek tanfolyamokon, tréningeket és utána lassan, de biztosan menni fog a folyamat. Másrészt a fiatalabb korosztálynak is óriási kihívást jelent, hiszen, akik pályakezdők, nem rendelkeznek elég munkatapasztalattal, ahhoz, hogy ugyanolyan hatékonyan és motiváltan tudjanak dolgozni otthonról, mint az irodából. Nehezebben tudják fenttartani a koncentrációt és kevésbé tudják beosztani az idejüket. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy nekik van a legnagyobb igényük a szocializálódásra, így nagyobb az esély a magányosságra, depresszióra és mentális betegségekre az elszigeteltség miatt.

Hipotézis 3: Az otthoni munkavégzés a járvány után meg fog szűnni.

A hipotézisem **elvetem**, hiszen a kutatási eredmények megvizsgálása során az emberek és a saját meglátásom szerint is a jövőben megmarad ez a munkaforma. Ha nem is a mindennapos otthoni munkavégzés, de a hibrid forma biztosan. A kutatásom alapján arra tudok következtetni, hogy a többség ezt a lehetőséget el is fogadná, sőt örülne is. Mind a munkaadók és a munkavállalók megnyugodhatnak, mivel bebizonyosodott, hogy az emberek nagy része otthonról is produktívan és eredményesen tud dolgozni, így a cégek nyitottabbak ennek a lehetőségnek a megtartásával kapcsolatban. Ezt a tényt a kvalitatív kutatásom is bebizonyítja.

6. ÖSSZEGZÉS

Kutatásomban az otthoni munkavégzést, mint új munkaforma vizsgáltam, megemlítve annak előnyeit, hátrányait, fejlesztéseit és jövő képét. Kitértem annak nehézségeire munkáltatói szemszögből, a dolgozók hatékonyságára, motiváltságára és az általam választott cég a COVID-19 járvány bekövetkezése miatt létrejött változásokra. Kérdőívemben és az interjúban feltett kérdések hosszas tanulmányozása megválaszolta a dolgozatom elején feltett hipotéziseket, amiket részletesebben fogok kifejteni.

A járvány előtt is már a köztudatban volt a home office fogalma, de nem volt megszokott munkaforma se hazánkban, se nemzetközileg. Végül olyan súlyos lett a helyzet világszerte,

hogy több céget arra kényszerített, hogy bevezesse ezt az atipikus foglalkoztatási formát, számolva ennek a változásnak a negatív és pozitív következményeivel. Az eddigi tudásom szerint Magyarországon több cég is nyitott volt a változásra és a jövőben is meg szeretnék tartani ezt a munkaformát, teljesen vagy hibrid formába. Tekintve, hogy az életük nagy részét az emberek munkával töltik, fontossá válik, hogy milyen körülmények között végzi el az adott feladatait és ez az attitűdjére milyen hatással lesz. Ennek a kitapasztalása egy hosszadalmas folyamat, azonban a kutatásom ad némi rálátást a megváltozott forma várható hatásairól a munkáltatók és munkavállalók részéről egyaránt.

Azonban home office nagy mértékben megosztja a szervezeteket és saját véleményem szerint a munkavállalókat is egyaránt. A foglalkoztatottaknak, ahogy a kutatásomban is bebizonyítottam, nem minden esetben potenciális munkaforma az otthoni munkavégzés, már csak a személyiségük megfigyelése alapján sem. Sokaknak fontos a szociális élet, a közvetlen kommunikáció, a kontroll, a csapatmunka, viszont ezzel szemben vannak olyanok, akiknek az egyedüllét, a privát légkör egy sokkal hatékonyabb, produktívabb munkavégzést eredményez. A bezártság komoly depressziót és mentális problémákat tud okozni az embernél a személyes kontakt hiánya miatt. Ezen felül teljesen elmosódtak a munka-magánélet közötti határok, nincs eleje és vége a munkának, ezáltal sokkal többet dolgoznak otthonról az emberek, ami nincsen a rendszerbe rögzítve, ezért hivatalos úton nem tudják sokszor lecsúsztatni ezeket az órákat.

Természetesen pozitívumai is vannak ennek a munkaformának. Általánosságban kijelenthetem, hogy a szülők többet tudnak foglalkozni a gyermekeikkel, többet tudnak spórolni a hétköznapiakban, megszűnik az utazási idő és annak költségei és több idő jut a házon belüli feladatok ellátására. Sokkal célzottabban tudnak fókuszálni a feladatokra, mint az irodában, ahol jóval több idő megy el a kollégák közti beszélgetésekkel, azonban éppen ezeknek a spontán könnyed beszélgetéseknek a hiánya is érezhető. Függetlenebbnek érzik magukat a dolgozók, ezáltal jobban el tudnak mélyülni a munkában.

Az otthoni munkavégzés a generációs problémákat is a felszínre hozta. A rendelkezésemre álló szakirodalmakból és a primer kutatásomból is láthatjuk, hogy az idősebb korosztálynak sokkal több nehézséggel kell szembenéznie a kialakult helyzet miatt, mint a fiatalabb generációknak. Jóval nagyobb mértékben van jelen a lemaradásuk a digitális tudásban, ami a munkavégzést is megnehezíti számukra. A vállalatoknak ezen megállapítás megoldására több támogatást kellene nyújtani a munkavállalóknak, mint képzések, mint tanfolyamok útján.

A kvalitatív és kvantitatív kutatásom során számomra rendkívül érdekes eredményeket kaptam. Kérdőíves kutatásomban arra szerettem volna választ kapni, hogy melyik generációnak a legnehezebb az otthoni munkavégzés, mellette pedig arra, hogy valójában milyen hatással van az emberekre ez a változás.

Milyen támogatásokra, eszközökre lenne szükségük és milyen előnyei, illetve hátrányai vannak a home office-nak. Szerettem volna megtudni, hogy a dolgozók véleménye szerint, hogyan lehetne hatékonyabban dolgozni. Illetve lezárásként, pozitív vagy negatív tapasztalataik vannak ezzel a témával kapcsolatban. Interjúmban arra szerettem volna választ kapni, hogy munkáltatói szemmel hogyan ment az átállás folyamata, milyen változásokon ment keresztül a cég. Mennyire változtak a fogyasztó igények, trendek és a megkeresések száma, típusai. A legvégén, pedig a jövőben szerintük megmarad-e ez a forma és összegzősképpen mi a véleményük erről az atipikus munkaformáról.

A kutatás megvizsgálása után kijelenthetem, hogy többségében pozitív tapasztalatokkal rendelkeznek a dolgozók és több előnyre tettek szert, mint hátrányra. Hatékonyabban lett a munkavégzés és erősebb a koncentráció a feladatok felé. Ez azt is bizonyítja, hogy a válaszadók majdnem fele kevesebb szünetet tart, mint az irodában és a bejárás idő megspórolása miatt hamarabb kezdik, illetve később fejezik be a munkára fordított időt otthon. A jövőképet megvizsgálva sokak szerint megmarad ez a munkavégzési folyamat és élnének is ezzel a lehetőséggel. Pozitívan tapasztaltam, hogy a vállalatok nagy része biztosítja a szükséges eszközöket a munkavégzéshez, például számítógép, egér, billentyűzet és külön monitor.

Összességében az otthoni munkavégzés előnyeiről és hátrányairól elmondható, hogy szervezet- és egyénfüggő tényező. A technológia és a piaci trendek rohamos változáson megy keresztül a járvány kialakulása óta. A szabályok betartásának érdekében a cégeknek megfelelő eljárást maguknak szükséges kialakítani a munkavégzés helyszínét és munkaidejét illetően. Ezen lépések miatt a munkaerőpiac teljes mértékben át fog alakulni, ami miatt gyökeresen meg fognak változni a szervezetek működése. A változásokat a járvány mértéke és terjedésének gyorsasága befolyásolja, hiszen a COVID-19 áll ennek a munkaformának az elterjedése mögött. Mai napig a járvány okozta változások jelen vannak, így messzemenőleges következtetések még nem vonhatók le, de megállapíthatjuk, hogy a munkaerőpiac teljes változáson fog keresztülmenni, remélhetőleg pozitív irányba.

IRODALOMJEGYZÉK

Könyv:

- Michael Amigoni; Sandra Gurvis (2009): *Managing the telecommuting employee*. 57 Littlefield Street, Avon: Adams Media, an imprint of Simon & Schuster.
- Jason Fried; David H. Hansson (2017): *Remote*. In *Táv munka újratöltve*. Bagolyvár Kiadó, Budapest, p.16
- Józsa László (2014): *Marketingstratégia*. Akadémia Kiadó, Budapest
- Rebecca Seal (2021): *Hogyan dolgozzunk otthonról?* HVG Kiadó, Budapest
- Lothar Seiwert (2017): *Időmenedzsment: Hasznos tudás mindenkinek 30 percben*. Kossuth Kiadó, Budapest
- Soós Gabriella; Novotny Ádám (2015): *Emberi erőforrás gazdálkodás versenykörnyezetben* Líceum Kiadó, Eger, p.33
- Steigervald Krisztián. (2020). *Generációk harca-Hogyan értsük meg egymást?* Partvonal Kiadó, Budapest
- Székely Géza; Sipos László; Kiss Oszkár Zsolt (2006): *Marketing alapismeretek*. AULA Kiadó, Budapest, p.113

Internetes forrás

- Alison Doyle (2020): *What Is Telecommuting?*
Forrás: <https://www.thebalancecareers.com/what-is-telecommuting-2062113/>
(Letöltve:2021.10.14.)
- Barna Eszter (2020): *Így maradjunk motiváltak home office-ban*.
Forrás: <https://www.hrportal.hu/hr/igy-maradjunk-motivaltak-home-office-ban-20201029.html/> (Letöltve:2021.10.17.)
- Bertolt Meyer (2021): *Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion:*
Forrás: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/ijop.12743/>
(Letöltve:2021.10.19.)
- Dean Mathews. (2020): *Top Time Management Tips for Productive Work From Home Environments*. Forrás: <https://www.jobillico.com/blog/en/top-time-management-tips-for-productive-work-from-home-environments/> (Letöltve:2021.10.15.)
- Dora Mekouar (2021): *Is Working From Home Here to Stay?*
Forrás: https://www.voanews.com/a/usa_all-about-america_working-home-here-stay/6204303.html/ (Letöltve:2021.10.12.)

- Dr. Bihari Ákos (2019): *Home office vagy távmunka?* Forrás:<https://www.jogado.hu/home-office-vagy-tavmunka/> (Letöltve:2021.10.13.)
- Dr. Szabó M. András (2021): *Új home office szabályok júliustól.*
Forrás:<https://ado.hu/munkaugyek/uj-home-office-szabalyok-juliustol/>
(Letöltve:2021.10.15.)
- Erdélyi Boróka (2017): *Célorientált-időtervezés-Heti és napi tervezési rutin.*
Forrás:<https://erdelyiboroka.hu/2017/01/09/celorientalt-idotervezes-heti-es-napi-tervezesi-rutin/>(Letöltve:2021.11.12.)
- Forbes (2021): *Home office támogatás – Biztosan nem maradtál le semmiről?*,
Forrás:<https://forbes.hu/uzlet/homeoffice-tamogatás-korkep-europa/>
(Letöltve:2021.10.14.)
- Gonda Gréta (2021): *Jobban védik Ausztriában az otthonról dolgozókat.*
Forrás:<https://www.vg.hu/vilaggazdasag-magyar-gazdasag/2021/04/jobban-vedik-ausztriaban-az-otthonrol-dolgozokat/> (Letöltve:2021.10.14.)
- Horváth Szabó Beáta (2021): *Távmunkában, külföldi home-office-ban – szja kötelezettség változása.* Forrás:<https://5percado.hu/tavmunkaban-kulfoldi-home-office-ban/>
(Letöltve:2021.10.16.)
- Istók Nikoletta (2018): *Home office: az érem két oldala.*
Forrás:<https://www.profession.hu/cikk/home-office-az-erem-ket-oldala/>
(Letöltve:2021.10.23.)
- Jancsó Orsolya (2020): *Tényleg zöldebb lett a világ a távmunkától?*
Forrás:<https://pcworld.hu/szoftver/kornyezetvedelem-tavmunka-karanten-277550.html/> (Letöltve:2021.10.20.)
- Kalocsai Zoltán (2021): *Sokan dolgoznának külföldi cégnek home office-ból.*
Forrás:<https://behaviour.hu/sokan-dolgoznanak-kulfoldi-cegnek-home-office-bol/>
(Letöltve:2021.10.18.)
- Kárpáti Tilla (2020): *Négy generáció munkahelyi viselkedése [Boomerek, X, Y, Z] – Generációk a munkahelyen I. rész.* Forrás: <https://jobgroup.hu/hu/blog/generaciok-a-munkahelyen-1/> (Letöltve:2021.10.24.)
- Kim Parker (2020): *How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work.* Forrás:<https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/>
(Letöltve:2021.10.15.)
- KSH. (2018): *Távmunka és „home office”.*
Forrás:<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html/> (Letöltve:2021.10.14.)
- KSH. (2021): *Gyorstájékoztató Munkanélküliség.*
Forrás:<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/mun/mun2109.html/>
(Letöltve:2021.10.14.)

- KSH. (2021): *KSH Heti Monitor*. Forrás: <https://www.ksh.hu/heti-monitor/brutto-hazai-termek-gdp.html/> (Letöltve:2021.10.14.)
- KSH. (2021): *Népesség és népmozgalom*. Forrás: <https://www.ksh.hu/nepesseg-es-nepmozgalom/> (Letöltve:2021.10.15.)
- Larry Dignan; Chris Duckett; Steve Renger; Bill Detwiler (2020): *Here are the technologies, questions that will matter*. Forrás: <https://www.zdnet.com/article/2021-outlook-here-are-the-technologies-questions-thatll-matter/> (Letöltve:2021.10.15.)
- Máté Balázs (2020): *Mi is az az online marketing, és hogyan működik?*
Forrás: <https://matebalazs.hu/mi-az-az-online-marketing.html/> (Letöltve:2021.10.24.)
- Mehul Kamran (2020): *The Pros and Cons of Telecommuting* Forrás: <https://subility.ucsc.edu/news-events/news/telecommuting.html/> (Letöltve:2021.10.25.)
- Michaëlle Fox (2020): *Remote work burnout is growing as pandemic stretches on. Here's how to manage it* Forrás: <https://www.cnbc.com/2020/07/28/remote-work-burnout-is-growing-as-coronavirus-pandemic-stretches-on.html> (Letöltve: 2021.10.16)
- Patricia Pickett (2019): *The Pros and Cons of Telecommuting*.
Forrás: <https://www.thebalancecareers.com/the-pros-and-cons-of-telecommuting-what-works-for-you-2071999/> (Letöltve:2021.10.16.)
- Polónyi István (2021): *Iskolázottsági és keresetegyenlőtlenségek*.
Forrás: <http://fejlodegazdasagtan.hu/2021/08/27/iskolazottsagi-es-keresetegyenlotlensegek/> (Letöltve:2021.10.12.)
- Quantified Company (2020): *Remote work: challenges, and best practices*.
Forrás: <https://medium.com/@QuantifiedCo/remote-work-challenges-and-best-practices-edf45ebf5911/> (Letöltve:2021.10.12.)
- Szabó Ádám (2020): *Generációk a munkahelyen*.
Forrás: <https://enloyd.hu/bepillantas/cikk/generaciok-a-munkahelyen/>
(Letöltve:2021.12.05.)
- Tóth Flóra (2021): *Ilyen az anyaság home office-ban*. Forrás: <https://wmn.hu/wmn-life/54741-egy-zuhanyfuggony-elott-dolgoztam-mikozben-a-gyerekeim-a-nappaliban-uvoltoztek-ilyen-az-anyasag-home-office-ban/> (Letöltve:2021.10.14.)

MELLÉKLETEK

Kérdőív:

1. Az Ön neve?
2. Az Ön életkora?
3. Az Ön lakhelye?
4. Mi az Ön iskolai végzettsége?
5. Mivel foglalkozik Ön jelenleg?
6. Hányan élnek az Ön háztartásában?
7. Ön hány napot dolgozik home office-ban egy héten?
8. Ön szerint melyik generációnak a legnehezebb otthonról dolgozni?
9. Az előző kérdésnél Ön miért gondolja így?
10. Önre milyen hatással van a home office?
11. Az előző választ kérem indokolja meg!
12. Önnek volt lehetősége home office-ra a koronavírus járvány előtt?
13. Home office-ban mennyi szünetet szokott tartani?
14. Ön mivel tölti a szünetét munkaidőben?
15. Ön szerint, milyen támogatásokra lenne szükség a munkáltatóktól?
16. A vállalkozás biztosított-e a szükséges eszközöket az Ön számára?
17. Ha igen, Önnek milyen eszközöket biztosít a munkahelye?
18. Ön mit gondol, hogyan lehetne hatékonyabban dolgozni otthonról?
19. Kérem jelölje, Ön szerint mik az előnyei az otthoni munkavégzésnek!
20. Kérem jelölje, Ön szerint mik a hátrányai az otthoni munkavégzésnek!
21. Ön szerint a járvány után is megmarad a home office lehetősége?
22. Összességében pozitív vagy negatív véleménye van az otthoni munkavégzésről?
23. Kérem választ indokolja meg!

Interjúvázlat

1. Mennyi idő alatt álltak át az otthoni munkavégzésre?
2. Mennyire változtatta meg a kollégák hatékonyságát és motivációját a home office?
3. Hogyan tudja komfortosabbá és kényelmesebbé tenni az otthoni munkavégzést?
4. Ön szerint mik az előnyei az otthoni munkavégzésnek?
5. Ön szerint mik a hátrányai az otthoni munkavégzésnek?
6. Volt-e lehetősége a COVID-19 előtt home office-ban dolgozni?
7. Személyes találkozás nélkül hogyan megy a kommunikáció? Milyen platformon?
Milyen gyakran?
8. Milyen marketingkommunikációs eszközöket használnak a cégben?
9. Hogyan érintette a COVID-19 a vállalatot?
10. Milyen új kihívásokkal kellett szembenéznie a változások miatt?
11. Mennyire változtak meg a fogyasztói igények, trendek a COVID-19 hatására?
12. Mennyire változott meg a megkeresések típusa és száma?
13. Milyen problémák merülnek fel, amióta bevezették a home office-t?
14. Ezeket hogyan lehetne megoldani?
15. Hogyan gondolja a jövőben a home office-t tapasztalati alapján?
16. Összességében mi a véleménye az otthoni munkavégzésről?