

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Baksa Alexandra

Nappali
munkarend

Emberi
Erőforrások

2022

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

Az otthoni munkavégzés jövője a kis- és nagyvállalatoknál

Belső konzulens:

Fajt Balázs

Egyetemi segédtanár

Külső konzulens:

Aranyosi Enikő

Stratégiai üzletág igazgató

Készítette:

Baksa Alexandra

Nappali munkarend

Emberi Erőforrások

2022

NYILATKOZAT

Alulírott Baksa Alexandra 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, 2022. év 05. hónap 10. nap



hallgató aláírása

Tartalomjegyzék

| | |
|--|-----------|
| 1. Bevezetés..... | 3 |
| 2. Home office kialakulása | 4 |
| 2.1 A home office törvényi elhelyezkedése | 7 |
| 2.2 A szerződéses munkahely | 7 |
| 2.3 Változó munkahely | 8 |
| 2.4 A teljesítési hely | 8 |
| 2.5 Távmunkavégzés | 9 |
| 2.6 Home office..... | 9 |
| 2.7 Az otthonhoz való kötődés..... | 10 |
| 3. Biztosan home office? | 13 |
| 4. Munkavállalókra néző hatásai | 15 |
| 4.1 Stresszfaktorok..... | 16 |
| 4.2 Az alkalmaztatásához fűződő megrendülések..... | 16 |
| 4.3 Munka elvesztésétől való félelem | 16 |
| 4.4 Munkavállalói érdekvédelem | 17 |
| 4.5 A munkafeladatokból eredő nyomás..... | 17 |
| 4.5.1 Munkakörnyezeti probléma | 17 |
| 4.5.2 Otthonom a munkahelyem | 17 |
| 4.5.3 Az változás nyomása | 17 |
| 4.5.4 Az idő kérdése | 18 |
| 4.5.5 Mennyiségből adódó nyomás | 18 |
| 4.5.6 A betanítás kérdése..... | 18 |
| 4.5.7 Kommunikációs problémák..... | 19 |
| 4.5.8 Vezető szerepe | 19 |
| 4.5.9 Ellenőrzés kérdése..... | 19 |
| 4.5.10 Szervezeti összetartás | 19 |
| 5. A változás magjai..... | 20 |
| 5.1 Felmérések..... | 21 |
| 6. Kutatási módszer | 23 |
| 6.1 Résztevők | 23 |
| 7. Félig struktúrált interjúk eredménye | 24 |
| 7.1 Kisvállalatok home office nélkül | 24 |
| 7.2 Kisvállalatok Home Office működéssel | 27 |
| 7.3 Nagyvállalatok Home Office nélkül..... | 31 |
| 7.4 Nagyvállalatok Home Office működéssel | 34 |

| | |
|---------------------------------|-----------|
| 8. Következtetések..... | 39 |
| 9. Összefoglalás..... | 41 |
| 10. Irodalomjegyzék..... | 43 |
| 11. Melléklet..... | 45 |

1. BEVEZETÉS

Emberi Erőforrás szakos hallgatóként szakdolgozatom témájának a home office vizsgálatát neveztem meg. A COVID következtében felerősödött munkavégzési forma nagyon sok kérdést felvet a jövőre nézve.

A dolgozatom fő célja, hogy nagyobb rálátást adjon az otthoni munkavégzés jövőjéről. Ezt megelőzően, hogy honnan is indult, mi is ez pontosan, mik azok a nehézségek, amiket meg tudnak oldani és mik azok, melyek áthidalhatatlanok. Ezek mellett mik azok a tényezők, amik mégis sikeressé és alkalmazhatóvá teszik.

Mindezt a munkaadói oldalról közelítem meg, hiszen mégiscsak ők határozzák meg ennek alkalmazását és szabályait. Természetesen nem elhanyagolható nézőpont az sem, hogy a munkavállalói oldalról hogyan állnak hozzá és mennyire tudnak ezzel azonosulni, mennyire érzik hatékonyak.

Vannak, hogy munkáltatók és munkavállalók is belekényszerülnek ebbe a helyzetbe. Az oktatás, egészségügy és számtalan más terület, melynek hatalmas kihívást okozott, de a lehető legjobban próbálják orvosolni a helyzetet. Mellettük a vállaltok már picit könnyebben vették az akadályokat, de ott is rengeteg szervezést, támogatást, átszervezést és együttműködést igényelt ennek kialakítása, hiszen nem voltak felkészülve erre a bekövetkezett helyzetre.

Jelenleg én magam egy olyan cég HR osztályán dolgozom, ahol nem alkalmazzák, de bizonyos szituációkban előfordul egyszer-egyszer. A folyamrendszer nem teszi lehetővé, hogy egy-egy ember otthon dolgozzon, így egységesen senkinek nincs. Ennek fejlesztése azonban itt is elkezdődött, mert a későbbiekben szeretné a vezetőség alkalmazni.

A vírus még egy ideig biztosan velünk lesz, és a kialakult helyzet rádöbentett mindenkit, hogy ez akár mikor újra előről kezdődhet. Így a tanulmányom az otthon végződő munka eredményességéről, hatékonyságáról, fennmaradásáról szól.

2. HOME OFFICE KIALAKULÁSA

A 2020-as év legnagyobb kihívása volt a home office. A szervezetek többsége nyílt rendszerű, melyeknek jól kell tudniuk reagálni a környezeti változásra. Azonban ez a gyors reagálás mindig is nehézséget okozott, és ilyen mértékű még nem is igazán volt. A Covid magával hozott egy olyan helyzetet, mellyel mi nem igazán találkoztunk éltünk során, olyan fogalmakat, mint a szociális távolságtartás.

A járvány legfőként a fővárosban öltött hatalmas formát és annak környékén, azonban ennek következménye egész Magyarországra hatással volt.

Sok vállalat aktív válságkezelési technikákat próbáltak alkalmazni, az eredményességük megtartása végett:

- „a pénzeszközök elapadásának megállítása;
- költségcsökkentés;
- bevételt érintő intézkedések;
- adósság átütemezése;
- szakmai befektetők keresése;
- személyi és szervezeti változtatások” (Jenei és Módosné, 2021)

A munka törvénykönyve magába foglalja a távmunkavégzés, a bedolgozói munkaviszony fogalmát és szabályait, de semmilyen rendelkezést nem tartalmaz a home office-ról, mint tényleges munkavégzési forma.

Az otthoni munkavégzés nagyobb cégeknél már évek óta jelen van, de szűk körben, vezetőknél, speciális élethelyzetben lévőknél volt elfogadott. A koronavírus munkaerőpiaci átrendezését követően azonban ez a kör kiszélesedett és habár ez atipikus munkaviszony, nem ismeretlen fogalom, eddig ilyen formájában még nem létezett.

Ennek alkalmazására már nagy vonalakban a világ is készen állt, hiszen rohamos a technika fejlődés, robotizáció. Maga a jog is alkalmazkodni próbál, mivel nemcsak a teljesítményalapú munkavégzést engedélyezte.

A mai fiatal generáció szemlélete sem elhanyagolható szempont, hogy kevésbé szeretik a kötöttséget, a munkahelyi környezet rugalmassága fontos szempont számukra, ezáltal hatalmas elvárások születnek maga a munkáltatóval szemben is, ami már önmagában is nagy változás.

Ezek összességében a home office terjedése nem egy előzmény nélküli folyamat, hiszen vírushelyzet kialakulását megelőzően is adott volt valamely feltétel.

Itt jön a kérdés, hogy mégis, hogy tudnák ezt a munkavállalók szabályosan, lekötve bevezetni anélkül, hogy egyik fél se sérüljön. Ez a munkavégzési forma az Mt. által is csak részben szabályozott, így a két félre helyeződik annak terhe, hogy ezt minden pontossággal kidolgozzák és a tényleges megvalósulásra kész legyen.

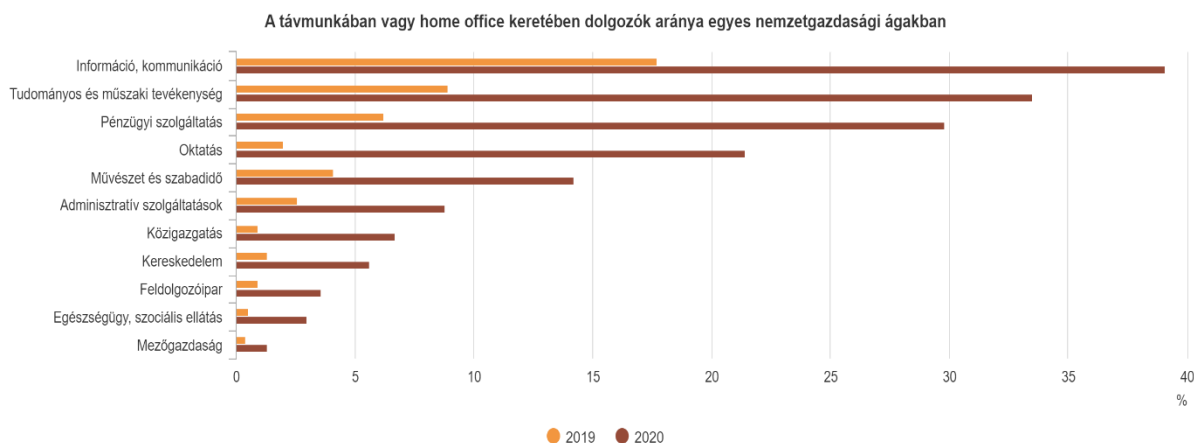
A home officet gyakran a távmunkavégzés szinonimájaként kezelik, ám ez a két jogintézmény nem azonos, rendeltetésbeli eltéréseik vannak.

Az óvodák, iskolák és az irodák többsége bezárt. Az ember az elegáns öltözetet, otthoni szettre cserélték, és nagy porondra lépett a virtuális világ. Több időt töltenek az emberek a gépek előtt, mit azelőtt és lecsökkent a társas érintkezés aránya.

A munka-magánélet egyensúlya ezzel nagyot fordul, hiszen összerosódik. A számos olyan probléma vetődik fel melyekre a szakemberek is kevésbé ismerik a gyakorlati kivitelezést. Az otthoni munka valamennyivel rugalmasabb, ámbar emellett a pozitívum mellett, rengeteg egyéb nehézség kerekedik a munkavállaló és munkáltató fölé.

Fontos megemlíteni, hogy a munkáltatók fő tevékenysége nagyba befolyásolja az otthoni munkavégzés lehetőségeit.

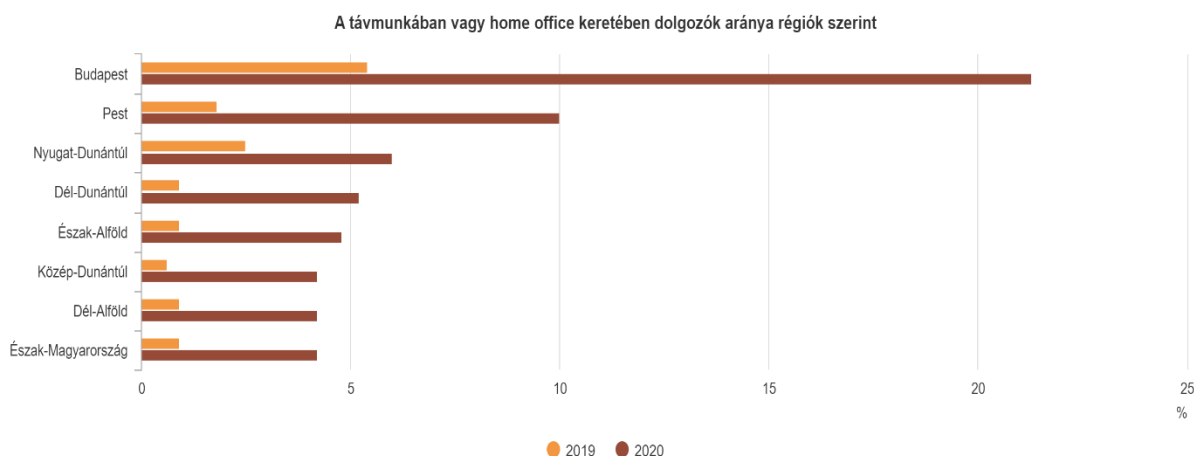
A KSH adatai jól mutatják, hogy melyek azok az ágazatok melyeknél szárnyalhat ez a munkavégzési forma, és melyek azok a területek, ahol szinte már-már lehetetlen megoldani, hogy otthonról dolgozzanak. A növekedést is látjuk 2019-ről 2020-ra, amely igen nagyot nőtt egyetlen év alatt.



I. ábra A távmunka vagy home office keretében dolgozók aránya egyes nemzetgazdasági ágakban Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>

A Home Office használatát nem csak a tevékenységek különbsége határozza meg. A különböző országrészekben is eltérő a használati arányuk.

A KSH felmérése alapján a Home Office kihasználása Budapesten a legnagyobb, jóval maga mögött hagyva a többi országrészt. 2019-ben is itt volt a legnagyobb kihasználtság, de 2020-ra ezt megnégyszerezte. Észak-Magyarországon, a Dél-Alföldön és a Közép-Dunántúlon volt a legalacsonyabb az arány, de a 2019-es évhez képest 2020-ra náluk is nagyon nagy arányban növekedett.



2. ábra A távmunka vagy home office dolgozók aránya a régiók szerint Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>

Elsősorban azonban a szellemi foglalkozásúak munkája végezhető távmunka vagy home office keretében, körükben a KSH adatai alapján 2019 és 2020 között az arány 4,2%-ról 18%-ra nőtt. Azonban a felmérés kimutatta, hogy az átlagosnál nagyobb arányban éltek ezzel a lehetőséggel az 50 főnél nagyobb telephelyek, és az állami tulajdonú munkahelyek dolgozói (10, illetve 11%).

2.1. A home office törvényi elhelyezkedése

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) a) pontja szerint a munkavállalónak kötelessége a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelennie. Ennek „kikényszerítésére” azonban a munkáltatónak nincsenek korlátlan eszközei. Az Mt. 45. § (3) bekezdése, mely a munkaszerződés tartalmi részével rendelkezik, kimondja, hogy a munkaszerződésnek mindenképp tartalmaznia kell a munkavállaló munkahelyét. Ennek hiányában munkavégzési helynek kell tekinteni azt, ahol a munkavállaló a munkáját rendszeresen, szokás szerint végzi.

2.2. A szerződéses munkahely

A törvény, a korábbi szabályozások ellenére nem minősíti a munkaszerződés lényeges tartalmi elemének a munkavégzés helyének meghatározását. Mindazonáltal lényegesnek tekintik, hiszen a felek számára kifejezetten előírja, hogy „a munkavállaló munkahelyét a munkaszerződésben meg kell határozni”. (Pál, 2018) Azonban ennek elhagyása során sem lesz érvénytelen és nem veszti hatálytalanságát. Maga jogviszony ennek hiányában is létrejön, hiszen itt törvény maga írja elő, hogy munkahelynek azt a helyet kell tekinteni, ahol a munkavállaló szokás szerint végzi munkáját. Itt azonban Pál (2018) sem ért egyet ezen szabállyal, hiszen a munkaviszony kezdetekor az új munkavállaló esetében nem beszélünk szokásos munkavégzési helyről, ez csak a munkába állás után, a munkaviszony teljesítése során alakul ki.

A szerződéses munkahely a jogszabály nem állít definíciót, azonban maga a munkavégzés helyét azonosíthatóan kell meghatározniuk a feleknek, azaz annak egyértelműnek, világosnak kellőképpen beazonosíthatónak kell lennie.

2.3. Változó munkahely

A hatályos törvény alapján a változó munkavégzési helyként meghatározott munkahely érvénytelen, hiszen ez se nem világos, se nem pontos. Ha a szerződésbe foglaltatik akkor munkahelynek az Mt. 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyet kell tekinteni érvényesnek.

Megítélésem szerint nem helyes ez a fajta meghatározási forma, hiszen a törvények valamely előrendelkezése pont, hogy felülírják ennek alkalmazását.

Vannak munkavállalók, akik a munkát szükségképpen a munkáltató telephelyén kívül végzik. Itt sem elhanyagolható a munkahely szerződéses meghatározása, hiszen szükségek a munkavégzés helyeinek földrajzi behatárolásai.

2.4. A teljesítési hely

Ezt meg kell különböztetnünk a szerződéses munkahelytől, miszerint a teljesítési hely, a teljesítés konkrét helyét jelöli, ahol az adott időpontban történik. A teljesíthetőség szempontjából ennek megjelölése elengedhetetlen mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára. Minél szélesebb körben határozzák meg a munkahely földrajzi határait, a munkáltató annál tágabb mozgástérrel rendelkezik a teljesítési hely meghatározásánál. Itt azonban a munkáltatónak figyelemmel kell lennie a joggal való visszaélés tilalmára és a méltányos mérlegelés követelményére.

A jogszabályok szűkíthetik is a munkáltatók jogát, miszerint egy munkavállaló egészségügyi állapotának változása során köteles akár a munkavégzési helyet is módosítani.

2.5. Távmunkavégzés

Ezt a fajta munkavégzést egy önálló, sajátos munkaszerződéstípusban rögzítik. Ebben az esetben a szerződő felek, épp úgy megjelölik a szerződésben a munkavégzés helyét, mint a többi tipikus jogviszonyban, és ez legtöbb esetben a munkavállaló lakóhelye.

A munkavállalónak gondoskodnia kell a megfelelő munkabiztonsági feltételek teljességéről, ellenőrizheti ezt akár ő is, de még a munkavédelmi hatóság is.

„A szerződés lényegi eleme a munkahely elkülönültségén túl az is, hogy ilyen szerződés csak a törvényben meghatározott tevékenységre köthető. Nevezetesen a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják”. (Pál, 2018)

A munkavállaló munkarendje kötetlen, és a munkáltató utasítási joga is az általa ellátandó feladatok definiálására terjed ki.

2.6. Home office

Az eddigiekben említett munkaadói jogot, mely szerint munkáltató a munkavállaló számára köteles a munkavégzés helyét kijelölni, egészben vagy részben átadhatja a munkavállaló számára. A törvények tekintetében a teljesítési hely meghatározásának jogát csakis a változtatás jogával fenntartva vagy határozott időre adja át.

A munkáltató azon kötelezettsége, mely a távmunka során létrejön, miszerint biztosítani kell a munkavégzés feltételeit, a teljesítési hely meghatározásának átengedésével megszűnik.

Feltehetően a munkavégzés helye az előzőhöz hasonlóan a munkavállaló lakhelye, de dönthet, hogy a szerződéses vagy a saját maga által választott munkahelyen végzi feladatát. A munkaadó megfelelő átadást követően meghatározhatja, hogy munkavállalója mely napokon és azoknak mely részén élhet a jogosultságával. Kizárhatja olyan helyeket, melyek nem biztonságos az adatok szolgáltatása során, vagy sérthetné a személyi jogait. Dönthet még a munkaidő jogáról is, hogy átadja, vagy korlátozza azt.

Pál (2018) szerint a teljesítés folyamán felmerülő többletköltséget, külön megállapodás hiányára tekintve a munkaadó nem köteles megfizetni. Így, ha a munkavállaló a teljesítési helytől független helyet választ a munkavégzésre, köteles saját maga viselni a költségeket.

A kártérítési felelősséget is kérdések övezik ezzel kapcsolatban, mivel bizonyítania kell az adott esetben a munkavállalónak, hogy a kár munkavégzés során érte és bár felelőssége van a munkáltatónak, de mivel ez az ellenőrzési körén kívül történt, kimentheti magát.

2.7. Az otthonhoz való kötődés

A fent említettekben sora vettük, hogy a Munka Törvénykönyve milyen munkavégzési formákat határol el és a home officet, miként kapcsolódik hozzájuk.

Az alábbi táblázatban pedig azt láthatjuk, hogy melyek azok a munkavégzési formák melyek az otthonhoz, vagyis a munkavállaló lakhelyéhez köthető. Láthatjuk azt is, hogy mely szektorokban a leginkább jellemző ez a fajta munkaviszony, mennyire erős a munkáltató befolyása, utasítási joga a munkavállaló felé, mennyire terjed ki az ő hatalma és hogy milyen szerepe is van a jogviszonyok között. Itt maga a home office szerepének a munkaidőszervezés az említésre méltó, de ahogy fentebb is említettem a home officet gyakran összekeverik a távmunkával, abból adódóan, hogy a jogviszonyok között nincs sok különbség, így valamilyen szinten maga a home office is egy atipikus munkavégzési forma, csak más szabályokkal.

Így az otthoni munkavégzés esetében a magyar jogban egy széles skálán tudunk mozogni, mely skálának pontjait nem sok választja el egymástól.

| Jogviszony neve | Melyik szektorban? | Nevesített nem nevesített jogi eszköz | Szerepe | Munkáltató utasítási joga | Az otthonhoz való kötődése | A munkavégzés iránya |
|--|---|---------------------------------------|---|---------------------------|------------------------------|----------------------|
| Otthoni munkavégzés (home office) | Csak a közszolgáltatásban szabályozott, a gazdasági szektorban szabályozatlan | Részben nevesített | Munkaidő szervezés és | Széles utasítási jog | A munkavégzés és helye | Otthonon kívülre |
| Bedolgozói jogviszony | Gazdasági szektorban | Nevesített | Atipikus munkaviszony | Erősen korlátozott | A munkavégzés és helye | Otthonon kívülre |
| Távmunka | Szabályozott mind a közszektorban, mind a gazdasági szektorban | Nevesített | atipikus munkaviszony | Erősen korlátozott | A munkavégzés és helye | Otthonon kívülre |
| Háztartási munka | Gazdasági szektorban adójogszabályokban | Nem nevesített | Egyéb adórendszeren kívüli keresettel járó foglalkoztatás | Jelentős | Más otthonában végzett munka | Otthonon belülré |

3. ábra Az otthoni munkavégzési formák összehasonlítása (Forrás: Mélypataki, Máté, Rácz, 2020 p.217)

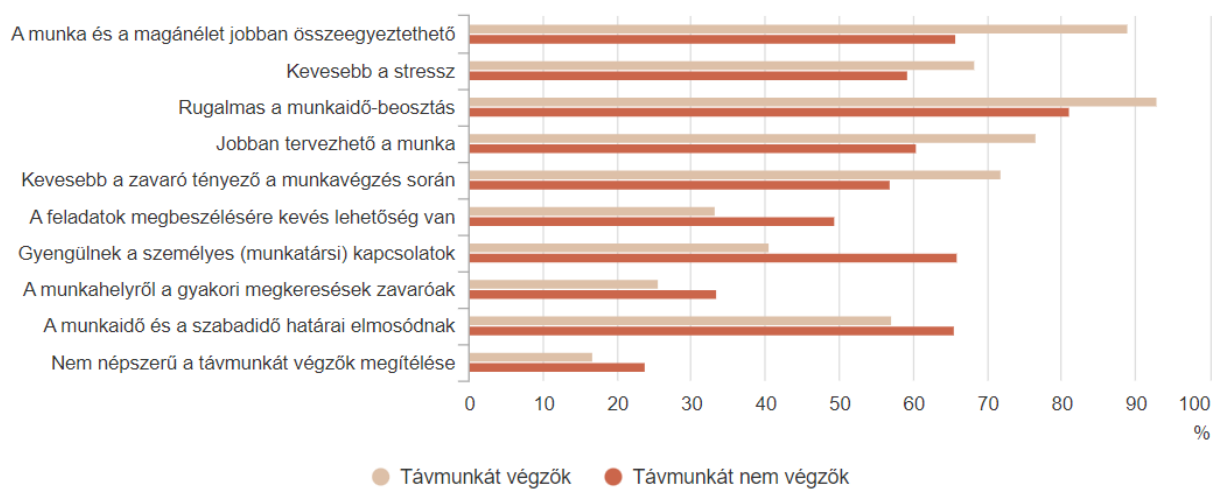
A távmunka és a home office számtalan előnnyel és hátránnyal jár:

- „lehetőséget ad arra, hogy a munkavállaló rugalmasabban ütemezze a munkaidejét, házimunkát is végezhet közben (pl. mosás, főzés), vagy ügyintézését is beiktathat az idejébe.
- ezzel szemben nehézséget jelenthet – többek között – a munkatársakkal való személyes kapcsolat hiánya, vagy a munkaidő és a szabadidő határainak tudatosítása.”
(www.ksh.hu)

A KSH 2018-as felmérése alapján, az alkalmazottaknak a távmunkáról alkotott véleménye szerint megállapították, hogy

- „akik nem dolgoznak távmunkában, azok – bár lehetnek valós negatív tapasztalataik is – hajlamosabbak a távmunka előnyeit lebecsülni, az ezzel járó negatív kockázatokat pedig felnagyítani,
- míg a távmunkát végzők sokkal pozitívabban értékelik az otthonról történő munkavégzést, mint azok, akik nem élnek ezzel a lehetőséggel.” (www.ksh.hu)

A távmunkára vonatkozó állításokkal egyetértők aránya, 2018. I. negyedév*



4. ábra A távmunkára vonatkozó állításokkal egyetértők aránya 2018 I. negyedév* (Forrás: <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>)

3. BIZTOSAN HOME OFFICE?

Rengetek tanulmány foglalkozik mai napig az otthoni munkavégzés beazonosításával. Valakik szerint ez egy teljesen új keletű dolog az eddigi törvénybe foglalt típusokhoz viszonyítva, de olyan is akadna, akik hasonlóságot és kis kapukat találva mégis azt mondják, hogy ez nem más, mint távmunka. Hogy miért is:

A kormányrendelet lehetővé tette, hogy a munkavállaló és munkáltatója közös megegyezés alapján eltérjen a Munka törvénykönyvében foglaltaktól, a veszélyhelyzet idejére. Valamint bevezettek egy rendelkezést, miszerint veszélyhelyzetet követően egy hónapig a Munka Törvénykönyvét egy eltéréssel kell alkalmazni. E rendelkezés szerint a munkáltató elrendelheti egyoldalúan a távmunkát és az otthoni munkavégzést.

A különbség érzékelhető hiszen, ha kevésbe is, de megjelenik a jogalkotásban is különbség a két jogviszony között. Ezen felül sok jogi szacikk is összemossa őket, home office, mint otthonról végzett távmunka.

A távmunka joganyaga egy európai keretmegállapodás. Azok az országok, akik aláírtak ezt, köztük Magyarország is, nem kötelességük, hogy ennek alkalmazását teljesen a keretmegállapodás szerint tegyék, így ennek teljesítési feltételei változhatnak más országokban. A megállapodás szerinti távmunka: „olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely a számítástechnikát egy munkaviszony keretei között veszi igénybe, illetve ahol a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.” (Herdon, 2020)

A Munka Törvénykönyvében foglalt definíció a távmunkavégzésről kicsit eltér a keretmegállapodás szerintitől: „távmunka a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközökkel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.” (Herdon, 2020)

Jól látható a kettő közötti különbség, hol szűkebb teret enged az egyik, hol pedig tágabbat.

A távmunkavégzésnél különösen fontosok a munkavédelmi szabályok. Rögzítik, azt, hogyha a munkavállaló saját eszközökkel dolgozik, akkor a munkáltatónak kötelessége azokra az eszközökre biztonsági kockázatértékelést végeztetnie. Ezen felül a munkavállaló a

munkavállaló nem változtathatja meg a munkakörülményeket a munkáltató jóváhagyása nélkül és a munkáltató tartózkodhat a munkavégzés helyén a munkakörülmények ellenőrzése végett. Mindezek mellett, a keretmegállapodás szerint a távmunka munkarendje kötetlen.

Ezekkel ellentétben a home office a HR-re és a statisztikákra figyelve, úgy azonosítható be, hogy rendszeresen vagy rendszertelenül folytatott munkavégzés a munkaadó telephelyétől eltérő helyen, mely általában a munkavállaló otthona.

Azonban, mint fentebb is említettem, a home office igen nehezen értelmezhető jogviszony, hiszen nincs nevesítve, így jogilag igen megfoghatatlan.

4. MUNKAVÁLLALÓKRA NÉZŐ HATÁSAI

A pandémia magában nagy sok stresszt okozott mindenkinek, jöttek a megszorítások, a szoros intézkedések, hogy minél jobban megakadályozzuk annak terjedését. Találgatások és elemzések vannak arról, hogy mikor áll vissza minden a mindezek előtti időszakra, de addig is minden szervezet próbálja a saját munkavállalóit védeni.

Minden mellett az otthoni munkavégzés egy saját karantén is, hiszen megelőzi a személyes kontaktokat, így csökkentve az egymás fertőzésének arányát.

Ezek mellett a vállalatok, ahogy az első fejezetben említettem válságkezelési technikákat hoztak létre, melyek a kiadások csökkentéséért és a gazdasági hanyatlás elkerülése végett jött létre, de ezek mellett a munkavállalók jövedelem csökkenését és az életszínvonal romlását eredményezte:

- „az elbocsátást;
- a munkaviszony megtartása melletti mentesítést a munkavégzés alól;
- az azonos munkaidőért kapott alacsonyabb bért;
- a csökkentett munkaidőben dolgozók időarányos jövedelmét;
- a díjazás nélküli túlórákat;
- a home office keretében kapott extra terhelést;
- az állásidő miatt elvesztett alapbéren felüli juttatásokat;
- a karantén esetén megtagadott munkabért;
- a szabadságok kényszerű kivételét.” (Jenei és Módosné, 2021)

Ezek mind-mind hatással vannak az emberek mindennapjaira, és valamilyen fajta stresszt váltanak ki belőlük, melyek hosszú távon teljesítmény és mentális romláshoz vezetnek.

4.1. Stresszfaktorok

A járványhelyzet jöttével, minden dolgozó, de legfőképp az irodisták hatalmas strukturális változáson mentek keresztül. Rengetegen veszítették el körülöttük a munkáikat, így nem csoda, hogy esetleg az ő fejükben is megfordult ilyen, vagy ehhez hasonló gondolat. Bár könnyűnek hangzik, hogy otthonról dolgozni, ez mégsem oly egyszerű. Rengeteg mindent kell máshogy és megfontoltabban csinálni, mint az előtt.

Befolyásolja e kreativitást a csapatmunkát és maga a motivációt, az elköteleződést a célok iránt. A napjainkban adott technológia képes-e hátrítani az elszigeteltség érzetét az emberekben.

4.2. Az alkalmaztatásához fűződő megrendülések

Az első és legfontosabb stresszfaktor ebben a kaotikus helyzetben, hogy a munkavállalók hogyan fogják tudni összeegyeztetni, vagy mennyire tudják tartani a határokat a magánélet és a munka között. Hiszen, ahogy fentebb is említettem, a legtöbb esetben a home office helyszíne a munkavállaló otthona. Ott kell tartani minden eszközt melyről dolgozik, minden dokumentumot, helyet kell teremtenie a felgyülemelő dolgoknak. Itt a közelség a családdal, távolság a vezetővel is konfliktust eredményezhet.

4.3. Munka elvesztésétől való félelem

A munkanélküliség fogalma és növekedése nem olyan ismeretlen hazánkban. Így az ettől való félelmet még inkább felerősítette a pandémia. A gazdaság egyes ágazatai csődbe mentek, mások tömérdek munkavállalót bocsájtottak el, a fennmaradás miatt. Ez legfőképp azoknak a legrémissztöbb, akiknek nincs félretett pénze, megtakarítása, nem tudna mit felélni, míg nem talál másik munkahelyet. Azonban ebben az időszakban, az új munkahely megtalálása sem egyszerű.

4.4. Munkavállalói érdekvédelem

Fontos elmondani, hogy mind a home office, mind a rendelkezések a mi védelmünkben jöttek létre, de miért is nem foglalkoznak az erre specializálódott szervezetek a többi egészségügyi problémára. Szinte teljes mértékben kivonultak most ebben a helyzetben a munkavállalók életéből, azonban jó néhány esetben szükség lenne rájuk, hogy a hosszabb távú egészségkárosodást akadályozzák, vagy a hatásait enyhítsék, szüntessék.

4.5. A munkafeladatokról eredő nyomás

4.5.1 Munkakörnyezeti probléma

Vannak tehetősebb és vannak alacsonyabb egzisztenciával rendelkező emberek. Ezek függvényében, a munkavállalók eltérő méretű és felszereltségű lakásban, házban laknak, ami ebben az élethelyzetben a munkahelyük is. Vannak lakások melyek lehetővé teszik a kényelmes, zavartalan munkavégzést, de vannak melyeknél egy légtérben kell főzni, a gyerekekkel tanulás, amelynek következménye lehet, hogy valamelyik háttérbe szorul. Erősen növelheti a diszkomfortos érzést, ha nincs elválasztva pihenésre szolgáló zug és a munkavégzéshez szükséges magán szféra.

4.5.2 Otthonom a munkahelyem

Az időbeosztás nehézségei merülnek fel ebben a helyzetben, hiszen a mindennapi feladatok keverednek a munkával. Így valamelyik oldal sérülhet, hiszen sokkal nehezebb lesz az összpontosítás akár a munkára, akár a magánéletre.

4.5.3 Az változás nyomása

Vannak olyan emberek, akiknek igazán nehezükre esik váltani, akik egyáltalán nem szeretik a változásokat. Ez a pandémiás helyzet nagyon nem kedvezett számukra. Pont emiatt ezekből az

emberekből ez a fajta fordulat kiválthat akár szorongást, bizonytalanságérzetet. Ezt hogyha nem kezelik akár súlyosabb következményekkel is járhat.

4.5.4 Az idő kérdése

Mivel az otthoni munkavégzés szinte mindenkinek egy újkeletű dolog, rengeteg mindent kell egyeztetni vezetőknek és munkavállalóknak. Hogyan adják át érthetően a feladatot, hogyan magyarázzanak el egy új projektet. Ezeket a teendőket többnyire konferenciahívásokkal, online meetingekkel, szoros határidőkhöz kötik. Így a tényleges munkavégzésre mindezek után kerül sor, ami többnyire már ezek után nem fér bele a munkaidőbe. Felborul egy bioritmus, nincs elegendő pihenő idő, és ez már alapjába véve több betegség kialakulását elősegítheti.

4.5.5 Mennyiségből adódó nyomás

Azt hinnénk, hogy a munkába járási időt megspórolva sokkalta több idő maradna a munkafeladatokra. Azonban az otthoni munkavégzéssel megnő az adminisztrációs feladatoknak az aránya, plusz több lesz a napi konstatálás, egyeztetés, menőnek a jóváhagyatási idők.

4.5.6 A betanítás kérdése

Jóval nehezebbé válik a betanítás folyamata, hiszen online kell minden tudást átadni úgy, hogy a betanító nem látja minden lépését az új kollégának. Frusztráció alakulhat ki az újonnan belépő emberben, mivel nem tud úgy teljesíteni.

Nehezebb a betanítási folyamat egy idősebb embernél, mint egy mai fiatal felnőttél. A ma generációja jobban kezeli az új technológiát, az internetes kommunikációs felületeket. Ebből kifolyólag lehetnek is olyan munkahelyek, ahol, akik már eleve olyan embereket keresnek, akik ismerik ennek használatát, de vannak olyanok, akik vállalják, hogy inkább ebben segítenek többet és inkább legyen tapasztaltabb a munkájában az új munkavállaló.

4.5.7 Kommunikációs problémák

Eddig megszokott közvetlen kommunikációt felváltotta a virtuális eszközökön keresztül történő kommunikáció. Bár a mostani generációknak ez már nem okoz gondot, hiszen a technika nekik jó barát, azonban a szociális kapcsolatok leszűkülése, hiánya okozhat különböző problémákat, mint a depresszió, bezártság érzet.

4.5.8 Vezető szerepe

Ebben a helyzetben ő már nem csak a feladat kiosztásaiért lesz felelős, hanem azért is, hogy a munkavállalóban fenntartsa a motivációt, tartsa a munkavállalóban a lelket. Nemcsak szakmai támogatást kell neki nyújtani, hanem a személyes problémákban is támogatnia kell beosztottját és érzékeltetni velük, hogy megbecsült, szerves részei a csapatnak. Nem szabad elfelejtenie, hogy ezzel nem növekszik az idő a munkavégzésre, így nem szabad túlterhelnie a munkavállalót.

4.5.9 Ellenőrzés kérdése

Otthoni munkavégzés során, sok más tényező van, amely miatt a határidős feladatok kitolása célszerű stratégia lépés. Hiszen nehezebb azokat az időszakokat megtalálni amikor felhívhatják a munkavállalók a vezetőt és egyeztetni, ellenőriztetni tud vele.

4.5.10 Szervezeti összetartás

Home office-ba nincsenek személyes kapcsolat, nincs szünetben együtt kávézás, beszélgetés. Nincsenek közvetlen csapatépítők, megbeszélések. Ez egy kényszerszerű elzárás a munkatársaktól, a kontaktoktól. Így jobban nőhet az elégedetlenség érzése, kevésbé érzik a szervezeti összetartozást, ami növelheti a stresszt.

5. A VÁLTOZÁS MAGJAI

Ha azt akarjuk, hogy a home office egy professzionálisan alkalmazható munkavégzési jogviszony legyen, csökkenteni kell vele járó stressz nagyságát is. Nemeskéri Gyula szerint más-más tényezők segíthetnek ebben, mivel a problémák különböző okokból adódnak.

- az egyén maga
- a háztartás, illetve a közeli családtagok
- munkatársak és a munkáltató szervezet vezetői
- az állam

A probléma eredendőjéből kifolyólag nem vezet megoldásra, ha csak egy-egy szereplője fejt ki hatását a változásnak. A változás maga az együttes fellépés a problémák, pszichés gondok ellen.

A szereplők közül is leginkább az állam a legbefolyásosabb szereplő, hiszen a családoknak ő tudja biztosítani azokat a feltételeket, melyek elengedhetetlenek. Első körben fel kell mérni a problémákat, majd arra egy olyan kivitelezhető megoldást adni, melynek a hatása pozitív irányba tereli a munkavállalót. Ezeket a megoldási javaslatokat lehet hatásvizsgálattal mérni, mennyire érzik a változást. Fontos, hogy az ember érezze, a döntéshozók folyamatosan figyelik a kialakult helyzetet, értékelik, majd olyan döntéseket hoznak melyek korrigálják a helyzetet. Ez csökkentheti az emberek frusztrációját.

Maga a szervezet vezetőinek is tisztában kell lenniük azzal, hogy ez egy teljesen új helyzet. A munkahelyi környezet teljesen átalakult, a napi rutin és maga a feladatkörök is. A lehető legjobbat kell kihozni a helyzetből, nem pedig a lehető legtöbb nyomást ráhelyezni a munkavállalóra.

Ezek mellett figyelni kell arra is, hogy a jól teljesített, hatékony és gyümölcsöző munkát el kell ismerni. Erre is ki kell találni valamilyen módszert, miszerint a vezetők kifejezhetik elégedettségüket az elvégzett munka eredményességéért.

A HR válságkezelő intézkedések is jelentős mértékben nőttek a szervezetek életébe. Új munka és egészségvédelmi intézkedések, önfeljesztés támogatása, ösztönzési rendszer átdolgozása, teljesítményértékelési rendszer átdolgozása és ehhez hasonló intézkedések optimalizálása.

5.1. Felmérések

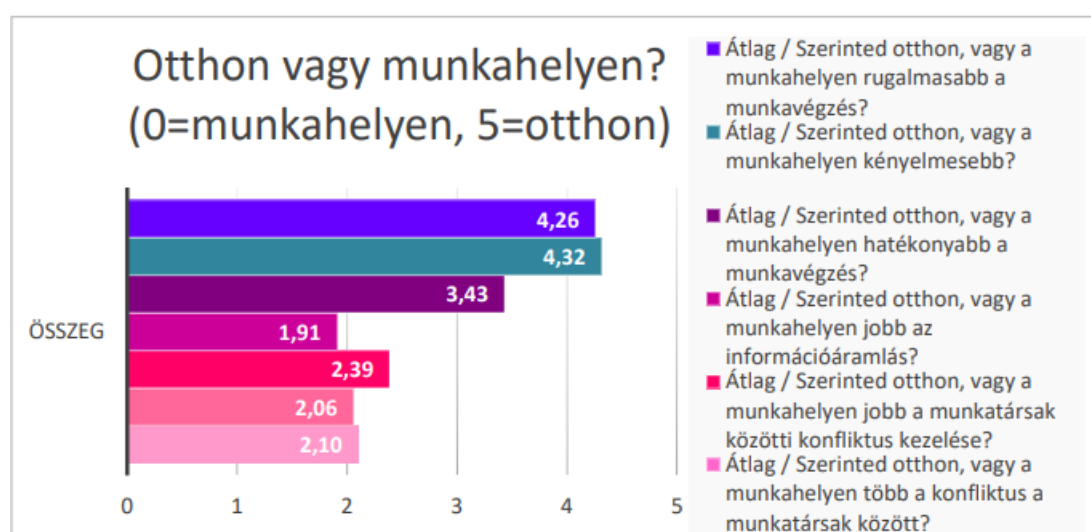
1. Az IBM egyik tanulmánya szerint, az otthoni munkavégzés, távmunka hatása pozitív. Az otthoni munkavégzés során jobb lett a családi viszony és sokkal pozitívabban hatott a teljesítményre.

A kutatás skálákon mérte a dolgozók teljesítményét, család és munkahelyi sikereket, munkaidő megoszlást, motivációt, terheltséget, külön skálán az otthoni teendők időarányos eloszlását. Nem mindenben volt sikeres az otthoni munkavégzés, hiszen aki otthonról, virtuális térben dolgozik, azoknak ez a munkaidő általában megugrik.

A felmérés szerint nagyobb súlya volt a munka/család egyensúlyának, a vezetők támogatásának és a szervezeti kultúra megtartásának, mint annak, hogy honnan is dolgoznak az emberek.

2. Kis (2020) felmérése Magyarországra terjedt ki, azon belül is egyaránt Budapestiekre és vidékiekre is. 520 fő anonim kitöltője volt a felmérésnek, melyben vizsgálta az életkort, mint befolyásoló tényező, a nők és férfiak arányát, az idő megtakarítását, a gyermekvállalási érintettséget, de ezek mellett a vállalati költségeket és még sok egyéb mást.

Vizsgálata kitért az előnyök és hátrányok elemzésére is, melynél az alábbi eredmények születtek:

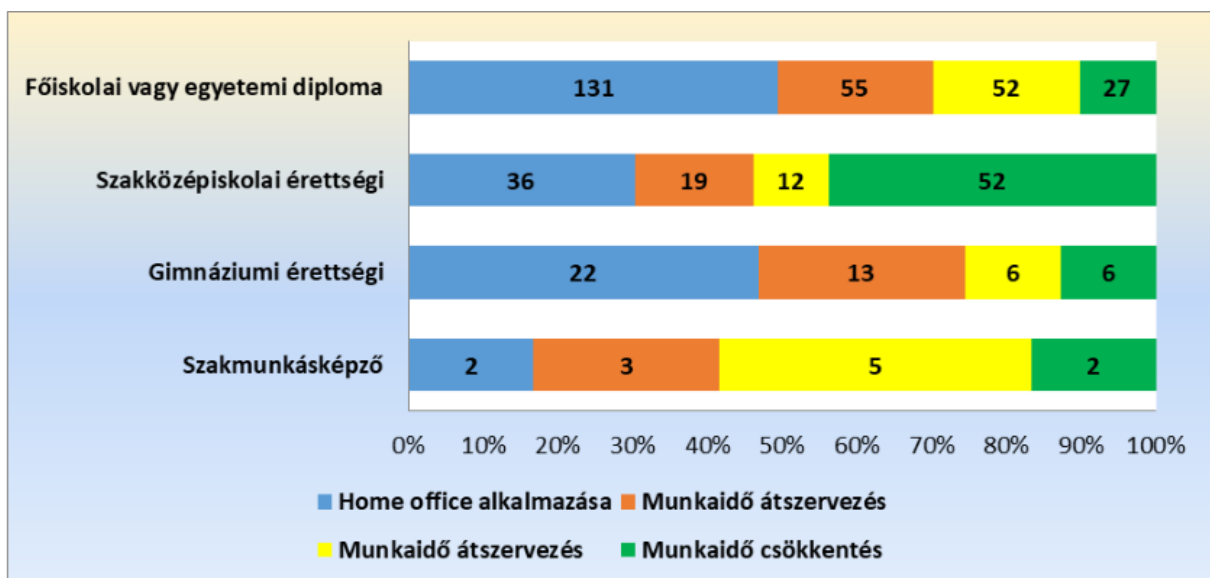


5. ábra Otthon vagy munkahely? (Forrás: Kis, 2020 p.77)

A diagramról leolvasható, hogy a maximális 5 pontból 4,26 ponttal a home officet szavazták meg a rugalmasabb munkavégzésnek, így jóval maga mögött hagyva a hagyományos munkavégzést.

- Pihorov és Kiss (2020) tanulmányában egy olyan kvantitatív kutatást elemeznek, mely a munkaerőpiaci változásokat vizsgálta a koronavírus idején. a kérdőívet 245 nő és 76 férfi töltötte ki. Arra mutatott rá a vizsgálat, hogy a vezetők által alkalmazott leggyakoribb intézkedés ebben az időszakban a home office bevezetése, a kötelező szabadság elrendelése mindenki részére, a munkaidő átszervezése, ezen felül pedig a munkaidő csökkentését azonosították.

A következő ábra, azt mutatja, hogy a különböző iskolai végzettségű embereknél milyen szinten jelennek meg ezek az intézkedések:



6. ábra A vállalatok által leggyakrabban bevezetett intézkedések iskolai végzettség szerinti megoszlása (Forrás: Pirohov és Kiss, 2020)

Ezen felmérések remekül mutatják, hogy nagy mértékben nőtt a home office használata, hazánkban és a világon is. Ezek mellett pedig, ha nem az otthoni munkavégzés kimagasló, de sok más egyéb változás következtébe be a piacon lévő vállalatok életébe és ezek használata pozitív visszajelzést kaptak.

6. KUTATÁSI MÓDSZER

Az én kutatási paradigmám a kvalitatív módszer. Ennél a kutatási fajtánál az eredmények nem számszerűsíthetőek, de mélyreható információt, megerősítést vagy cáfolást állítanak fel, adnak a témával kapcsolatban, arra az általam felállított hipotézisre, miszerint a pandémia következtében megnövekedett home office alkalmazása, annak végére megszűnik.

Kutatásom során az alábbi kérdésekre szerettem volna választ kapni, mind a szakirodalom és a saját kutatásom eredményeként:

- Állandóvá válhat-e a home office?
- Milyen nehézségekkel néznek szembe a munkavállalók a távmunka, home office során?
- Milyen előnyökkel és hátrányokkal jár az otthoni munkavégzés?
- Milyen hatással van a teljesítményre, az eredményességre, a szervezeti kommunikációra?
- Mennyire formálja a home office, a szervezeti kultúrát?

6.1. Résztvevők

Kutatásomat kvalitatív módszerrel végeztem, mert szerettem volna egy emberibb, érzelmi oldalát látni ennek a témának, majd ezt átadni azoknak, akik ezt olvassák. Nem volt könnyű egyik oldalnak sem ez a hirtelen jött sok változás, azonban meglátásom szerint mindenki nagyon jól vette az akadályokat. Az interjúk során nagyon sok arckifejezéssel találkoztam, melyek néha mást sugalltak, mint amit elmondtak, de ennek ellenére nagyon sok érdekes véleménnyel találkozhattam.

Kutatásom során nem véletlenszerű mintavételt alkalmaztam, azon belül is célirányos, szakértői kiválasztást. Kis és nagyvállalatok HR vezetőit, dolgozóit kerestem meg és kértem meg őket, hogy segítsék munkámat, egy személyes vagy online formában történő interjúval.

Ez által 8 interjút készítettem, 4 home officet alkalmazó és 4 home officet nem alkalmazó vállalattal. A meginterjúvult vállalatok tevékenységei a telekommunikáció, építészet, marketing, technológiai fejlesztés és gyártás.

7. FÉLIG STRUKTÚRÁLT INTERJÚK EREDMÉNYE

7.1. Kisvállalatok home office nélkül

Az első kérdésem feljűk az volt, hogy miért nem került náluk bevezetésre és mi volt ennek a fő oka?

- Itt lényegében mind a két cégnél azért született meg a döntés és voksoltak a mellett, hogy nem lesz Home Office, mert maga a munkakörök eléggé sok személyes interakciót igényel. Emellett persze voltak olyanok, akiknek lehetett volna, de ha már van egy réteg, akiknél nem tudják kivitelezni, így nem szerettek volna kivételezéseket. Így egyöntetűen maradtak az irodai munkánál a szabályzatok betartásával.

Következő kérdésem ebből kifolyólag pont erre irányult, hogy hogyan fogadták ezt a munkavállalók?

- Míg az építőipartban tevékenykedőknél semmilyen jele nem volt annak, hogy ez gondot okoznak, addig a tényleges irodai környezetből dolgozó technikai cégnél volt, aki hangot adott a nemtetszésnek. Ezt teljes mértékben idővel kezelni tudták, és ha létfontosságú volt az otthonról történő munkavégzés akkor megoldották.

Ezeknél a cégeknél az látszik, hogy nem akartak diszkriminatív jelenséget létrehozni. A cégek több kis részlegről állnak és nem akarták, hogy bármelyik fél is rosszul érezze magát a kialakult helyzettől.

A következő kérdésem arra irányult, hogy voltak e-mégis olyanok, akik kaphattak home office lehetőséget.

- Hasonló de mégis eltérő válaszokat kaptam. Mindkét cég esetében, ha valaki beteg vagy ténylegesen covidos, az otthon kellett maradjon. Ámbár az egyiknél kihelyezetten kérték, hogy aki beteg az beteg állományban legyen és ne dolgozzon, míg a másiknál megengedett volt, hogy otthonról dolgozzon az ilyen esetekben.

Talán a különbséget az okozhatta, hogy egy-egy pozíció feladatát nem tudja más munkavállaló átvenni, vagy mert nagyon sok lenne, vagy mert ő neki nincs olyan szakértelme hozzá. Nagyon fontosak az emberi kompetenciák, hogy ki mire képes, milyen feladatot tud átvállalni és megfelelően elvégezni.

A következőben kíváncsi voltam, hogyha történt egy-egy home office kiosztás, akármilyen okból, akkor azt a többi munkavállaló hogyan fogadta:

- A válaszok számomra is meglepőek voltak, de nem volt konfrontálódás ezek miatt. Természetes ez annak is elkönnyvelhető, hogy kisvállalatokról beszélünk és azért egy ilyen környezetben az emberek jobban megismerik egymást, erősebb szövetség, barátság is kialakul köztük. Más az egész cég etikettje és kultúrája, mint egy nagyobb vállalatnak.

Ámbár az interjú után még beszélgettem az interjú alanyokkal. Ezzel kapcsolatban is, és majdnem mindketten utólagosan hozzátették, hogy voltak azért olyanok, akik a home officet kapott embereket nem szívték, megpróbálták kicsit kitaszítani közösségből, és kicsit haragudtak is rájuk, irigyek is voltak, de minden alkalommal sikerült megbeszélni.

Így sem egy pozitív irányba billentették a mérleget, de egy nevezőre jutottak. A HR-es kolléga szavaival élve: „Egységesen, összetartóan utálták a kialakult, igazságtalan helyzetet, de beletörődtek”.

A következő pontom az egyéb juttatásokra, engedményekre, kompenzációkra irányult.

- Mind a két helyen határozott tartózkodást és visszautasítást kaptam ezzel kapcsolatban, hogy nem volt náluk ilyen fajta intézkedést. Nem feltételezik opciónak.

Bár az interjún ezt mondták, a végén az egyik cég munkatársa azért hozzátette, hogy ámbár nem kaptak pénzbeli kompenzációt a home office nem alkalmazás végett, mindenki várta a fizetésemelést és az akkor megbeszélést, mert voltak olyan pletykák, hogy akkor jutalmaznak mindenkit még egy kisebb összeggel vagy, a fizetést emelik többel. Sajnos mindenkit el kellett szomorítania, hogy ez csak egy tévesen elindult pletyka volt.

Utolsó előtti kérdésem, arra irányult, hogy kérteke ebben a helyzetben segítséget a munkavállalóktól, hogy hogyan lenne jó kialakítani az esetleges új folyamatokat, hogy lenne nekik jobb ebben a helyzetben, vagy ők hogyan látják, végeztek e felméréseket, beszélgettek-e velük.

- Ezeknél a vállaltoknál nem készült felmérés sem a kialakult helyzetről, sem arról, hogy opcionális lehet a home office.

Utólagosan beszélgetve az alanyokkal, arra a jutottunk, annak ellenére, hogy a felmérések igazából még jó hatással is lehetnek a munkavállalókra. Időközben kevesebb kérdés és kétely merülne föl, és még jobban éreznék a megbecsülést, hogy igenis számít az ő véleményük.

Utolsó kérdésként érdekelt, mindazokból kifolyólag, amiket elmondtak, hogy bevezetnék e mégis akár a későbbiekben a Home officet:

- Mindkét cégnél a válasz, határozottan nem volt. A most átélt időszakból már látták és tapasztalták, hogy így is meg tudjuk csinálni, nem volt hátránya, így nem érzik ennek szükségességét.

Ezzel teljes mértékben egyetértettem velük hiszen, ha így jól működött az adott rendszer, a munkavállalók is elfogadták a helyzetet és mindent maximálisan sikerült teljesíteni, akkor a home office bevezetése csak egy plusz munka lenne mindenki számára, vagyis addig biztosan még annak kivitelezést meg nem oldják és bele nem rázódnak abba a folyamatba.

7.2. Kisvállalatok Home Office működéssel

Első és nagyon fontos kérdésem volt, hogy hogyan reagáltak a szigorításokra a home office elrendelésére. Milyen gyorsan sikerült bevezetniük, mennyire volt hatékony ennél a pontnál a vállalat:

- Mind a két vállalat gyors reagálásúnak bizonyult, de eltérő módokon. Az egyiknél szinte azonnal mindenkinek kirendelték, míg a másikonál először tesztüzemeket csináltak és mikor biztosra mentek azzal, hogy működni fog, kirendelték mindenkire kivetítve.

Én magam szinte biztosan a tesztüzem módszerrel kezdtem volna bele. Hiszen lehetnek olyan emberek, szituációk melyek lehetetlenné teszik a home office működését és ha az utólagosan derül ki, nehezebb korrigálni. Nem árt látnia akár egy vezetőnek sem, hogy ténylegesen, hogy működnek a munkavállalói az otthoni környezetben, minden más ingernek kitéve a munkavégzés során.

Második legfontosabb pontunk, hogy voltak-e nehézségek a folyamat bevezetésénél, vagy alatta és ha igen mik voltak azok:

- A cégek többsége belső szerveren keresztül dolgozik, aminek külső elérését az informatikuson tudják beállítani, kezelni. Itt az egyik cégnél okozott több munkát, hogy ezt mindenkinek egyaránt biztosítsák és használhatóvá, elérhető tegyék. Ezen felül, melyet mind a két cég képviselői említettek, az a szocializálódás hiánya.

Az ember társas lény, szokták mondani. Egy munkahelyen általában nem csak dolgozunk, szocializálódunk, személyes atrocitások érnek, barátságok születnek, közös reggeli vagy ebéd rutinok, melyekre az embernek szüksége van. Ezeknek hiánya okozhat a munkavállalóban egy elszigeteltség, hiányérzetet. Sok mentális problémának lehet ez is a gyökere.

- Az eszközök biztosítása mind a két cégnél alaptól megvolt, egy gép melyről elérhették a hálózatot, amelyről dolgozni tudtak és egy telefon melyen keresztül egymást bármikor el tudták érni.

Manapság talán ez a két nélkülözhetetlen dolog, amivel rendelkezniük kell a munkavállalóknak, hogy teljesíteni tudják a munkavégzést. Vagy az egyiket vagy a másikat legtöbb esetben már rendelkezésre bocsátják a munkavállalóknak.

Következő kérdésem a kommunikáció áramlására tért ki, voltak e nehézségek, gördülékenyen ment-e.

- Alapvetően egyik cégnél sem mutatkozott a kommunikációban probléma. Melyet magyaráztak azzal, hogy ezek a kommunikációs csatornák már nem voltak újak számukra és tudták azt, hogy hogyan a leghatékonyabb eljutni ahhoz, akivel esetlegesen beszélni szerettek volna.

Itt az egyik cégnél megfigyelhettem, és említette is az interjú alany, hogy megosztva csapatokban dolgoznak így lényegesebben könnyebb a kommunikáció, mert csapaton belül is megvan a hierarchia.

A következő kérdésem a vezetői támogatás mivoltára tért ki.

- Mindkét cégnél az elmondások szerint ebben nem szenvedtek hiányt a munkavállalók. Az egyiknél rendszeres volt a meetingek száma össznépileg, a másikinál inkább a kiscsoportos baráti megbeszélések játszottak nagyobb szerepet.

Alapvetően nem tudom mik azok, amik elhangoznak egy-egy ilyen meeting, megbeszélés során a cégeknél. De utólagosan beszélgetve az interjú alanyokkal, megállapítottuk, hogy bizony nagyon nagy ráhatása van akár egy igazgató vagy egy vezérigazgató biztató, dicsérő, bátorító beszédének

A következőbő az elmondottak alapján érdekelt, hogy a jelenlegi helyzetben is fent áll-e cégeknél a teljes home office vagy már az enyhítések következtében elkezdtek visszaállni a normál munkavégzésre:

- Annak ellenére, hogy maga a szigorítások véget érték, a vállalatoknál továbbra is fent áll a home office és csak nagyon sürgős esetekben mennek be az irodájukba.

Ez a további otthoni munkavégzés is mutatja, hogy teljesen jól tudják működtetni így is a céget. Ha egy cég folyamatában, és szervezetenként is stabil ez egy kivitelezhető munkavégzés.

Az előző kérdés margójára tettem fel a következőt, hogy tényleges minden folyamata jól működik vagy vannak azért olyan elemek melyek javítandóak:

- Itt is hasonló válaszokat kaptam a két cég részéről. Ha változatlanul is hagynának minden eddigi kidolgozott részletet, akkor is jól működne továbbra is. Természetesen az elején furcsa volt hozzászokniuk a teljesen új munkavégzéshez, de idő közben rutinná és szokássá váltak a napi dolgok otthonról történő intézése. Ámbár nem riadnak vissza a folyamatos fejlődéstől és újítástól sem.

A kezdeti kialakított rendszerek jól működhetnek még hosszú ideig, de ahogy fejlődik a technika világa, minden cég azon van, hogy ők haladjanak ezekkel a fejlődésekkel és naprékészek legyenek, ami szinte már elvárt is.

A covid gyors jöttével az intézkedések is gyorsak voltak, nem feltétlen volt sok idejük a cégeknek a döntés előtt minden apró részletet átgondolni, de a lehető legmaximálisabban hozták ki belőle azt, amit ki lehetett.

Ezek után rátértünk a másik oldal szemléletére, mit tapasztaltak a munkáltatók, mik voltak a visszajelzések a hatékonysággal kapcsolatban:

- Mindkét cégnél pozitív csalódás volt a home office. A hatékonyság egyes részlegeknél még jobban bizonyult, mint korábban, így panaszok nem igen érkeztek ezzel kapcsolatban.

Talán a hatékonyság magasságát annak is köszönheti az új helyzet, amit említettek is az interjú során, hogy mindenki számára egy új járható út volt ez. Mindenki benne volt a megfelelés és a teljesítés vágya. Láttatni akarták, hogy így is lehet sikereket elérni. Ezen felül, ha jól teljesítenek, talán a későbbiekben is élvezhetik a home office előnyeit. Ezért pedig megéri teljesíteni.

Fontosnak tartottam megkérdezni a home officet alkalmazó cégektől, hogy végeztek-e felméréseket a továbbiakról, ki kérték-e pontosan a munkavállalók véleményét:

- Papír alapú vagy online kérdőíves felméréseket nem végzett egyik vállalt sem. Mindenkiel próbáltak beszélgetést folytatni a tapasztalatokról, élményekről, további hogyan működésről. Jelentős többségben ezek a visszajelzések pozitívak voltak. Akik valamit hiányoltak vagy sajnáltak, hogy nem élvezhetik egymás társaságát egy-egy szünetben, nem tudnak személyes kontaktot teremteni.

Ez a jelenség gyakori az otthoni munkavégzést folytató embereknél, ahogy már fentebb a szakirodalmi áttekintésnél is kitértem a stresszfaktoroknál a szociális élet hiányára, itt is visszatükröződik. Ez mélységes nyomot hagyhat az emberekben. Egyeseknél ez okozhat szorongást, depressziót. ők több odafigyelést igényelnek a feletteseiktől.

Az utolsó kérdésem és egyben a legfontosabb, hogy mérlegelve összességében, hogyan látják, folytatják-e tovább a munkavégzést az új formában:

- Bár szövegkontextusban nézve mindkét cég szeretné folytatni, azzal a különbséggel, hogy míg az egyik teljesen meghagyná, a másik csak részben alkalmazná tovább. De mindkettőnél a folyamatos kérdés és dilemma a szociális élet mivolta, a szervezeti kultúra kérdése.

Az ilyfajta fentmaradásról vagy hibrid munkavégzésről mindenképp ki kell kérniük a munkavállalók véleményét, hiszen a home office állandóvá tételével, teljes fordulatot vehet a szervezeti kultúra a belső kialakított rendszer minden, ami eddig jellemezte a céget. Ennek azonban lehet jó és rossz hozadéka is.

7.3. Nagyvállalatok Home Office nélkül

Mindkét vállalatnál maga a főnökség egyöntetű döntéseként született meg az a határozat, hogy nem vezetik be az új munkavégzési formát. Döntésük mögött pedig a teljesítmény és hatékonyság biztos fennmaradása állt.

- Az egyik cég próbaszerűen, de az elején megpróbálta, hogy hogyan is tud működni távolról a működés, sajnos sikerítetlennek bizonyult. Az embereknek összefolyt az otthoni teendők elvégzése és a munkavégzés közötti vonal, és nem tudtak hatékonyan működni.

Ez a fajta következmény is megjelent már a szakdolgozatomban, miszerint sokan nem tudják elkülöníteni a munkát és a házimunkát. Bár ahogy a home officet alkalmazó kisvállalatoknál tapasztalatai mutatják, időbe telt megszokni az új kettősséget, bizonyosan itt is sikerült volna, de inkább a biztos személyes munkavégzésnél maradtak. Mely vállalati részről nézve teljesen logikus hiszen, ha időt és energiát pazarolnak arra, hogy próbálgassák az otthoni munkavégzés hatékonyság és a legvégén mégis kiderül, hogy az úgy nem megy, az kudarc. Viszont ott lesz mindig a másik és jó kimenetelű véglet, ami jelenleg náluk talány.

Vajon a nagyvállalatoknál milyen mértékű ellenállásba ütköztek a vezetők ezzel kapcsolatban, erre adott választ a következő kérdés:

- Nem lepődünk meg hogyha egy nagyobb vállalatnál, az emberek már igenis hangot adnak a nemtetszésnek. Ez itt sem történt máshogy. Voltak kisebb nagyobb megkérdőjelezések, felháborodások, sőt maga a vírustól félve felmondás is történt.

Konfrontálódásokat ilyen helyzetben elkerülhetetlenek.

Azonban egy nagyobb és egy kisebb cégnél tapasztalataim alapján is elengedhetetlen, hogy olykor valaki otthonról végezze a munkáját. Milyen szinten engedték meg a munkavállalóknak

- A visszajelzések teljesen barátiak voltak, hiszen aki csak rosszul érezte magát vagy gyereke volt és nem tudta máshogy megoldani, azok is otthon maradhattak és biztosították nekik az otthoni munkavégzést. Elmondásuk szerint volt, aki ezt megpróbálta kijátszani, hiszen beteg nem kellett bemenniük, így több volt a betegnek titulált ember, mint valójában. De ezt ugye nem tudták kérdőre vonni, így kénytelenek voltak olykor a „beteg” embert is otthonról foglalkoztatni.

Mindez utal arra, hogy nem zárkóztak el teljes mértékben a Home Office-tól és amikor szükségét érezték alkalmazták is. Ami véleményem és tapasztalataim alapján egy jól működő hibrid rendszer és talán még a munkavállalók motivációját is növelheti.

Egy nagy vállalat élteben a sok ember különböző véleményéből egymás hergeléséből, pletykákból, rájuk ható környezetből mindenképp adódnak konfrontációkat, erről kérdeztem az alanyokat:

- Mindkét cégnél előfordult, hogy nemtetszésüket kifejezték a munkavállalók, ami alapjába véve nem érte váratlanul a munkáltatókat, hiszen ilyenkor számítanak ezekre. Végül sikerült mindenkivel, ha nem is megértetni, de elfogadtatniuk a jelenlegi helyzetet.

A munkavállalói elégtelenség, ebben a helyzetben is megjelent. Ami a részükről érthető, hiszen azt érezték kimaradnak egy olyan dologból, ami nekik is jó lehet, annak érdekében, hogy a vállalatnak jobb legyen. Itt kellett felsővezetői beavatkozás, hogy ténylegesen megnyugtassák a munkavállalókat.

Következők kitértünk az egyéb vagy a pénzbeli juttatásokra ez idő alatt:

- Itt nagyon eltérő választ a kaptam a két cégnél. Az egyikük kifejezetten a juttatások ellen volt, nem is tartották fontosnak, hiszen véleményük szerint, ugyan úgy a munkájukat kellett végezni, plusz elég piacképes bérrel mozognak, nem volt benne semmi különös. A másik cégnél, azonban pár százalékkal emelték mindenki bérét és elmondás szerint ezt nem a munkavállalók kérték vagy harcolták ki, hanem a vezetőség döntése volt.

Számomra érthető mind a két oldal álláspontja. A juttatások nélküli cégnél, hogyha valóban így is a mai piachoz alkalmazkodnak bérben, akkor teljesen jogos, hogy ezt már nem szándékozzák emelni, addig míg nem teljesen muszáj. A másik cégnél a fizetésemelést egy motiváció erősítésként alkalmazták, ami egy nem rossz lépés a helyzetet követően, hiszen így kevésbé koncentráltak a home office nélkülözésére.

A munkavállalók véleménye fontos minden cég életébe, ezért volt a következő kérdésem, hogy csináltak e felméréseket, kérdőíveket:

- Mind a két cégnél megtörtént csak más-más textúrában. Az egyiknél maga a belső rendszerről kérték ki a véleményt, hogy mit javasolnának mit csináljanak másképp, mit vezessenek be, hogy tényleg maximális biztonságba érezzék magukat a munkavállalók. Itt jöttek a különösebbnél különösebb felvetések, de azért volt egy két jó meglátás is. Így próbáltak meg abból is mazsolázni a későbbiekben. A másik cégnél kifejezetten az otthoni munkavégzés bevezetéséről kérték ki a véleményeket, melyben a többség szeretett volna élni ezzel, azonban ez nem valósult meg.

Úgy gondolom fontos, hogy minden nagyon változás, változtatás előtt, mely hatással van az ott dolgozókra, ki kell kérni a véleményük valamilyen formában, hogy érezzék fontosak egytől egyik a vállalat életébe, és fontos az a szavuk, megbecsülik őket. Ez akkor is fontos, ha végül mégsem úgy alakulnak a dolgok, mint amit a többség várt, de így legalább látják a vezetők, hogy milyen elleállásba ütközhetnek, van idejük rá felkészülni, kompenzálni.

Bár ez elmondottak alapján teljesen jól túljutottak ezen az időszakon a Home Office nélkül, azonban mégis a tapasztalatok alapján érdekes lehet, hogy bevezetnék-e vagy egyáltalán nem tartják továbbra sem fontosnak.

- Az egyik cég teljesen meglepve fontolóra venne, hogyha jönne még egy ilyen rendelet, hogy ne kelljen a munkavállalókkal küzdeni. A másik cég ugyan úgy tartja magát és nem vezetnék be.

Elgondolkodtató, hogy milyen hatással tud lenni egy közösség, mégis mennyire nincs választási lehetőségük. Mennyire tudja valamit elültetni az emberben a sok reakció. Megfigyelhető volt a két interjú által, hogy lehet egy cég emberközpontú úgy, hogy a munkavállalók érdekeit is nézik

és közben gondolnak a cég helytállására, míg van a másik véglet amikor szinte csak a cég előnyeit nézik.

7.4. Nagyvállalatok Home Office működéssel

A kis és nagyvállalatoknál is ugyanazokat a kérdéseket tettem fel, hogyha Home Officeban dolgoztak, mikor és hogyan kezdték bevezetni:

- Mind a két cégnél elég gyorsan sikerült ennek bevezetése, szinte egy héten belül mindenki otthonról dolgozott.

A nagyvállalatoknál az emberek irányítása nem könnyű feladat. Igazán jó szervezeti folyamatok szükségesek hozzá, és teljes mértékben hozzáértő emberek. A bevezetés gyorsaságából látható, hogy itt ezek a kritériumok megvannak.

A következő kérdésem az elsőből adódóan, hiába a gyorsaság, voltak-e olyan dolgok melynek nehezebb volt a kiküszöbölése, ami megtorpanást eredményezett:

- Az egyiknél az elején nem ütköztek problémába, hanem maga már az otthoni munkavégzés során jöttek megoldásra váró problémák, melynek megoldását gyorsan rekreálták, míg a másiknál az elején volt a fennakadás, pont a technikai eszközök kivitelezésével kapcsolatban.

Személy szerint itt meglepődtem, hiszen a telekommunikációs cégnél adódott az elején némi fennakadás, pont ott, ahol maga a cég kontextusából adódóan nem gondoltam volna.

A következőkben a technikai eszközökről érdeklődtem, hogy mindenkinek maximálisan biztosítva volt-e minden a munkavégzéshez:

- Mind a két cégnél biztosítva volt minden technikai eszköz, amely kell ahhoz, hogy ellássák a munkájukat. Annyi különbséggel, hogy az egyiknél alaphoz adott volt mindenkinek a belépéskor egy saját eszköz, addig a másiknál maga az iroda rendelkezett

az eszközökkel, és bent az irodában mindenki használhatta azokat, de ők is kaptam otthoni használatra mikor bevezették a Home Officet, viszont aki rendelkezett otthoni eszközökkel, azoknak nem adtak céges eszközt.

Véleményem szerint ma már ilyen cégeknél, biztosítani kell a munkavállalónak a munkavégzéshez az eszközöket. Megtehetik de nem várhatják el tőlük, hogy a saját eszközeikről dolgozzanak.

A kommunikációt, az információ áramlását nagy létszámnál nem a legkönnyebb megoldani:

- A két cég viszonylag teljesen jól vette az akadályokat. Nem össze vissza kommunikáltak, hanem felépített rendszer haladtak. Ki a csoportos információmegosztásban hitt, ki pedig egy hierarchikus felépítésű áramlásban.

A cég foglalatosságát nézve lehetnek különbségek a kommunikációs rendszerben, de teljesen jól működik mind a kétfajta.

A vezetői támogatás ebben a helyzetben életmentő lehet a cégek számára. Tartják az emberben az erőt, biztatást és odafigyelést érezhetnek általa:

- A cégeknél elmondások alapján ezt a támogatást megkapták a munkavállalók. Mindig érezhették, hogy vezetőik mellettük állnak és számíthatnak rájuk.

Fontos ebben az időszakban a több odafigyelés a munkavállalókra, hiszen ez a helyzet mindenkinek új és idegen volt. Kell egy mankó az embereknek, hogy tudják ott a helyük és nincsenek egyedül.

Már-már a vírus helyzet enyhülésével fontosnak tartottam megkérdezni, hogy jelen pillanatban is fennáll-e teljesen vagy már elkezdtek visszaállni a normál munkavégzéshez:

- A telekommunikációs cégnél már elkezdtek visszaengedni az emberek az irodákba, de a többség még otthonról dolgozik és elmondásuk szerint a visszaállás egy kicsit hosszabb folyamatot fog igényelni, mint az elindulás. A másik szolgáltatói cégnél még ugyan úgy teljes home officeből dolgoznak.

Ez egy jó visszajelzés arra, hogy mennyire is vált be és mennyire tartják hasznosnak az emberek. Itt már ezek által felmerülhet a kérdés bennünk, hogy egyes cégek mennyire is fognak visszaállni az irodai munkára, mennyire marad fent a home office léte.

Ezek következményeképp felmerül az a kérdés, hogy teljesen jól működik most, vagy vannak még itt ott javítandó elemek az otthoni munkavégzés kialakításában:

- Mindkét cégnél jól működik, apró dolgok vannak, amik esetlegesen maga az otthoni munkából adódik, minthogy otthon a család és őket is hozzá kell szoktatni ahhoz, hogy nem azért vannak otthon mert nem dolgoznak, csak most otthonról kell végezni a munkájukat. Vagy a másik véglet, hogy lényegtelen otthonról vagy irodából végzik a munkát, mindig van min javítani, újítani, fejleszteni.

A hirtelen jött új dolgok mindig kihívást állítanak elénk. Az élet és a technikai fejlődés napról napra újul, így mindig van mit fejleszteni egy adott munkafolyamaton, vagy akár teljesen új elemeket belevinni.

A következőkben tőlük is érdeklődtem az egyik legfontosabb dologról, hogy milyen volt a teljesítmény:

- Mindkét cég pozitívan nyilatkozott az elmúlt időszakban mutatkozó hatékonyságról. Ami pozitív, hogy nem csökkent a teljesítmény, szinten tartják.

A teljesítmény és a hatékonyság bár a cégeknél megvolt, és ezért mindent meg is tettek. Az otthoni munkavégzés hozhatta volna ezek romlását is, hiszen a stresszfaktorok magasak, így a hanyatlás sem egy kizárt opció.

A mérésekről feltettem kérdésekre két különböző reakció érkezett:

- Az egyik cég egyáltalán nem végzett felméréseket, csak az éves teljesítményértékelést, mely teljesen jó eredményt hozott, míg a másik cég folyamatosan mérte a munkavállalókat. Hogyan érzik magukat, megfelelőek e körülmények, mennyire érzik magukat motiválnak, minden támogatást megkapnak-e.

A felmérések a cégeknek azért lehetnek fontosak, mert ha még anonimak is, kapnak egy összképet arról, hogy mit is gondolnak vagy hogyan érzik magukat a munkavállalók. Miben kell változtatni mi az, amit erősíteni kell, így sok probléma elé tudnak menni.

Utolsó sorban hozzájuk is a dolgozatom fő céljának feltárását szegeztem kérdésként, hogy folytatnák-e home office-ban, megtartanák-e ezt a munkavégzési formát:

- Mindkét cég szeretne visszatérni a rég megszokott irodai környezetbe. Vannak projektek melyeket meghagynának akár otthoni munkavégzésre, de nagyrészt már visszatérnének a komfortos irodaházakba.

Nézzük meg táblázatos összefoglalásban a home officeban működő és az a nélküli kis és nagyvállalatok elmondott tapasztalatait.

| <i>Home Office működés</i> | Kisvállalatok | Nagyvállalatok |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Bevezetés | 1-2 hét | 1 hét |
| Nehézség | eszközök és társas probléma | eszköz probléma |
| Eszközök | teljesen biztosítva | biztosítva + munkavállaló eszközei |
| Kommunikáció | megfelelő | megfelelő |
| Vezetői támogatás | megfelelő | megfelelő |
| Javítandó elemek | megfelelő, de újítanának | megfelelő, de újítanának |
| Hatékonyság | jobb, mint volt | megfelelő |
| Felmérés | személyes beszélgetések | hatékonysági felmérések |
| Még mindig HO? | teljeskörű HO | változó |
| Marad a HO? | VÁLTOZÓ | NEM |

7. ábra Kis és nagyvállalat home office működéssel (Forrás: Saját szerkesztés)

| Home Office nélkül | Kisvállalat | Nagyvállalatok |
|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| Miért nem HO? | összetartás miatt | próba közbeni sikertelen működés |
| Munkavállalói reakció | változó | elégedetlenség |
| Kivételek | ritka | voltak |
| Konfrontálódás | nem volt | nagy |
| Juttatások/engedmények | nem volt | változó |
| Felmérések | nem volt | volt |
| Későbbi HO? | NEM | VÁLTOZÓ |

8. ábra Kis és nagyvállalat home office működés nélkül (Forrás: Saját szerkesztés)

8. KÖVETKEZTETÉSEK

A szakdolgozatom elkészítése és szakmai gyakorlatom során volt lehetőségem belelátni egy-egy vállalat belső struktúrájába, folyamatainak működésébe. Ezáltal a vállalat szemszögéből is látva a helyzet kialakulásának következményeit és hatásait.

Az interjúk és összehasonlításából nagyon jól látható, hogy bár jelentős mértékben nyilatkozták a résztvevők, hogy a home office működése megfelelő nálunk, mégis inkább visszatérnének a hagyományos munkavégzéshez, vagy csak nagyon minimális részben tartanák meg azt. Akiknél egyáltalán nincs jelen ott sem szándékoznák bevezetni, vagy csak igen csekély mértékben a későbbiekben.

Nehéz és teljesen új időszak vette kezdetét a járvány jöttével. Az akadályokat viszonylag nagyon jól vették és kivitelezték. Az interjú során kapott információkból jól következik, hogy ahol alkalmazzák a home officet, mint munkavégzési formát, ott folyamatosan azon dolgoznak, hogy a rendszer, a kommunikációs felületek naprakész legyen. Ezekhez elengedhetetlen, hogy naprakész technikai tudással rendelkezzen az informatikai részleg és bizony nem elkerülendő téma, hogy sokkalta több erőfeszítéssel jár a home office jól működésének fenntartása, mint a hagyományos munkavégzésnél.

Ha nem működik jól a távolról történő munkavégzés, az nem csak a munkavállaló hibája. Dolgozatom során jó pár olyan tényezőt véltem felfedezni, ami a munkavállaló munkáját nem könnyíti meg, legyen szó tárgyi, munkahelyi vagy mentális problémákról. A munkavállalókra fektetett energia megtérül. A vezetők és a HR szerepe jelentősen kell nőjön az emberek körében, mert csak ők azok, akik lényegesen motiválóak tudnak lenni és hatékonyan tudnak hatni az emberek teljesítményére, mentális egészségükre.

Egy-egy új munkavállaló több odafigyelést és energiát igényel a betanítás során. Itt jönnek szóba az ellenőrzés kérdései. Miként és hogyan ellenőrzik a munkavállalók munkáját, kihez milyen problémával tudnak fordulni. Ki kell alakítani olyan folyamatokat, ami nem terhelik pluszban a munkavállalót, de közben mind a két fél teljes rálátást kap a munkavégzés eredményességére.

A kommunikációs a sikerességhez elengedhetetlen és még specifikusabban, átláthatóbban és a legérthetőbb formában kell mindezt megoldani.

A home officet nem működtető vállalatoknál is hatalmas szerepük a vezető pozíciót betöltőknek hiszen, meg kell a munkavállalókat győzni, hogy ez nem ellenük szól, hanem a cég és az ő jövőjük érdekében hozzák a döntéseket. A konfliktus ezeknél a cégeknél nagy mértékben megnőhet, ezeket tudni kell kezelni, vagy kompenzálni.

Megfigyelhető az elmondottak alapján, hogy azoknál a cégeknél, ahol nem vezették be az otthoni munkavégzést, a munkavállalók véleményét, hozzáállást se mérték fel. Ez valamilyen szinten a cégek részéről egy stratégia húzás, hiszen így elkerülhető egyfajta konfliktus. Amennyiben többen pártolnák a home officet és annak eredménye nyilvánosságra kerül, sokkalta nagyobb ellenállásba ütköznének, viszont így csak hallomásból juthatnak a felsővezetőkhez olyan információk, hogy valaki nem tetszését nyilvánítja az ügyel kapcsolatban.

Lényegesen egyetértek azokkal a vállalatokkal, akik vissza szeretnék térni a normál munkavégzéshez, de mindeközben valamilyen teret még szeretnék hagyni a home office-nak. Mivel vannak olyan területek, ahol ez nagyon is jól működik, és sok munkavállaló életét néhány helyzetben megkönnyítené. A hibrid munkavégzésnél, pedig nem lesz elzártságérzete az embereknek, mivel tudják, hogy bármikor be tudnak menni és akár az irodájukból dolgozni, nem lenne annyi feszültség bennük és a kutatásom során említett stressz faktorok is minimálisra csökkennének. Ehhez azonban a vezetők rugalmassága is szükséges és nekik ennek a hatékony megoldásnak a kivitelezésére kell törekedniük.

9. ÖSSZEFOGLALÁS

A szakdolgozatom célja volt, hogy átfogó képet kapjak a home office velejáróiról. Az emberekre tett hatásáról és következményeiről, mennyire befolyásolja a piacon lévő szervezetek jövőjét.

További célok közé tartozott, hogy felmérjem mennyire nőtt, csökkent vagy stagnált a hatékonyság, a motiváció ez időszakban. Mennyivel több erőfeszítésbe telt jól működtetni az otthoni munkavégzést.

Örömmre szolgált olyan szakdolgozatokat olvasni, ahol tényleg az otthoni munkavégzésről szolt kutatások eredményit mutatták be, ahol mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalról szemléltették annak működését, hatékonyságát, következményit. Ahol foglalkoztak a dolgozókra mért stressz faktorokkal, a vezetők megnőtt szerepével.

Úgy gondolom, hogy teljes mértékben sikerült betekintést nyernem arról a folyamatról, amely végbe ment az elmúlt pár évben és azt kell mondjam, hogy nagyon célorientáltan álltak a vállalatok át a home office-ra. Sikeresen teljesítették a vele járó feladatokat, és minden vele járó problémának a megoldásait.

Ámbár, ha a szakirodalmi és a saját kutatásomat összevetve kell eldönteni, hogy továbbra is marad a home office, mint munkavégzési forma, azt kell látni, hogy nem.

Szerették, szeretik az emberek és vannak és lesznek olyan cégek, melyeknél kis töredékben megtalálható marad, és lesz ilyen opció, de teljes mértékben, ha nem muszáj nem fogják megtartani. Hiszen több kommunikációra van szükség, sokkal több erőfeszítésre, több adminisztrációra van szükség. Ezek mellett pedig a munkavállalókra nehezedő nyomás kezelésére is mérsékelten több időt kell fordítani. Ezeken felül pedig a vállaltok elvesztenék a kialakított kultúrájukat, az összetartás méretét, és maga a lojalitás is jobban meging.

Azokkal a munkáltatókkal teljesen egyetértek, akik valamilyen formában, akár egy-egy projektben alkalmaznák a home officet, mint munkavégzési formát, de teljes mértékben nem támaszkodnának rá, hacsak a helyzet nem kívánja úgy megint a jövőben.

Ez valószínűleg így is lesz a közeljövőben. Nagyon sokáig fogunk még találkozni olyan vállalatokkal, melyeknél lesz lehetőség néha otthonról dolgozni, ahol fognak még élni ezzel a lehetőséggel. Ez pedig teljes mértékben érthető, hiszen a mai digitalizált világ már teret nyit nekünk arra, hogy ezt minél jobban és hatékonyabban kivitelessék.

Nagyon sok vállalat, legyen az kis- vagy nagyvállalat magáénak érzi, hogy jobba és jobba formálják a home officet, ami lehet, hogy ma még kis mértékben lesz jelen országunkban, de úgy ahogy a robotizációt, digitalizációt, úgy ezt sem fogják hagyni, hogy háttérbe szoruljon.

A dolgozatot örömmre szolgált elkészíteni és annak témájában a lehető legjobban elmélyedni.

10. IRODALOMJEGYZÉK

- Barizsné H. E., Ujhelyi M., Filep R. (2021). *Foglalkoztatás Koronavírus-válság idején, tapasztalatok az Észak-Alföld Régióból*. Régiókutatás Szemle, VI. évf. 1.sz. 48-57.
- E.Jeffrey, Hillab Maria Ferrisb, Vjollca Märtinsona (2003). *Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life*. Journal of Vocational Behavior. V. 63, I. 2
- Herdon I. (2020). *Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet?* Arsboni
- Herdon I., Rab H. (2020). *Megvalósítható-e jogszerűen a home office? A home office fogalmi ismérvei és munkajogi keretei*. Jog- és államtudomány. 59-82.
- Jenie Sz., Módosné Szalai Sz., (2021). *A koronavírus járvány hatásai a humán erőforrás-menedzsment különböző területeire 2020-ban*. Munkaügyi Szemle. 53-64.
- Kardos R., Matuszka B., Sallay V., Martos T. (2020). *Az otthoni munkavégzés kapcsolata a pszichológiai alapszükségletekkel és a munkahelyi motivációval*. Alkalmazott Pszichológia. 83-99.
- Kazai. Ónodi A. (2021). *A távmunka alkalmazási arányát befolyásoló kulturális tényezők Európában*. Budapesti Corvinus Egyetem. 39-59.
- Kermit G. Davis, Susan E. Kotowski, Denise Daniel, Thomas Gerding, Jennifer Naylor, & Megan Syck (2020). *The Home Office: Ergonomic Lessons From the “New Normal”*. Ergonomics in Design. 4-10.
- Kiril A., Miglena A. (2021). *Home Office effects on the motivation of Ict companies' employees*. Entrepreneurship and Sustainability Issues. 10-28.
- Kis É. I. (2020). *Vélemények a home office-ról – előnyök, hátrányok*. Opus et Education. 7. évf. 1.sz. 71-79.
- Koós B., Kovács S. Zs., Páger B., Uzzoli A. (2020). *Epilógus: Az új koronavírus-járvány társadalmi-gazdasági hatásai és ezek területi következményei*. Regscience. 123-131.
- Mélypataki G., Máté D. A., Rácz Z. (2020). *Az otthon mint munkahely?* 212-223.

- Nemeskéri Gy. (2021). *Családos home office pszichoszociális kockázatai*. Munkaügyi Szemle.
- Pál L. (2018). *A szerződéses munkahely meghatározása – a „home office” és távmunka*. Munkajog.
- Pirohov Tóth B., Kiss Zs. (2020). *A munkaerő-piaci szereplők által tapasztalt foglalkoztatási kihívások a koronavírus-járvány idején*. Opus et Educatio. 7.évf. 4.sz. 402-409.
- Poór J., Balogh G., Dajnoki K., Karoliny M., Kun A. I., Szabó Sz. (2020). *COVID-19 – Koronavírus válság második fázisa – kihívások és HR válaszok*. Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központ. 25-27.
- Ráthonyi G., Bácsné Bába É., Szabados Gy., Ráthonyi-Ódor K. (2021). *A COVID-19 pandémia hatása a munkavállalók fizikai aktivitására*. International Journal of Engineering and Management Sciences. 72-84.
- Rocco P. (2020). *Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance*. International Journal of Public Sector Management. 771-790.
- Sipka P (2021). *A home office „váratlan” térnyerése és lehetséges jövője*. Munkaügyi Szemle.
- Sipka P. (2020). *Az otthoni munkavégzés (home office) aktuális munkajogi kérdései*. Munkaügyi Szemle.

- KSH (2020). *Távmunka és „home office”*

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/tavmunka/index.html>

Letöltés dátuma: 2022. 04. 19.

- KSH (2021). *Felértékelődött a távmunka a Covid19 árnyékában*

<https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/koronavirus-tavmunka/index.html>

Letöltés: 2022.04.22.

11. MELLÉKLET

Interjú kérdések

Home officet alkalmazó kis- és nagyvállalat:

1. Mikor és hogyan kezdték bevezetni a home officet?
2. Voltak kezdeti nehézségek? Ha igen mik?
3. Biztosították a technikai eszközöket a beosztottaknak?
4. Voltak kommunikációs problémák vagy pontosan és gyorsan cserélődött az információ?
Ha voltak akkor, azt hogyan küszöbölték ki?
5. Mindenki kellő támogatást kapott a vezetőitől?
6. Teljesen vagy részlegesen áll fenn jelenleg Önöknél a home office, mint munkavégzési forma?
7. Most jól működik vagy még vannak javítandó elemek?
8. Mit tapasztaltak, a munkavállalók hatékonyságáról ebben/abban az időszakban?
9. Végeztek Önök felmérést cégen belül a home office fennmaradásáról, működéséről?
10. Önök szívesen alkalmaznák továbbra is ezt a munkavégzési formát? Tartható lehetne Önöknél?

Home officet nem alkalmazó kis- és nagyvállalatok:

1. Miért nem került bevezetésre Önöknél a home office? Mi volt a legfőbb oka?
2. A munkavállalók hogyan fogadták?
3. Voltak, akik mégis kaphattak?
4. Ha voltak, akkor az okozott konfrontálódásokat?
5. Kaptak helyette másfajta engedményeket, juttatásokat?
6. Végeztek Önök felmérést cégen belül a home officeról?
7. Bevezetnék a későbbiekben?

