

BUDAPESTI GAZDASÁGI
EGYETEM PÉNZÜGYI ÉS
SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

Dobó Brigitta
Távoktatás
Gazdálkodási és
menedzsment
alapszak
Vállalkozásszervező
specializáció

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A home office hatása a munkavállalók
teljesítményére a koronavírus járvány
következtében

Belső konzulens: Dr. Csányi Eszter

Külső konzulens: Nagy Miklós Richárd

Dobó Brigitta

Távoktatás

Gazdálkodási és
menedzsment szak

Vállalkozásszervező
specializáció

2022

NYILATKOZAT

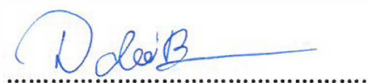
Alulírott DOBÉ BRIGITTA büntetőjogi felelősségem tudatában nyilatkozom, hogy a szakdolgozatomban foglalt tények és adatok a valóságnak megfelelnek, és az abban leírtak a saját, önálló munkám eredményei.

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 december hónap nap



hallgató aláírása

Tartalom

1. Bevezetés.....	2
2. Szakirodalmi áttekintés	4
2.1 A tipikus és az atipikus foglalkoztatási formák.....	4
2.2 A home office és a hibrid munkavégzés, mint atipikus foglalkoztatási formák összehasonlítása.....	9
2.3 A home office kialakulása	12
2.4 A home office és a klasszikus foglalkoztatás összehasonlítása.....	17
2.4.1 A home office és a klasszikus foglalkoztatás előnyei és hátrányai munkavállalói szemszögből.....	19
2.4.2 A home office és a klasszikus foglalkoztatás előnyei és hátrányai munkáltatói szemszögből.....	21
2.5 A jövő foglalkoztatási formái	22
3. Az empirikus kutatás és eredményei.....	25
3.1. A kutatás ismertetése, módszere és a kutatási kérdések	25
3.2 Eredmények értékelése	26
3.2.1 Demográfiai adatok.....	26
3.2.2 Eszközök és munkakörnyezet	33
3.2.3 Munkahelyi kapcsolatok és kommunikáció.....	41
3.2.4 Munkahely és magánélet egyensúlya.....	48
3.2.5 Teljesítmény.....	52
3.2.6 Az otthoni munkavégzés a járvány enyhülését követően	58
4. Összegzés	60
5. Irodalomjegyzék.....	63
5.1 Tanulmányok	63
5.2 Könyvek.....	63
5.3 Folyóiratok.....	63
5.4 Jogszabályok.....	64
5.5 Egyéb internetes források	64
6. Függelék	67
6.1 Kérdőív	67
6.2 Táblázat- és diagram jegyék.....	78

1.Bevezetés

Szakedolgozatom témája a Covid-19 járvány következtében bevezetett home office hatása a munkavállalók teljesítményére. A pandémia gazdaságra, társadalomra valamint munkaerőpiacra gyakorolt hatása jelentős. A járvány miatt bevezetett otthoni munkavégzés teljesen átformálta a munkavégzésről alkotott elképzeléseket mind a munkavállalók mind a munkáltatók számára. Véleményem szerint, hogy már sosem fogunk teljes egészében visszaállni a hagyományos irodai munkavégzésre, éppen ezért tartottam fontosnak megvizsgálni az esetlegesen felmerülő problémákat, előnyöket és hátrányokat az otthoni munkavégzés esetében.

Személy szerint az otthoni munkavégzés engem nem érintett, mivel egy KKV-nál dolgozom, és a munkavállalók alacsony létszámából adódóan a vezetőség nem tartotta indokoltnak a home office-ra való tartós átállást. Azonban a közvetlen környezetemben számos embert érintett az átszervezés, köztük olyan pályakezdő munkavállalókat is, akik a járvány alatt nyertek felvételt munkahelyükre, és úgy kezdtek el dolgozni, hogy alig vagy egyáltalán nem találkoztak személyesen kollégáikkal. Ezt a jelenséget nagyon érdekesnek találtam, témaválasztásomat elsősorban az ebből fakadó kíváncsiság vezérelte. Kutatásom során megvizsgáltam a járványügyi intézkedések okozta kihívásokat, amelyekkel a munkavállalók és a munkaadók szembesültek, továbbá, azt hogy a Covid-19 járvány milyen hatással lehet a munkaerőpiacra és a munkavállalásra hosszú távon.

A 2. fejezetben, a szekunder kutatás során, először bemutatom a tipikus és az atipikus foglalkoztatási formák közti különbséget, és részletesen bemutatom az atipikus munkavégzési formákat. Kutatásom elsősorban a home office-ra fókuszál, azonban a hibrid munkavégzés is lényeges szerepet játszott mind a pandémiás időszakban, mind a járványügyi intézkedések enyhülését követően, ezért fontosnak tartom ennek a két munkavégzési formának az összehasonlítását. Ezt követően ismertetem a home office kialakulásának körülményeit, továbbá összevetem az előnyeit és hátrányait a klasszikus foglalkoztatási formához viszonyítva, munkavállalói valamint munkáltatói szemszögből. A szakirodalmi áttekintést a különböző munkavégzési formák lehetséges változásával, valamint a jövőben várhatóan elterjedő foglalkoztatási fajtákkal zárom, mert lényegesnek tartom összefoglalni, hogy milyen változásokra lehet számítani a munkaerőpiacon.

A 3. fejezetben a primer kutatásomat ismertetem. Azt mértem fel, hogy a munkavállalók teljesítményére milyen hatást gyakorolt az otthoni munkavégzés. Úgy vélem, hogy a teljesítményt a home office-ban nagyban befolyásolja, hogy a munkavállalók megkaptak-e minden szükséges eszközt a munkavégzéshez, milyen hatékonyan tudtak távolról kommunikálni kollégáikkal, valamint vezetőikkel, a munka-magánélet egyensúlya javult, vagy romlott, illetve, hogy mennyire érezték magukat túlterheltnek, stresszesnek.

Ezek alapján az alábbi kutatási kérdéseket fogalmaztam meg:

1. Jellemzően mely munkaadók bocsájtották a munkáltatók rendelkezésére a munkavégzéshez szükséges eszközöket a vállalat méretének és a szektornak a függvényében?
2. Hogyan ítélték meg a távmunka alatt a kommunikációt az egyes korcsoportok?
3. Mi jellemzi a munka-magánélet egyensúlyának alakulását a home office következtében nemek szerint?
4. Mi jellemzi a stressz szintjét és a munkavégzést a teljesítmény függvényében?

Kutatásom alapját egy kérdőív képezi, melyet a válaszadók anonim módon töltöttek ki. A kérdéssort online, a Facebookon tettem elérhetővé, összesen 103 kitöltőt sikerült elérnem. Az eredményeket a kutatási kérdéseknek megfelelően összesen hat alfejezetre bontottam.

Az első részben bemutatom a válaszadók demográfiai adatait, majd megvizsgálom a munkavállalók rendelkezésére bocsájtott eszközöket illetve a munkakörnyezetet az egyes szektorok és a vállalatok méretének függvényében. A harmadik alfejezetben a munkahelyi kapcsolatokat és a kommunikációt vizsgálom a 18-30 év, 31-40 év, 41-50 év, 51-60 év közötti korcsoportokban. A következő részben a munka-magánélet egyensúlyának alakulását vizsgálom, különös tekintettel a túlórák mértékének változására a home office előtti állapothoz képest a férfiak valamint a nők körében. Az ötödik alfejezetben a teljesítményt vizsgálom, melyhez a kitöltőket három csoportra osztottam: azokra, akik saját bevallásuk szerint gyengébben, változatlanul vagy jobban teljesítettek a home office során. Végezetül bemutatom, hogy a válaszadók jelenleg heti hány napot dolgoznak otthonról, illetve, hogy melyik munkavégzési formát választanák: hagyományos irodai, hibrid, vagy otthoni munkavégzést. Véleményem szerint a munkavállalók igényei nem elhanyagolható tényezők, nagyban befolyásolják a teljesítményt, ezáltal egy vállalat hatékonyságát, így azt is bemutatom, hogy a

kitöltők szerint mivel lehetett volna javítani az otthoni munkavégzést, azaz melyek azok a komponensek, amelyek a jövőben fejlesztésre szorulnak.

Dolgozatomat a 4. fejezetben az elmélet és a gyakorlat alapján megfogalmazott összegzéssel zárom.

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1 A tipikus és az atipikus foglalkoztatási formák

Mielőtt definiálnánk az otthoni munkavégzést, fontos meghatározni, hogy mitől válik egy munkavégzési forma atipikussá, azaz miben tér el a hagyományos munkavégzéstől.

Hagyományos munkavégzés esetén két csoportot különböztetünk meg: a kötött valamint a rugalmas munkavégzési formát.

Kötött munkavégzés esetén a munkavállaló jellemzően határozatlan idejű szerződést köt a munkáltatóval, melynek értelmében a munkavállaló heti 40 óra munka elvégzésére köteles, ami hétfőtől péntekig, napi 8 óra munkát jelent a munkáltató székhelyén vagy telephelyén. Fontos kiemelni, hogy ez esetben a munkáltató rendelkezik a munkavállaló idejével, azaz a dolgozó nem oszthatja be saját idejét. A munkához szükséges eszközöket mindkét esetben a munkáltató bocsátja a munkavállaló rendelkezésére.

Rugalmas munkavégzés esetén a munkavállaló maga osztja be munkaidejét, akár csúsztatva a munkaórákat, amennyiben ledolgozza a kötelező heti 40 órát. Az egyetlen kikötés ebben az esetben, hogy a napi munkavégzésnek 4 és 12 óra közé kell esnie. Ugyancsak rugalmas munkavégzésnek tekinthető a szezonális munkavégzés is, melynek során a munkavégzés az év egy adott időszakához kötődik. Összességében akkor nevezünk egy munkavégzést hagyományosnak, amennyiben a foglalkoztatásra a munkajog általános szabályai érvényesek. (Hovánszki, 2005)

Atipikusnak tekinthető az a foglalkoztatási forma, amely a tipikus jogviszonytól eltér, és amelyre az általánostól eltérő, speciális szabályozás érvényes. A teljesség igénye nélkül az alábbi alternatív foglalkoztatási formákat ismertetem röviden:

- részmunkaidős foglalkoztatás
- határozott idejű foglalkoztatás

- alkalmi foglalkoztatás
- készenléti munkavégzés
- munkaerő kölcsönzés
- távmunka
- megbízási vagy vállalkozói szerződéses munkaviszony
- bedolgozás
- önfoglalkoztatás
- gyakornokok foglalkoztatása
- diákok foglalkoztatási iskolaszövetkezeten keresztül
- munkakör megosztás
- home office
- hibrid munkavégzés.

A részmunkaidős foglalkoztatás esetén kezdetben az egyetlen különbség a teljes munkaidő lerövidítéséből adódott, ma már egészen más a helyzet. Akár napi 6 órás munkavégzést is tekinthetünk teljes munkaidőnek, amennyiben a felek ebben állapodtak meg, és ezt rögzítették a munkaszerződésben. Ezt azért fontos kiemelni, mert ebben az esetben a munkavállalót ugyanannyi munkabér illeti meg, mint azt, akit általános teljes munkaidőben foglalkoztatnak. Ezzel szemben a részmunkaidős munkavállalót időarányosan kevesebb bér illeti meg. A munkaszerződésnek egyértelműen ki kell mondani, hogy a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatásban áll. (Szabó, 2020)

A határozott idejű foglalkoztatási forma áll a legközelebb a tipikus foglalkoztatáshoz. Ebben az esetben a felek meghatározott időre kötnek szerződést egymással, melynek maximális mértéke maximum öt év lehet, azonban a szerződésben meghatározott időtartam módosítható, áttérhetnek határozatlan idejű szerződésre is. Legtöbbször egyes projektek idejére alkalmazzák ezt a formát, vagy határozott ideig távol lévő munkavállaló pótlására. (www.atipikus.hu)

Az alkalmi munkavégzés az egyszerűsített foglalkoztatás egyik alfaja, a mezőgazdasági idénymunkával és a turisztikai idénymunkával együtt. Alkalmi munkavégzés esetén a munkáltató és a munkaadó szintén határozott időre kötnek szerződést egymással, melynek mértéke nem haladhatja meg az öt egymást követő napot (vagy a havi 15 napot/ évi 90 napot). A magyar jogszabály ún. létszámkorlátot ír elő a munkáltatónak, amely a foglalkoztatott főállású munkavállalók számától függ. Főállású személyt nem foglalkoztató munkáltató esetén egy alkalmi munkavállalót, 1-5 közötti főállású munkavállaló esetén 2 alkalmi munkavállalót,

6-20 főállású munkavállaló esetén 4 alkalmi munkavállalót, foglalkoztathat a munkaadó, 20 munkavállaló felett az alkalmi munkavállalói létszám nem haladhatja meg a főállású munkavállalók létszámának 20 %-át. (Mt. 2010. évi LXXV. 1. § (2) bekezdés)

A készenléti foglalkoztatási forma a magyar jogszabályok értelmében csak abban az esetben lehetséges, ha munkavállaló állományba van véve és fizetésben részesül. Ez egy speciális foglalkoztatási forma, melynél nem áll fenn folyamatos munkavégzés, ennél fogva a heti 40 óra helyett a munkaidőt heti maximum 72 órában állapítja meg a jogszabály. A készenlét azt jelenti, hogy a munkavállaló a napi munkaidőn kívül meghatározott időintervallumban a munkáltató rendelkezésére áll. (Szabó, 2022)

Munkaerő kölcsönzés esetében a munkavállaló olyan féllel köt határozott vagy határozatlan idejű szerződést, amelynek tevékenysége kimondottan a munkaerő kölcsönzés, munkáltatói jogokat a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő megosztva gyakorolják. A kölcsönző cég felelőssége a munkaviszonnyal kapcsolatos adminisztráció és bérügyek lebonyolítása, míg a kölcsönvevő felelőssége a munkavégzésre vonatkozó szabályok betartása. (www.jogpontok.hu)

A távmunka legáltalánosabb definíciója szerint távmunkás az, aki munkajogviszonyban áll oly módon, hogy munkaidejének legalább ötven százalékát a munkáltató fő telephelyétől távol tölti és munkájához számítógépet és telekommunikációs kapcsolatot használ. (Barnard, 1996)

A Munka Törvénykönyve szerint a

„távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.” (Mt. 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdés)

Mindkét megfogalmazásból látszik, hogy a munkáltató telephelyét vesszük viszonyítási alapul, tehát ami nem ezen a helyen történik az távmunkának minősíthető. Itt merül fel az első fontos kérdés az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban. Mi különbözteti meg a távmunkát az otthoni munkavégzéstől? Elősorban azt fontos kiemelni, hogy távmunkának minősül az is, ha a munkavállaló által kirendelt helyen kell elvégezni a munkát, vagyis a távmunkának még nem feltétele az otthoni munkavégzés.

A munkáltatóval (vagy ez esetben a megrendelővel/megbízóval) megbízási vagy vállalkozói szerződésben álló alkalmazott rendszerint önálló vállalkozás. Ebben az esetben a munkáltató nem fizet járulékot és személyi jövedelemadót. A szerződésben foglalt munka végeztével a díjazás kizárólag abban az esetben lehetséges, ha a munkavállaló teljesítette a szerződésben

rögzített feltételeket. Mivel az elvégzendő munka általában határidőhöz van kötve, így ez a foglalkoztatási forma is határozott idejűnek tekinthető.

A bedolgozói jogviszony sokáig nem is volt önálló foglalkoztatási forma, 2012-ben emelték a munkajogviszony körébe. A távmunkához hasonlóan a munkavégzés itt sem a munkavállaló telephelyén történik, azzal a különbséggel, hogy a munkavégzéshez nem számítástechnikai eszközökre van szükség. A másik fontos különbség, hogy bedolgozói munkaviszony csak abban az esetben létesíthető, ha az elvégzendő munka teljesítménykövetelmény-munkanorma, vagy egyéb mennyiségi vagy minőségi mutatók formájában mérhető legyen. A bedolgozói szerződésben kötelező rögzíteni az elvégzendő tevékenységet, a munkavégzés helyét, valamint a bedolgozó bérét. (Hovánszki, 2005)

Az önfoglalkoztatás, mint jogi kifejezést először az uniós viszonylatban kezdték használni. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet szerint önfoglalkoztató az, akinek munkája ellenértéke kizárólag az általa elállított javak vagy szolgáltatások hasznától függ. (Resolution Concerning the ICSE, 1993)

Magyar viszonylatban ehhez a definícióhoz az egyéni vállalkozók állnak a legközelebb, azonban nem mindenki sorolható ebbe a kategóriába. A 1998. évi LXXII. törvény alkalmazásában önfoglalkoztatásnak minősül

„minden olyan, a jogszabályok szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenység, amelynek gyakorlója az egészségbiztosítási, illetőleg a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről szóló jogszabályok rendelkezései szerint maga köteles gondoskodni.” (1998. évi LXXII. törvény, 1. § (3) bekezdés)

Gyakornoki foglalkoztatás kétféle munkavégzést tesz lehetővé.

Az első, a duális képzés keretein belül történő gyakorlat, amelynél a hallgató a képzés ideje alatt tanulmányaival párhuzamosan tölti gyakorlati idejét.

A másik esetben a hallgató a képzéshez közvetlenül nem kapcsolódóan tölti gyakorlatát. A díjazás természetesen mindkét esetben eltérő. Duális képzés esetében a munkáltató abban az esetben köteles fizetést adni a hallgatónak, amennyiben a gyakorlat időtartama meghaladja a hat hetet. Amennyiben a gyakorlat nem duális képzés keretein belül történik, úgy a díjazás a munkáltató és a hallgató közös megállapodása szerint történik. A gyakornoki munkavégzésre azonban vonatkozik egy speciális szabály, melynek értelmében a költségvetési szervnél eltöltött gyakorlati idő a munkáltató számára nem jár fizetési kötelezettséggel, sőt, esetenként hallgatói munkaszerződést sem kötnek a hallgatóval. (www.szakszervezetek.hu)

Az iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatás leginkább a munkaerő kölcsönzéshez hasonlítható, azzal a különbséggel, hogy munkaszerződés helyett az iskolaszövetkezet tagi megállapodást köt a hallgatóval. Ez a foglalkoztatási forma csak felsőoktatásban részt vevő hallgatók számára biztosít munkavégzési lehetőséget, azon belül is a nappali hallgatói jogviszonnyal rendelkezők részére. A munka teljesítése ebben az esetben is harmadik félnél történik, határozott időre szerződve. Fontos kiemelni, hogy ebben az esetben a munkaviszony addig él, amíg a tagság meg nem szűnik. (Simon, 2014)

A munkakör megosztás, vagy más néven job sharing, lényegében a részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális formája, amelyben egy munkakört két, vagy akár több munkavállaló egyszerre tölt be. Tehát munkakörük, feladataik megegyeznek, a munkát felváltva, egymástól eltérő időben végzik, így valamelyikük mindig a munkaadó rendelkezésére áll. Mivel a munkát időarányosan osztják be, az elvégzett munkáért járó bér, egyéb juttatások is arányosan kapják. Van azonban egy lényeges eltérés a munkakör megosztás és a hagyományos részmunkaidős foglalkoztatás között: job sharing esetében a munkavállalók felelőssége közös. (Hajdú, 2017)

A job sharing keretén belül gyakran egyenletesen osztják el a munkaterhelést és az óraigényt az alkalmazottak között, de más megoldás is lehetséges. Például ahelyett, hogy mindkét alkalmazott heti 20 órát dolgozna, az egyik személy 25 órát, a másik pedig 15 órát dolgozhat.

A home office fogalmát nehéz meghatározni, vagy akár külön választani a távmunka fogalmától, hiszen egyes jogrendszerekben az otthoni munkavégzést a távmunka szinonimájaként kezeli. Ennek a foglalkoztatási formának nincs külön jogszabályi definíciója. Számos szakirodalom a home office-t lényegében a távmunka egy alfajaként határozza meg, amelynek keretein belül az alkalmazottak nem ingáznak a munkahelyük és az otthonuk között, hanem otthonról végzik munkájukat. Ezzel azonban az a probléma, hogy a munkavégzés helyét leszámítva a home office inkább a tipikus foglalkoztatási forma jegyeit hordozza: a munkavállaló jellemzően kötött munkarendben dolgozik, a munkaadó eszközeivel, a munkáltatónak pedig széles utasítási köre van. (Herdon, 2020)

Ugyanakkor az is elmondható, hogy vannak olyan munkavállalók, akik a home office keretein belül rugalmas időbeosztással rendelkeznek. Ez a rugalmas munkavégzés egy formája, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy otthonról végezzék szokásos munkafeladataikat. Az otthoni munkavégzés pontos definiálás tehát nem egyszerű, további jellemzőire, jogi hátterére a következő alfejezetben fogok kitérni.

Végül, de nem utolsó sorban, szeretném röviden ismertetni a hibrid munkavégzést, amelyet a következő alfejezetben az otthoni munkavégzéssel fogok összehasonlítani. A definíciónál

ugyanabba a problémába ütközünk, mint a home office esetében: nincs jogszabályi meghatározása. A gyakorlatban ez egy olyan atipikus foglalkoztatási forma, amelyre a vállalatok nagy része a járványügyi szigorítások lazítása utána tért át. Szűkebb értelemben véve, a hibrid munkavégzés az otthoni munkavégzés és a távmunka egyfajta keveréke, melynek során a munkavállaló csak bizonyos napokon dolgozik otthonról, a többi napot az irodában tölti. Ennek megoszlásáról nincs külön szabályozás, közös megegyezésen alapul. A vírus terjedésének megakadályozása érdekében a járványügyi szigorítások enyhülése után a nagyobb dolgozói létszámmal rendelkező vállalatok nem rendelhettek be mindenkit, a hibrid munkavégzés pedig lehetővé teszi, hogy csak indokolt esetben legyen szükség a munkavállaló fizikai jelenlétére a munkahelyen. Ettől függetlenül a munkavégzés szimultán zajlik, így a home office-hoz hasonlóan az együttműködés alapja a virtuális tér. A vállalatoknál alkalmazott hibrid munkarend eltérő is lehet. Munkavállalók szempontjából leginkább kedvező megoldás, ha ők maguk dönthetik el, hogy mely nap(ok)on menjenek be az irodába. Ezen felül beszélhetünk még hibrid osztott hétről, melynél a vállalati maga jelöli ki az otthoni valamint a helyszíni munkanapokat az egyes részlegek számára, valamint hibrid-manager ütemezéséről, amikor a középvezetők döntenek el, hogy saját csapatával/beosztottjaival mely nap(ok)on szeretne személyesen találkozni.

2.2 A home office és a hibrid munkavégzés, mint atipikus foglalkoztatási formák összehasonlítása

A home office és a hibrid munkavégzés leírásából látható, hogy legfontosabb hasonlóságuk a részben vagy teljes egészében otthonról történő munkavégzés illetve az online kommunikáció. Ahhoz, hogy a két munkavégzési formát megfelelően össze tudjuk hasonlítani, elsősorban azt kell megértenünk, hogy a munkavégzésről alkotott elképzeléseket a pandémiás időszak teljesen átformálta. A járványügyi intézkedések soha nem látott helyzetet idéztek elő a munkaerőpiacon. Rengeteg új elvárásnak kellett megfelelni mind céges, mind egyéni szinten a munkavégzést illetően, új szervezeti kultúrát kellett kialakítani.

A kommunikáció és a személyes kapcsolatok

Munkavállalói szemszögből megközelítve a kommunikáció átültetése a virtuális térbe éppúgy nehézségekbe ütközhet, mint a szervezet számára. Kommunikációink szerves részét képezi a metakommunikáció, amelyet a home office nem tesz lehetővé. Ez egyes munkavállalók

számára jelentősen megnehezítheti az együttműködést kollégáival, feletteseivel. A testbeszéd hiánya és a kizárólag formális, írásos kommunikációra való támaszkodás könnyen félreértéseket szülhet, ez pedig negatívan befolyásolhatja a közösségi morált és a teljesítményt.

Fontos kiemelni, hogy home office esetén nem csak fizikai távolságról, hanem működési és affinitási távolságról is beszélünk.

Működési távolság alatt azokat a folyamatokat és munkamódszereket értjük, amelyek vagy segítik, vagy gátolják a csapatokat az együttműködésben.

Az affinitási, vagy más néven érzelmi távolság nagymértékben befolyásolja, hogy egy csapat mennyire hatékonyan működik együtt, ugyanis ez határozza meg, hogy a csapattagok érzelmileg és mentálisan mennyire kötődnek egymáshoz. A vezetők számára a legjobb módja annak, hogy javítsák a csapat teljesítményét, ha az affinitási távolság csökkentésére összpontosítanak. Home office esetében erre megoldás lehet, ha nagy hangsúlyt fektetnek a rendszeres videohívásokra, amelyek sokkal jobb módja a kapcsolatépítésnek és az empátia kialakításának, mint az e-mailek vagy a hanghívások. (Thomas, 2020)

Ugyanakkor egyes feladatok elvégzése személyes jelenlétet igényelhet, erre inkább a hibrid foglalkoztatás jelent megoldást. Ebben az esetben az egyes részlegek személyes vagy otthoni jelenlétét az egyes feladatokhoz lehet rendelni. Ahogy korábban a hibrid munkavégzésnél említettem, ez az ún. hibrid-manager ütemezés. Ez a módszer lehetőséget ad arra, hogy azokat a feladatokat, amely személyes kommunikációt igényelnek akár határidejükből, akár jellegükből adódóan, a munkavállalók a munkahelyen végezzék el, míg azok a feladatok, amelyek nem igényelnek személyes kommunikációt, vagy esetleg inkább adminisztratív jellegűek, a munkavállalók otthonról végezzék el.

A hibrid foglalkoztatás mellett egy másik fontos érv is szerepet játszik: a mentálhigiénia. A személyes interakciók révén könnyebb kapcsolatot építeni, ezáltal a hibrid munkakörnyezetben az iroda egyfajta „kulturális térként” funkcionál, amely lehetővé teszi a tanulást, a kapcsolat- és a csapatépítést, valamint az együttműködést. Ez nem csak a hatékonyság szempontjából előnyös, hanem egyúttal csökkenti a szociális izolációt.

A munkavégzés helyével kapcsolatban felmerülő költségek

A home office esetében a munkavállaló megspórolja az utazás költségeit, ugyanakkor a rezi költségei természetesen emelkednek. Amennyiben azt feltételezzük, hogy a munkaadó nem ad anyagi hozzájárulást a megnövekedett megélhetési költségek kiegészítésére, abban az esetben

jelentős költségeket spórol meg. Ugyan telephellyel, például irodával mindenképpen rendelkeznie kell, annak fenntartási költségei jelentősen csökkennek, amennyiben a munkavállalók nem járnak be. Emellett csökkennek azok a kiadások is, amelyeket egy a munkavállaló rendelkezésére bocsátott gépjármű üzemben tartása, vagy egy bérlet térítés jelent. Ugyanakkor fenntartani egy telephelyet, amely nincs teljes egészében kihasználva, nem gazdaságos hosszútávon. Egy kisebb irodát is elég fenntartani, ha csak bizonyos számú dolgozó van jelen adott munkanapokon.

A munka-magánélet egyensúlya

Elméleti szinten a hibrid munkavégzés ideális, hiszen ötvözi az otthoni valamint az irodai munkavégzés előnyeit, a gyakorlatban azonban ez nem ilyen egyszerű. A hibrid munka kimerítővé válhat, ami ahhoz a problémához vezet, amelyre a dolgozók azt gondolták, hogy a hibrid munkavégzés megoldást jelent: kiégéshez.

Caminiti 2022-es cikkében ír a TinyPulse munkavállalói elkötelezettség-platform globális tanulmányáról, miszerint a humán erőforrás-vezetők több mint 80%-a arról számolt be, hogy a hibrid kimerítőnek bizonyul az alkalmazottak számára. A dolgozók arról is beszámoltak, hogy a hibrid munkavégzés érzelmileg jobban kimerítő volt, mint a home office, és megterhelőbb, mint akár a teljes munkaidős irodai munka. Tehát a legnagyobb kihívás éppen a változatosságban rejlik. Sokkal nehezebb a munkavállalók számára napi rutint kialakítani egy folyamatosan változó munkakörnyezetben. Ugyan a vállalatok sok esetben rugalmasságot szeretnének biztosítani munkavállalóik számára a hibrid munkavégzés bevezetésével, azonban a gyakorlatban sok esetben megszabják, hogy az alkalmazottaknak hány napig, hány óráig kell személyesen jelen lenniük. A kiszámítható, következetes rutin segíthet az embereknek megbirkózni a stressz és a bizonytalanság érzésével, míg a konzisztencia hiánya megnehezíti az alkalmazkodást, és növeli a stresszt. Home office esetében a munkavállalóknak nem kell utazással tölteniük az idejüket. A megspórolt idő, valamint az általuk választott kényelmes környezetben végzett munka hozzájárul a teljesítmény, és a hatékonyság javításához. Az egyensúly fenntartásához a hibrid munkavégzést nem lehet teljes mértékben a home office és az irodai munka keverékeként kezelni, sokkal célravezetőbb, ha a munkavállalók több teret kapnak feladataik elvégzéséhez. (Caminiti, 2022)

Összességében tehát elmondható, hogy a hibrid munkavégzés számos előnyös mindkét fél számára, abban az esetben, ha a munkaadók és a munkavállalók ezt egy teljesen egyedi foglalkoztatási formaként kezelik, és nem csak egy köztes megoldásként. Olyan körülményeket

kell teremteni a munkavállalók számára, amelyben megfelelően tudnak teljesíteni, és amelyben támogatott a munka-magánélet egyensúlyának megőrzése. Ez természetesen a home office-ra is vonatkozik, kiváltképp, hogy fizikai távolság esetén a teljesítmény, a hatékonyság a munkaadók számára nehezebben mérhető, míg a munkavállalóknak nehezebbé válhat a stressz kezelése, és felborulhat az egyensúly a szabadidő és a munkaidő között. Mindkét fél számára olyan munkakörülményekre van szükség mindkét foglalkoztatási forma esetében, amely hosszútávon fenntartható és kiszámítható.

2.3 A home office kialakulása

Mielőtt a home office kialakulásának magyar hátterét bemutatnám, előbb a home office „elődjét”, a távmunkát, mint munkavégzési forma eredetét vizsgálom meg. Ehhez egészen az 1970-es évekig kell visszatekinteni.

Jack M. Nilles 1970-ben kezdte vizsgálni a távmunka potenciális előnyeit és hátrányait, majd 1976-ban F. Roy Carlssonal, Paul Gray-el és Gerhard J. Hannemannal közösen publikálták a távmunkával foglalkozó szakirodalom alapkövének számító „A távközlés-szállítás kompromisszuma: a jövő lehetőségei” (The Telecommunications-transportation Tradeoff: Options for Tomorrow) című könyvet.

A szerzők két javaslatot tettek: vagy át kell alakítani az alkalmazottak munkaköreit úgy, hogy azok minden egyes helyen továbbra is önállóak legyenek, vagy kellően kifinomult távközlési rendszert kell kialakítani, amely lehetővé teszi az információátadást. Több okuk volt a távmunka lehetőségeinek vizsgálatára: egyrészt a levegőszennyezés csökkentése, másrészt az olajválság, valamint az ingázási idő csökkentése. Utóbbi az Egyesült Államokban, különösen nagyvárosokban, mint például Los Angeles-ben okozott komoly problémát. A munkahelyet részben vagy egészben áthelyezték a munkáltató telephelyén kívül és a munkavállaló otthonához közel. Tehát ekkor még nem beszélhetünk home office-ról. 1979-ben, amikor az olajválság már hat éve tombolt, a Washington Post lehozott egy cikket „Az otthoni munkavégzéssel üzemanyagot lehet spórolni” (Working at home can save gasoline) címmel. Az előnyök mellett a cikk felhívja a figyelmet azokra a problémákra, amiket manapság is hallhatunk a távmunkával kapcsolatban: a munkavállaló teljesítményének mérése, a munkavállaló izolációja feletteseitől valamint munkatársaitól, illetve az otthoni környezetből adódó zavaró tényezők. (Schiff, 1979)

Az 1980-as évek elején a vállalatok elkezdtek tesztelni a távmunka rendszerét, 1987-ben már közel 1,5 millió ember dolgozott távmunkásként. Az 1980-as évek végén és az 1990-es évek elején a hagyományos levelezési eszközöket kezdték kiszorítani telekonferenciák, az elektronikus posta, valamint az internet. A *Journal of International Information Management* 1994-ben kiadott egy jelentést „Telekommunikáció: Új munkastílus” (Telecommuting: A New Business Work Style) címmel, amelyben részletezték a távmunka előnyeit és hátrányait, illetve 12 pontban összefoglalták a sikeres távmunka kulcsfontosságú módszereit:

1. A felsővezetés elköteleződése és támogatása elengedhetetlen.
2. A munkavállalókat objektíven kell értékelni.
3. A távmunkában dolgozóknak rendszeresen visszajelzésre van szükségük az elvégzett munkával kapcsolatban. Ezáltal a vezetők kezében marad az irányítás, a munkavállalók pedig nem veszítik el motivációjukat hosszú távon.
4. Méltányos javadalmazási rendszert kell kialakítani a munkavállalók számára.
5. Biztosítani kell a szükséges eszközöket a távmunkához.
6. Írásban értesíteni kell a távmunkában dolgozókat akár hírlevél, akár rövid összefoglaló formájában.
7. A távmunkában dolgozóknak személyesen meg kell jelenni az értekezleteken.
8. Ösztönözni kell a munkavállalókat, hogy bejárjanak a munkahelyre, amikor csak tehetik.
9. Ki kell választani a távmunkával betölthető pozíciókat.
10. Ki kell választani a távmunka végzéséhez alkalmas embert.
11. Távmunkához elengedhetetlen a jól kiépített számítógépes hálózat.
12. Érdemes ún. távmunka központokat nyitni, egyfajta kompromisszumként a hagyományos irodai valamint otthoni munkavégzés helyett. (Venkatraman, 1994)

1996-ban Jack M. Nilles publikálta egy 400 távmunkást vizsgáló felmérés eredményeit. A kutatásban Nilles így nyilatkozik a távmunkáról: „A távmunka egy kétélű fegyver. Használatától függően hatása lehet pozitív és negatív-a legkritikább esetben semleges. (...) Úgy tűnik, nem is kérdés, hogy a távmunka velünk marad.” (Nilles, 1996, p. 22)

A távmunka nem csak velünk maradt az évek során, a 2000-es években egyre népszerűbbé vált a foglalkoztatás ezen formája. 2010-ben Barack Obama elnök aláírta a 2010-es távmunka javításáról szóló törvényt, amely nemcsak ösztönzi, hanem előírja az összes szövetségi

végrehajtó ügynökségnek, hogy dolgozzon ki szabályzatot a jogosult alkalmazottak távoli munkavégzésére. Nilles szerint a távmunka gyors elterjedésének legnagyobb akadálya nem a nagy sebességű internethez való hozzáférés, vagy a jobb technológia hiánya, hanem szervezeti és vezetői normák átformálás. (www.flexjobs.com)

A home office bevezetésének körülményei Magyarországon

Mivel magyar viszonylatban a távmunka fogalmának jogi környezete nemzetközi alapokon nyugszik, először az EU-s jogszabályi hátteret kell megvizsgálni.

Az Európai Tanács 1992-ben felkért egy szakértőkből álló csoportot, hogy készítsen jelentést az információs társadalomról. A csoportot Dr. Martin Bangemann biztossági tag vezette, az elkészült jelentés így Bangeman-jelentésként vált ismertté, melyben különböző teendőket határoztak meg a távmunka megkönnyítése érdekében.

Az Európai Bizottság, igazodva a kitzűzött feladatokhoz kiemelkedő szerepet szánt a távmunkának. 2002-ben aláírták az első Európai Távmunka Megállapodást, amely a következőképpen definiálja a távmunkát:

„A 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. A jelen megállapodás a távmunkavállalókról szól. Távmunkavállaló minden olyan személy, aki a fenti meghatározás szerinti munkát végzi.”(A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása, 2002, p. 4)

Hazánkban 1996-ban létrehozták az Informatikai Főosztályt a távmunka adminisztratív felügyeletének céljából. A privatizációt követően a munkanélküliség stabilizálódott, a foglalkoztatottság szintje alacsony volt. Többek között ezért vetődött fel a távmunkavégzés meghonosítása. 1998-ban létrehozták a Távmunka Koordinációs Közhasznú Társaságot (Távmunka Kht.), melynek elsődleges célja a távmunkához szükséges megfelelő informatikai háttér kialakítása volt. A Társaság létrehozott egy adatbázist, amely a távmunkára jelentkezőket volt hivatott regisztrálni. Míg közel 13 ezer ember regisztrált, mint potenciális távmunkást, addig regisztrált munkáltató alig akadt. Egy évvel később a Társaság csődöt jelentett, és bár adósságait 2000-re rendezte, a kialakult rossz hírneve miatt a távmunkások közvetítésében vezető szerepet sosem töltött be. (www.poli.hu)

A távmunka jogi kereteit elsősorban az Európai Távmunka Megállapodás, valamint a 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításai adják. Azonban a törvény a távmunkát a Mt. hatálya alá eső munkaviszonyok közé sorolja, ami azért problémás, mert az önfoglalkoztatók és egyéni vállalkozók nem esnek ebbe a kategóriába. (Forgács, 2009)

Az Eurostat kimutatása alapján a járvány következtében 2020-ban az otthonról dolgozók száma ugrásszerűen megnőtt az EU-ban. Míg 2019-ben ez az érték 5,4 % volt, 2020-ban már 12 % volt. Magyarországon 2010 és 2020 között 2019-ben, a járványt megelőzően volt a legalacsonyabb a távmunkában dolgozók aránya, 1,2 %. Ezzel szemben 2020-ban ez az érték 3,6 %-ra nőtt. Megfigyelhető továbbá az is, hogy Magyarországon 2013 óta a távmunkában dolgozók aránya folyamatosan csökkent, egészen 2019-ig. (Eurostat, 2021)

A járvány azonban rákényszerítette a munkaerőpiacot a változásra.

A szektor neve	A bruttó hozzáadott érték változása (%)	
	EU átlagában	Magyarországon
Információ és kommunikáció	0,2	4,5
Pénzügy és biztosítás	-1,3	3,6
Ingatlanügyletek	-0,8	-2,0
Mezőgazdaság	-1,1	-2,5
Közigazgatás, védelem, oktatás, egészségügy	-2,8	-18,8
Nagy- és kiskereskedelem, szállítás, szállás	-12,6	-44,5
Szakmai, tudományos és műszaki tevékenység	-8,7	-7,0
Ipar	-9,4	-7,2
Építőipar	-5,9	-11,7
Művészet, szórakozás és szabadidő	-16	-11,2

1. táblázat: A bruttó hozzáadott érték volumenváltozása 2020 első három negyedévében 2019 hasonló időszakához képest az Európai Unió országainak átlagában és Magyarországon

Forrás: Béresné, Maklári 2020

A 1. táblázat a bruttó hozzáadott érték volumenváltozását szemlélteti 2019-ről 2020-ra. Jól látható, hogy Magyarországon csak az IT, valamint pénzügyi szektor tudott fejlődni, az összes többi szektort negatívan befolyásolta a járvány. Hazánkban a legnagyobb visszaesés a kereskedelmi, „szállító és szállás szektorban” történt, míg az EU-ban a művészeti szektor látta

legnagyobb kárát a Covidnak. Ezt azért tartom fontosnak kiemelni, mert elsősorban az IT, valamint a pénzügyi és biztosítási munkakörök azok, amelyek távmunkában, akár otthonról is elvégezhetőek. Az EUROFOUND felmérése alapján 2020-ban az oktatási szektorban dolgozók több mint 60%-a, a pénzügyi szektorban dolgozók 50-60%-a, a közigazgatási szektorban dolgozók 40-50%-a végzett távmunkát, vagy dolgozott home office-ban. (Béresné, Maklári 2020).

A járvány első hulláma alatt hatályba lépett a 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet, amely a munkaadók számára lehetővé tette, hogy egyoldalúan, korlátlanul otthoni- vagy távmunkavégzést rendeljenek el a járvány megfékezése érdekében. Magyarországon ekkor volt először tetten érhető a home office és a távmunka jogi megkülönböztetése. Az Országgyűlés 2021.12.04-én fogadta el a 2021. évi CXXX. törvényt. Ugyan a home office, mint kifejezés továbbra sem jelenik meg a törvényben, a távmunkavégzés fogalmát sokkal rugalmasabban kezeli a Munka Törvénykönyve. (2021. évi CXXX, 74. §)

A korábbi meghatározás az alábbi pontokból állt:

- munkaidő egy részében vagy egészében munkáltató telephelyétől elkülönült helyen,
- rendszeresen folytatott,
- olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek,
- és eredményét elektronikusan ellenőrzik. (Mt. 196. §)

A törvénymódosítás következtében távmunkának az alábbi esetben minősíthető a munkavégzés:

- munkaidő egy részében vagy egészében munkáltató telephelyétől elkülönült helyen,

Tehát már nem feltétel sem a rendszeresség, sem a számítástechnikai eszközökkel történő munkavégzés, sem az eredmények elektronikus továbbítása. Ez azért nagyon fontos, mert jogi szempontból, így már nem csak a szellemi munkakörrel rendelkezők dolgozhatnak home office-ban. Azt azonban ki kell hangsúlyozni, hogy a távmunka önmagában nem jelent kötetlen munkarendet, erről csak abban az esetben rendelkezhet a munkavállaló, ha a munkaidő beosztás jogát a munkaadó átengedte neki a munkaszerződésben (Jónás, 2022).

Összességében elmondható, hogy bár már megjelenik a hazai jogszabályi környezetben a home office szabályozása, sok szempontból még mindig nem teljesen körülhatárolt fogalomról beszélünk, legyen szó az ehhez kapcsolódó szakirodalomról vagy jogi környezetről. Tekintettel

arra, hogy úgy tűnik Nilles-nak igaza volt már 1996-ban, a távmunka vallóban velünk marad, a home office fogalmát a jövőben külön kell választanunk a távmunka fogalmától.

2.4 A home office és a klasszikus foglalkoztatás összehasonlítása

A home office és a klasszikus foglalkoztatást elsősorban hasonló szempontok mentén hasonlítom össze, mint a korábbi alfejezetben a home office-t és a hibrid munkavégzést.

A kommunikáció és a személyes kapcsolatok

Mindenekelőtt szeretném leszögezni, hogy az eltérés ebben az esetben sokkal szembe tűnőbb, hiszen a kommunikáció szempontjából - a hibrid munkavégzéssel ellentétben- két teljesen eltérő foglalkoztatási forma áll egymással szemben.

Otthoni munkavégzés esetében előfordulhat, hogy a munkavállalóknak semmilyen személyes kapcsolatuk nincs egymással, interakcióik kizárólag formális kommunikációra korlátozódnak. Mint korábban említettem, az érzelmi távolság nagysága, azaz az érzelmi kötődés hiánya nagymértékben ronthat a csoport dinamikáján, és így a teljesítményen. A feladatok elvégzése szempontjából is előnyösebb lehet az offline kommunikáció, hiszen előfordulhat, hogy egy sürgős feladatot könnyebb személyesen egyeztetni, mint a munkatársak válaszára várni emailen. Ezenkívül a munkahelyi kommunikáció fontos eleme, hogy az alkalmazottak úgy érzik, a vezetés megérti és meghallgatja őket. Azok az alkalmazottak, akik személyesen kommunikálnak feletteseikkel, nagyobb valószínűséggel megértik, mit várnak el tőlük, ezáltal javul a teljesítményük. Ez természetesen a döntéshozók szempontjából is kiemelten fontos, mert a hatékony kommunikáció segít a vezetésnek megérteni az alkalmazottak céljait, igényeit és motivációit.

A munkavégzés helyével kapcsolatban felmerülő költségek

Munkavállalói szemszögből a hagyományos foglalkoztatás esetén számolni kell az utazás költségeivel, legyen szó akár tömegközlekedésről, akár gépjárművel történő munkába járásról. Ráadásul az ingázás időigényes, heti, de akár napi több órát is igénybe vehet, amit a munkavállaló home office esetében szabadidőként tud hasznosítani. Ez nem csak idő, és pénz szempontjából lényeges, az otthoni munkavégzés a környezetnek is előnyös, hiszen az utakon közlekedő kevesebb jármű hozzájárul a fenntarthatósághoz. Az irodában dolgozó munkavállalók általában beépítik az utazási időt a napirendjükbe, például munkahelyi telefonhívásokat bonyolítanak le. A munkáltatók számára valószínűleg a home office

előnyösebb, hiszen ebben az esetben nem szükséges egy nagyobb, vagy akár semmilyen iroda fenntartása, és/vagy bérlése, ezzel jelentős költség csökkenést tudnak elérni egy évben.

A munka-magánélet egyensúlya

Ez a pont ennél az összehasonlításnál is kényes kérdés, hiszen ami az elméletben jól hangzik, az nem biztos, hogy a gyakorlatban megvalósul. A munka-magánélet egyensúlya lehetővé teszi, hogy a munkavállalók hosszú távon motiváltak maradjanak, és valóban élvezzék a munkán kívüli időt azáltal, hogy az adott tevékenységre összpontosíthatnak. Az Office for National Statistics egy 2013-es kutatásából az derült ki, hogy a munkavállalók ingázási ideje erősen befolyásolja a személyes jólétet. Az eredmények szerint minél több időt tölt valaki utazással, annál kevésbé voltak elégedettek az életükkel, annál kevésbé értékelték napi tevékenységeiket, és annál jellemzőbb volt rájuk a szorongás. (Office for National Statistics 2014)

Ebből tehát látható, hogy milyen fontos szerepet játszik az egyensúly szempontjából az ingázással töltött idő. Az otthoni munkavégzés sok esetben rugalmasságot kínál a munkavállalók számára, azonban otthoni környezetben esetenként elmosódhat a határ a szabadidő és a munkaidő között. Azok a munkavállalók, akiknek ingázniuk kell a lakóhelyük és munkahelyük között, valószínűleg úgy érzik, sokkal kevesebb szabadidejük van, mégis jellemzően jobban tartják magukat a munkaidő kezdetéhez és végéhez.

A dolgozatomban felsorolt munkavégzési formák közül a spektrum egyik végét a home office, a másik végét a hagyományos foglalkoztatás képviseli. A következőkben röviden kitérek arra, hogy melyik foglalkoztatási forma hogyan érinti az egyes munkavállalói típusokat (extrovertált vs. introvertált), amelyek szintén a spektrum két végén helyezkednek el.

Nem minden munkakör, és nem minden munkavállaló alkalmas otthoni munkavégzésre. Például némelyekben az otthoni munkakörnyezet izoláltság érzetét kelti, míg másoknak a zavartalan munkavégzés és az online kommunikáció kedvező. Minden munkavállalónak megvannak a maga sajátos preferenciái a szervezeti kultúrát illetően, azonban ezeket befolyásolhatják az introvertált illetve extrovertált tulajdonságok.

Az introvertáltak inkább a mértékletes szocializációt részesítik előnyben, míg az extrovertáltak gyakran keresik a szociális interakciókat. Az introvertáltak számára a szocializáció kimerítő lehet. Mint ilyen, sok introvertált az egyedül töltött időt és a magányt egy mentális oázisnak tekinti, ahol feltöltődhet. (Caprelli, 2022)

Az introvertáltak számára a túl sok stimuláció gyorsan fárasztóvá válhat, míg otthoni környezetben zavartalanul tudják végezni munkájukat. Ezen felül az online felületen történő kommunikáció lehetőséget biztosít számukra, hogy összeszedjék gondolataikat, magukban reflektáljanak az elhangzottakra, és csak ezután kapcsolódjanak a beszélgetésbe, anélkül, hogy szorongást éreznének a mások előtt való felszólalás miatt. A home office alatt az introvertált munkavállalók soft skill-jei, azaz szociális készségei, a munkavégzés előnyére váltak, olyannyira, hogy ezek a tulajdonságok most kedvezőbbnek tűnhetnek a potenciális új alkalmazottakba. (Morgan, 2022)

2.4.1 A home office és a klasszikus foglalkoztatás előnyei és hátrányai munkavállalói szemszögből

Erősségek	Gyengeségek
Munka-magánélet összhang javulása Kevesebb közlekedés-megspórolt idő Családcentrikusság Testreszabott munkakörnyezet Rugalmasabb munkaidő-beosztás	Gyengülő emberi és szakmai kapcsolatok Elszigeteltség-érzet
Lehetőségek	Veszélyek
Megnövekedett juttatások Szabadabb munkahelyválasztás Szabadság a lakóhely kiválasztásában	"Munkaalkoholizmus" Bizonytalan munkajogi háttér Csökkenő karrierlehetőségek Munka-magánélet határának elmosódása

2. táblázat: Munkavállalói SWOT

Forrás: Forgács (2009)

Forgács (2009) összegyűjtötte azokat a tényezőket, amelyek az empirikus kutatása alapján a munkavállalók többségére jellemzők. A kutatás a távmunkára fókuszált, ám a felsorolt szempontok megfeleltethetők az otthoni munkavégzésre is.

Véleményem szerint a home office esetében a munkavállalói előnyök közé tartoznak a táblázatban látható erősségek. Ezek a munka-magánélet egyensúlyának javulása, az ingázás szükségtelessé válásával a megspórolt idő, a nyugodt, személyre szabható otthoni munkakörnyezet és a családcentrikusság. Amennyiben a munkavállaló határt húz a munkaidő és a szabadidő között, úgy valóban elősegíti az egyensúly fenntartását, hiszen a rendelkezésére

álló többlet időt, amit más körülmények között utazásra fordítana, azt fordíthatja pihenésre, a családjára, vagy esetleg valamilyen szabadidős tevékenységre.

A rugalmas munkaidő már nehezebb kérdés, hiszen ahogy korábban említettem, jogi szempontból a home office kötött munkaidős foglalkoztatásnak minősül, tehát a munkavállaló nem rendelkezik a saját időbeosztásával. (Jónás, 2022)

Amennyiben a munkáltató ezt a jogot mégis átengedi a dolgozónak, úgy természetesen szintén az előnyök közé sorolhatjuk

A lehetőségek között látható a szabadabb munkahelyválasztás, valamint a szabadság a lakóhely kiválasztásában. Ezt én szintén az előnyök közé sorolom, hiszen ha levesszük az ingázással járó terhet a munkavállalóról, akkor már nem lesz az egyik feltétele a másiknak, azaz nem lesz szempont egy pozíció betöltésénél, hogy mennyi időre van az otthonától, és fordítva.

Forgács által a távmunka felsorolt gyengeségei és veszélyei lényegében a klasszikus foglalkoztatás mellett szóló érvek. A gyengülő emberi kapcsolatoknak és az elszigeteltség érzésének a teljesítményre gyakorolt hatásáról egy korábbi alfejezetben kitértem.

Amennyiben figyelmen kívül hagyjuk az egyes személyiségjegyek okozta eltéréseket, úgy kijelenthetjük, hogy a tipikus foglalkoztatási forma keretein belül ezek a problémák nem állnak fenn. Ebben az esetben a kommunikáció gördülékenyebb, a személyes kapcsolatok szorosabbak, a munkavállalók inkább érezhetik magukat egy csapat tagjának, mint home office esetében.

Az ide sorolt bizonytalan jogi háttér a home office esetén abszolút megállja a helyét, ezzel szemben a hagyományos munkaviszony rendkívül részletes jogi háttérrel rendelkezik, amely mindkét felet védi.

A magánélet-munka egyensúlyát, mint erősséget, a tipikus foglalkoztatásnál is meg kell említeni, hiszen könnyebb elválasztani a munkaidőt a szabadidőtől, ha a munkavégzés helye és az otthonunk fizikailag is elkülönülnek egymástól.

2.4.2 A home office és a klasszikus foglalkoztatás előnyei és hátrányai munkáltatói szempontból

Erősségek	Gyengeségek
Csökkenő működési költségek Elkötelezettebb, motiváltabb munkavállalók Megnövekedett munkaerőpiac Növekvő termelékenység Hatékonyabb dokumentáltság Csökkenő hiányzás és fluktuáció Hatékonyabb munkaidő kihasználás	Megnövekedett kontroll-igény Megnövekedett szervezési igények Megnövekedett képzési igények Táv munka-bevezetési költségek Magasabb kommunikációs költségek Magasabb adatvédelmi költségek
Lehetőségek	Veszélyek
Bérköltség csökkenése vidéki távmunkával Nemzetközi távmunka lehetőségek Jó munkaadói imázs Ügyfélközpontú működés	Kevés gyakorlati tapasztalat Még kialakulóban lévő jogi környezet Adatvédelmi nehézségek Vállalati kultúra alkalmazása

3. táblázat: Munkáltatói SWOT

Forrás: Forgács (2009)

A munkáltató szempontjából is érdemes megvizsgálni az egyes foglalkoztatási formák előnyeit és hátrányait, hiszen nekik is érdekük a munka hatékonyságának biztosítása, illetve az új munkavégzési forma beépítése a szervezeti kultúrába. Ehhez szintén Forgács (2009) elemzését veszem alapul.

A munkáltatók számára az előnyök közé tartoznak a csökkenő működési és bérköltségek. Ez egyrészt a kisebb telephely fenntartási költségeire értendő, hiszen ha az állományban lévő munkavállalók otthonról dolgoznak, nincs szükség egy nagyobb iroda fenntartására és/vagy bérlésére. Bérekkel kapcsolatban egyrészt felmerül lehetőségként, hogy a vidéki távmunkában dolgozók alacsonyabb bérezésben részesüljenek, ugyanakkor ez a home office rendszerében dolgozókat egyenlő bánásmódban kell részesíteni, hiszen ha azt vesszük alapul, hogy a munkahely választás szabadabb a fizikai távolság megszűnésével, akkor miért kéne alacsonyabb bérezésben részesíteni bármelyik munkavállalót. Másrészt meg kell említenünk, hogy a béren kívüli juttatások költsége valóban csökken, hiszen nem kell számolni a bérlet terítés, vagy a céges autó üzemeltetésével felmerülő költségekkel. (Forgács, 2009)

A home office mellett szól továbbá az is, hogy a fizikai távolság megszűnésével a munkáltatók számára a munkaerőpiac jelentős mértékben megnövekszik, akár nemzetközi szintre is kiterjedhet.

A munkáltató szempontjából a csökkenő hiányzás és fluktuáció, valamint a motiváltabb munkavállalók, szintén a pozitívumokat erősítik.

Amennyiben sikerült a mindkét félnek optimális feltételeket kialakítani, abban az esetben a teljesítmény javulni fog. A 3. táblázatban látható gyengeségek és potenciális veszélyek szintén a tipikus foglalkoztatás mellett szóló érvek. A hagyományos munkavégzés nem igényel olyan fokú kontrollt, mint a home office, hiszen sokkal könnyebb ellenőrzés alatt tartani a helyszínen végzett munkákat. Ez azt jelenti, hogy a vállalat részéről nem igényel olyan mértékű szervezést, azaz plusz energia ráfordítást és új rendszer kiépítését, mint a home office. Amennyiben a munkaadó a hagyományos foglalkoztatás mellett dönt, valamilyen formában költséget spórol meg, hiszen a bevezetés, és a megfelelően kiépített informatikai rendszer kiépítése és fenntartása további költségekkel jár. Továbbá a hagyományos foglalkoztatás mellett szóló legfontosabb érv szintén a jogi háttérből ered. A magyar jogszabály ugyan már foglalkozik az otthoni távmunkával, még midig sok kérdés merül fel ezzel a foglalkoztatással kapcsolatban, ráadásul a munkaadóknak hirtelen kellett a home office rendszerére átállniuk, még nincs kellő tapasztalatuk ezzel a foglalkoztatási formával.

2.5 A jövő foglalkoztatási formái

A technológiai fejlődések tele vannak ígéretekkel, ugyanakkor kihívásokkal is. A legtöbb innováció nem csak a foglalkoztatási formát befolyásolja, hanem komplett szakmákat és munkaköröket. Az eszközök fejlődése indokolatlanná tesz bizonyos munkakörökben történő emberi foglalkoztatást, hiszen az automatizált rendszerek gyorsabban, olcsóbban és pontosabban dolgoznak helyettünk. A fejlődés magában hordozza olyan új szakmák kialakulását, amelyek ma még lehet, hogy nem is léteznek. Az automatizálás és a mesterséges intelligencia hosszú távon növeli a termelékenységet és a gazdasági növekedést, de ezzel párhuzamosan, világszerte emberek millióinak kell foglalkozást váltani vagy készségeiket tovább fejleszteni. A munkaerőpiac változásai befolyásolja a növekvő fogyasztás, valamint az elöregedő társadalom is. Megújuló energiákba, például szél- és napenergiával kapcsolatos beruházások; energiahatékony technológiák; valamint az éghajlatváltozáshoz való

alkalmazkodás és az éghajlatváltozás mérséklése új keresletet teremthet a munkavállalók iránt számos szakmában. A jövő munkavállalóinak az alábbi soft és hard skillekkel kell rendelkezniük:

- Magasabb kognitív képességek: ide tartozik a fejlett írás- és olvasáskészség, a kritikus gondolkodás, valamint a kvantitatív elemzési és statisztikai készségek. Ezeket a képességeket leginkább orvosok, könyvelők, kutatóelemzők és írók használják.
- Fejlett szociális és érzelmi képességek: ide tartozik a fejlett kommunikáció, az empátia, az alkalmazkodóképesség és a folyamatos tanulás képessége. Az üzletfejlesztés, a programozás és a tanácsadás megköveteli ezeket a készségeket.
- Magas technológia ismeretek: ez magában foglal mindent, az alapvetőtől a haladó informatikai ismeretekig, az adatelemzésig és a tervezésig. Valószínűleg ezek a jövőbeni készségek lesznek a feltételei a legjobban fizetett állásoknak. (Duggal, 2022)

Fontos kiemelnünk a digitális nomádok foglalkoztatását, mint megoldást a munkaerőhiányra. A digitális nomád kifejezést először 1997-ben Tsugio Makimoto és David Manners vezette be, hogy leírja a technológiai fejlődésnek az emberek életére gyakorolt hatását.

„Digitális nomád az, aki olyan munkát végez, amit internetkapcsolat segítségével a világ bármely pontjáról végezhet – és ezt teszi is úgy, hogy közben utazik, vagy rövidebb-hosszabb időre más országban él, jellemzően nomád életmódot folytatva abban az értelemben, hogy kevés felszereléssel, olcsóbb vagy ingyenes szállási lehetőségeket keresve közel minimalista módon él. Mivel nincsen egységesen meghatározott definíciója, ezért az sem mondható, hogy feltétlen egyéni vállalkozóként dolgozik, noha az esetek többségében inkább ez jellemző, és ritkább az, hogy valaki munkavállalóként, egy céghez kötötten végzi a munkáját.”(Fülöp, 2022)

A digitális nomádok többet utaznak, így nem hasonlítanak a távmunkában dolgozó munkavállalóhoz, akik a rugalmasságukat az ingázási idő csökkentésére és/vagy megszüntetésére, az ingázási költségek csökkentésére, az irodai zavaró tényezők elkerülésére és a gyermekvállalást segítő időbeosztás biztosítására használják. A digitális nomádokat tehát akár országhatárokat áthidaló foglalkoztatás keretein belül is lehet alkalmazni. Ehhez egy ún. nomád „útlevél” szükséges.

Ez a magyar jogviszonylatban a Fehér Kártya, amely egy tartózkodási engedély, amely igazolja, hogy birtokosa munkáját Magyarországról végzi, de Magyarországon kívüli országban igazolt foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban áll, vagy Magyarországon kívüli országban igazolt

nyereséggel rendelkező vállalkozásban tulajdoni részesedéssel rendelkeznek, és a vállalatirányítási feladatokat Magyarországon végzi el. (2007. évi II. törvény, 2. §, x. bekezdés)

A társadalmi változások, mint például a mobilitás és a technológia elterjedése a mindennapi életben, valamint az egyre rugalmasabb és bizonytalanabb foglalkoztatás (amint azt a COVID-19 és a recesszió is bebizonyította), ösztönzik a digitális nomádságot. 2030-ra várhatóan az alkalmazható munkaerő mintegy 75%-át az Y generáció fogja kitenni. Ezt azért fontos kiemelni, mert az Y generációnak eltérő preferenciái és elvárásai vannak a munkáltatókkal szemben, ezért a munkaerőhiány elkerülése érdekében a munkaadóknak alkalmazkodniuk kell az új munkaerő piaci feltételekhez. Mivel a digitális nomádok száma folyamatosan növekszik, akár teljes munkaidőben dolgozókról, akár szabadúszókról van szó, elengedhetetlen, hogy ezt a populációt a digitális átalakulás befolyásos tagjának, és az általunk ismert munka jövőjét domináló foglalkoztatási formának tekintsük. Ugyanakkor a digitális nomádizmus egy erősen nyugati jelenség azon emberek körében, akik bejárhatják a világot. Felfoghatjuk ezt a foglalkoztatási formát úgy is, mint a kiváltságosok életmódját. Digitális nomád csak olyan emberből lehet, akinek nincsenek adósságai, jó útlevéllal rendelkezik, büntetlen előéletű, és biztos anyagi háttérrel rendelkezik. Tehát ez a munkavégzési forma erősíti az egyenlőtlenségeket a munkaerőpiacon világszerte. Ez a rendszerszintű egyenlőtlenség azt jelenti, hogy a szegényebb rétegből származó, alacsonyabb iskolai végzettséggel, és alacsonyabb fizetéssel rendelkező színesbőrűek kisebb valószínűséggel kapnak olyan pozíciót, ami távmunkával is betölthető. Tehát távmunkát jellemzően a magasabb iskolai végzettséggel és magasabb fizetéssel rendelkező fehér munkavállalók végeznek, ebből pedig az következik, hogy a digitális nomádizmus több kiváltságot és javadalmazást biztosít a már eleve kiváltságos helyzetű munkavállalóknak. (Owusu, Olutanji, 2022)

A jövő foglalkoztatási formái sok kérdést felvetnek, és bár a digitális nomádok száma folyamatosan növekszik, egyes szakértők szerint, ez a fajta foglalkoztatás egy szűk réteg kiváltságos pozíciója marad, sokkal valószínűbb, hogy a hibrid foglalkoztatás nyer teret a jövőben.

3. Az empirikus kutatás és eredményei

3.1. A kutatás ismertetése, módszere és a kutatási kérdések

A korábbi fejezetben a szekunder kutatás keretein belül bemutattam a különböző atipikus foglalkoztatási formákat, azon belül a home office jellemzőit, valamint előnyeit és hátrányait a munkáltató illetve a munkavállaló szemszögéből, majd ismertettem a jövő lehetséges foglalkoztatási formáit.

Primer kutatásom alapját kvantitatív kutatás adja, melyhez egy online kitölthető kérdőívet készítettem, melynek segítségével megválaszoltam a kutatási kérdéseimet is. A kvantitatív kutatás olyan kutatási módszertan, amelyet a kutatók arra használnak, hogy a résztvevők válaszai alapján cáfolják vagy igazolják hipotéziseiket, illetve megválaszolják kutatási kérdéseiket. A kutatók felmérések segítségével nagyszámú embert kérdeznek meg, hogy mérhető és torzításmentes adatokat kapjanak közvetett módon. (Boncz, 2015)

Azért választottam ezt a kutatási formát, mert úgy gondolom, hogy szakdolgozatom témája jobban tanulmányozható kvantitatív módszerrel.

A kérdőívet online formában, Facebookon tettem elérhetővé, a kitöltés anonim módon történt. Összesen 103 ember vett részt a kutatásban. Az adatok felvételére javarészt zárt kérdés típust alkalmaztam, azaz a lehetséges válaszokat előre megadtam a kitöltőnek. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy ebben az esetben fennáll a veszélye annak, hogy a válaszadó nem találja a számára megfelelő választ az opciók között, ez pedig torzíthatja az eredményeket. Ügyeltem arra, hogy ne csak az általam megadott válaszlehetőségek közül lehessen választani, hanem a válaszadók saját feleletet is tudjanak írni, ezzel igyekeztem korrigálni annak a lehetőségét, hogy saját előfeltevéseim befolyásolják az eredményeket.

A kérdőív bevezető szakaszát két részre osztottam. Az első részben a demográfiai adatokat vettem fel, úgy, mint a nem, az életkor, a lakóhely, valamint a legmagasabb iskolai végzettség. A következő részben a home office-ra történő átállás körülményeire és az esetlegesen felmerülő problémákra kérdeztem rá. Likert-skálát alkalmaztam, amelyen a kitöltők 1-6-ig osztályozhatták tapasztalataikat és érzéseiket. Azért alkalmaztam páros fokozatot, hogy

elkerüljem a szimmetriát, és ezzel a semleges válasz lehetőségét, amely nehezítette volna az eredmények feldolgozását.

A munkahelyi tényezők közül négy területet vizsgáltam meg, ennek megfelelően négy szakaszra osztottam a kérdőívet az alábbiak szerint:

- Eszközök és munkakörnyezet
- Munkahelyi kapcsolatok és kommunikáció
- Munkahely-magánélet egyensúlya
- Teljesítmény

Végül, a levezető szakaszban olyan kérdéseket tettem fel, amelyek azokat a lehetőségeket és igényeket vizsgálják, amelyek a munkavállalók rendelkezésére állnak a járvány enyhülését követően.

A fenti felépítés képezi a keretet az alábbi kutatási kérdések megválaszolásához:

1. Jellemzően mely munkaadók bocsájtották a munkáltatók rendelkezésére a munkavégzéshez szükséges eszközöket a vállalat méretének és a szektornak a függvényében?
2. Hogyan ítélték meg a távmunka alatt a kommunikációt az egyes korcsoportok?
3. Mi jellemzi a munka-magánélet egyensúlyának alakulását a home office következtében nemek szerint?
4. Mi jellemzi a stressz szintjét és a munkavégzést a teljesítmény függvényében?

3.2 Eredmények értékelése

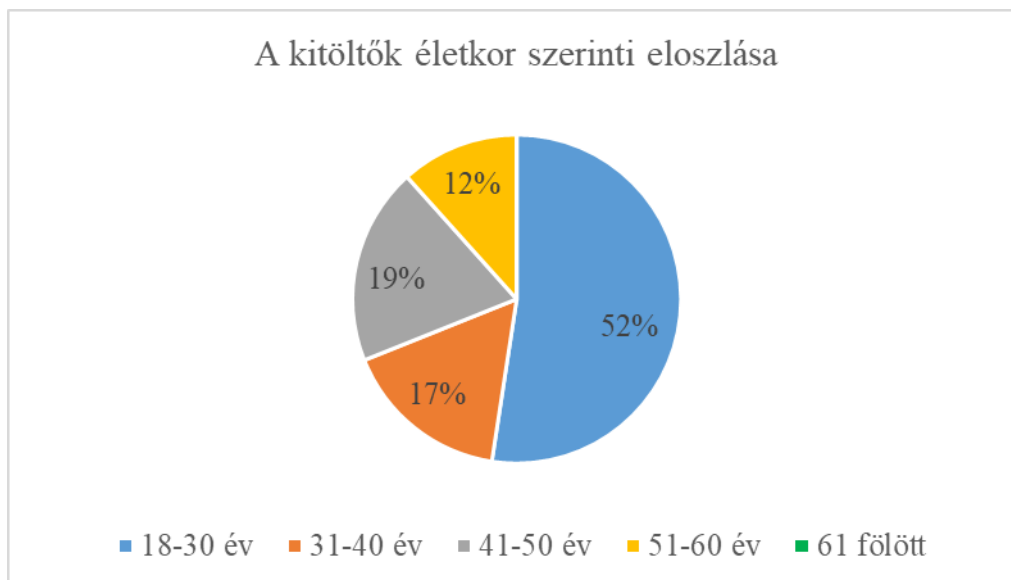
3.2.1 Demográfiai adatok

A célcsoportomat azok a munkavállalók képezték, akik a járvány hatására otthoni munkavégzésre kényszerültek átállni. A résztvevőket a közösségi média felületen értem el.

Összesen 103 résztvevő töltötte ki a kérdőívet, nemek szerinti megoszlást tekintve a kitöltők 71 %-a nő (71 fő), 29 %-a férfi (32 fő).

Összesen 5 korcsoportot határoztam meg. Legnagyobb arányban a 18-30 év közötti kitöltők voltak, ők adták a válaszok több mint felét, azaz 52 %-ot (54 fő). Őket követték a 41-50 év

közöttiek, ők a válaszok 19 %-át tették ki (20 fő). Összesen 17 % (17 fő) volt 31-40 év közötti, és 12 % (12 fő) 51-60 év közötti. Az ötödik kategória, amelyet meghatároztam a 61 évnél idősebbek, azonban ebben a korosztályban nem volt válaszadó. A válaszadók kor szerinti megoszlását az alábbi diagram szemlélteti.

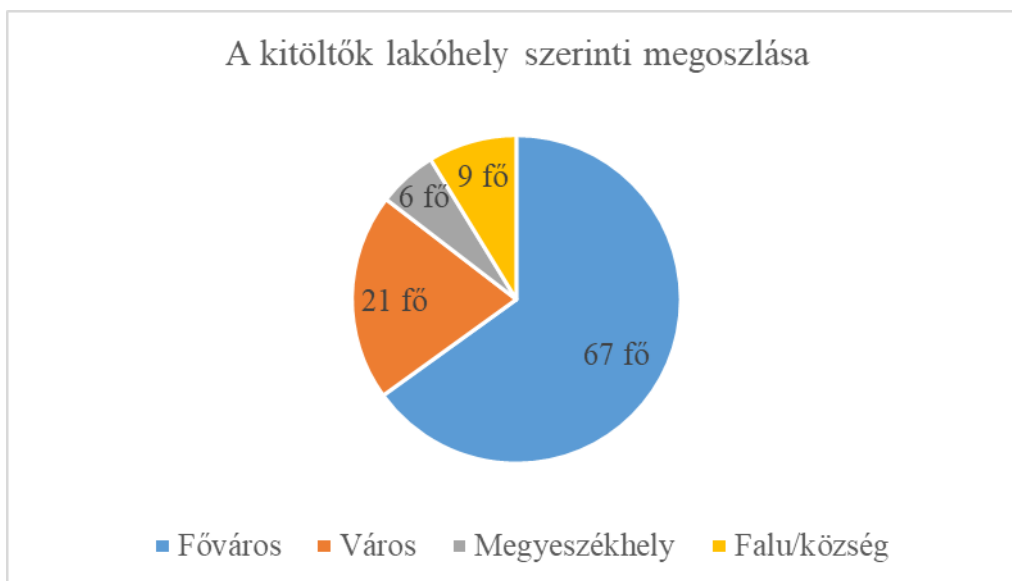


1. diagram: A kitöltők életkor szerinti eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Ahogy fent említettem, 61 év feletti kitöltőt nem értem el a kérdőívemmel. Úgy gondolom, ennek egyik oka, hogy ez a korosztály kevésbé használja a közösségi médiát. Magyarországon 2021-ben a Facebook felhasználók száma 6,75 millió fő volt, ennek mindössze 9,2 %-a volt 65 év feletti (www.roihacks.hu), így valószínűleg a válaszadók jelentős része is a fiatalabb korosztályból kerül ki. A másik problémát az jelentheti, hogy a kérdőívet, a nagyobb számú kitöltés érdekében, nem csak ismerőseim között, hanem különböző csoportokban is megosztottam, és ezeknek a csoportoknak a tagjai jellemzően egyetemisták voltak.

A következő szempont a résztvevők lakóhelye, melyet a 2. diagram szemléltet:



2. diagram: A kitöltők lakóhely szerinti eloszlása

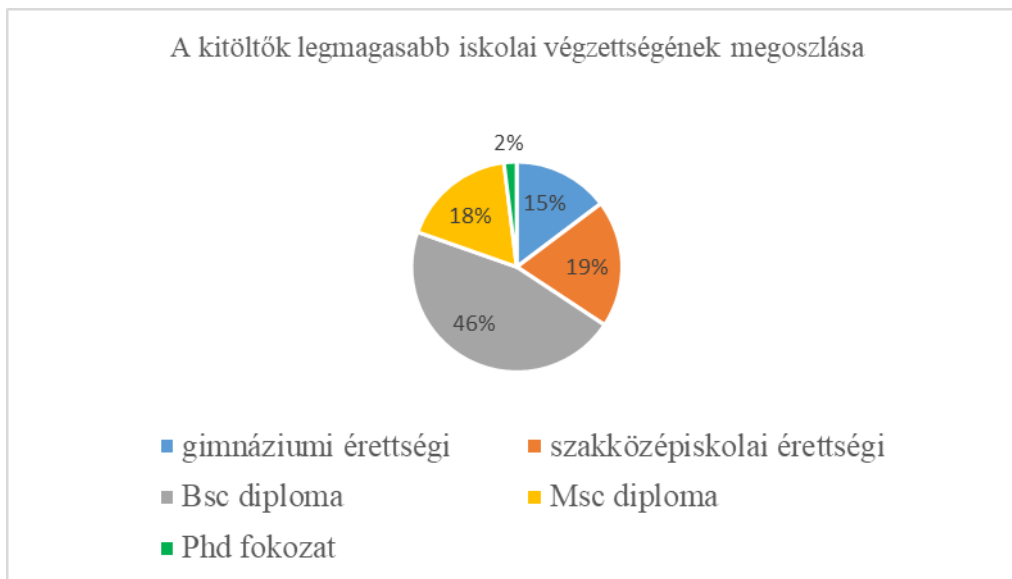
Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A lakóhely szerinti megoszlást tekintve a kitöltők több mint fele, 65 %-a él a fővárosban, 20 %-a valamelyik kisebb városban. A megyeszékhelyen élők száma jóval alacsonyabb, mindössze 6 %, míg faluban vagy községben élők aránya 9 %.

Fontosnak tartottam a legmagasabb iskolai végzettségre is rákérdezni, mert úgy gondolom, hogy ez a tényező is befolyásolja a munkavállalók lehetőségeit a munkavégzés helyét illetően. A McKinsey & Company 2022-es felmérése szerint az Amerikai Egyesült Államokban a fiatalabb, magasabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalóknak több lehetőségük van otthonról végezhető munkát vállalni. (Dua, et al. 2022)

Magyarországon 2018 I. negyedévében összesen 144 000 fő dolgozott távmunkában, ez az alkalmazottaknak mindössze a 3,7 %-a volt. Budapesten 15-74 év közötti távmunkában dolgozók 38,7 %-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 9,9 %-a középfokú érettséggel és 1,1 %-a legfeljebb 8 általános végzettséggel. Magyarország teljes területére vonatkozóan a távmunkások nagyrésze (69 %-a) rendelkezett felsőfokú végzettséggel, 27 %-a érettséggel, az ettől alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező távmunka vállalók aránya 1,8 % volt. (www.ksh.hu)

Mindkét kutatás rámutat, hogy ez a munkavégzési forma jellemzően azok számára elérhető, akik magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek.



3. diagram: A kitöltők legmagasabb iskolai végzettségének eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok

Ahogy a fenti diagramon is látható, ez az eredmény az én kutatásom esetében is megfigyelhető. A 103 válaszadó több mint fele, 66 %-a rendelkezik valamilyen felsőfokú végzettséggel. Összesen 2 főnek van Phd fokozata, 18 főnek Msc diplomája, 47 főnek Bsc diplomája. A résztvevők közül 20 fő érettségizett szakközépiskolában, 15 fő gimnáziumban.

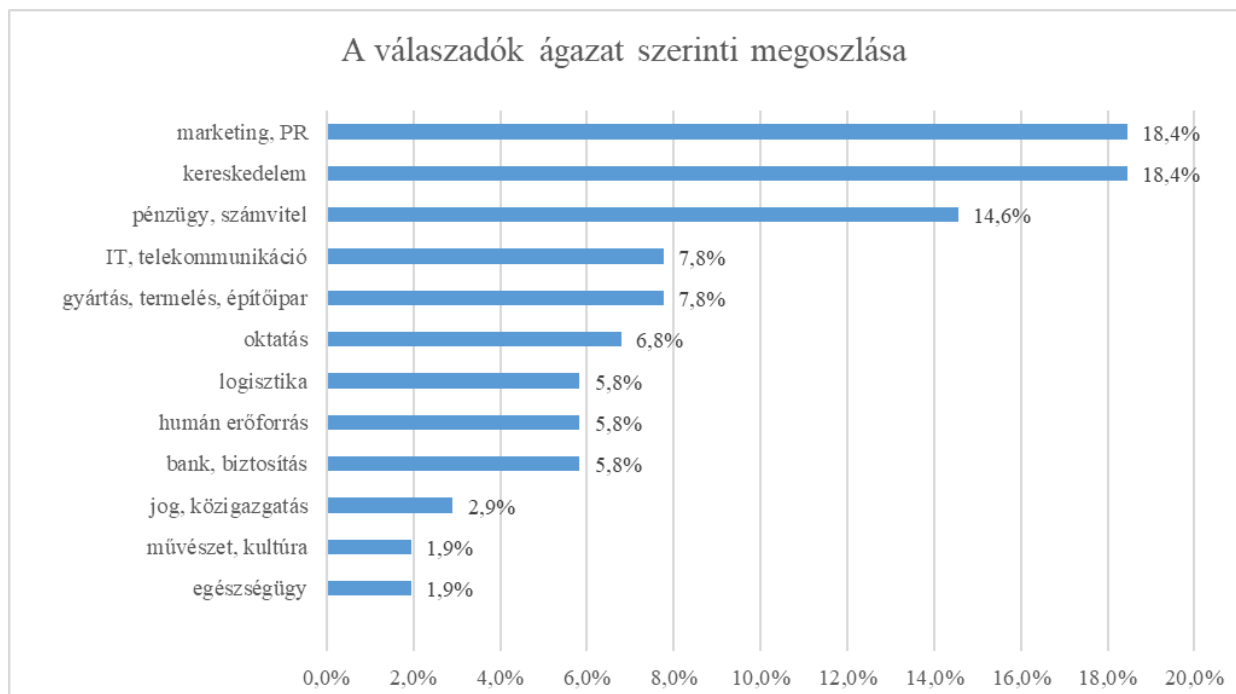
Az iskolai végzettség mellett fontosnak tartottam felmérni, hogy a résztvevők melyik szektorban dolgoznak.

„A távmunka lehetősége az egyes foglalkozásokban végzett tevékenységek összetételétől, valamint azok fizikai, térbeli és interperszonális környezetétől függ.” (Lund, et al., 2020, p. 3.) Vagyis a következő feltételeknek kell teljesülnie, ahhoz, hogy egy munkát távolról is el lehessen végezni:

- Először az a legfontosabb kritérium, hogy az adott tevékenység ne legyen helyfüggő.
- Azt is biztosítani kell, hogy a munkavállaló távolról is elérje a pozíciójához tartozó feladatok elvégzéséhez szükséges információkat, szoftvereket és fájlokat.
- Az elvégzett munka mennyiségét és/vagy minőségét a munkaadónak távolról is képesnek kell lennie ellenőrizni.
- Ezen felül akkor végezhető egy munka távolról, amennyiben nem szükséges személyesen kommunikálni az ügyfelekkel, partnerekkel és munkatársakkal.

Minél több feltétel teljesül a fentiek közül, annál nagyobb az esélye, hogy egy munkakör teljes munkaidőben végezhető otthonról. Amennyiben csak egyes feltételek biztosítottak, úgy a munkakör még mindig alkalmas lehet a hibrid munkavégzésre.

A felmérés során a válaszadók többsége a marketing, PR (19 fő), valamint a kereskedelmi (20 fő) területen dolgozik. Ezeket követi a pénzügyi és számviteli szektor, amelyben 16 fő dolgozik. Az IT és telekommunikációs szektorban nyolcan dolgoznak. A gyártásban, termelésben, építőiparban dolgozók száma 8 fő. Ezt követi az oktatásban dolgozók száma 7 fővel, majd a logisztikai, a HR valamint banki és biztosítási területen dolgozó munkavállalók aránya, utóbbi három szektorban egyenként 6 fő dolgozik. A válaszadók közül mindössze 3 fő dolgozik jogi vagy közigazgatási területen, továbbá, 2 kitöltő dolgozik az egészségügyben, és 2 válaszadó valamilyen művészeti, kulturális területen. A kitöltők szektor szerinti megoszlását az alábbi diagram ábrázolja.



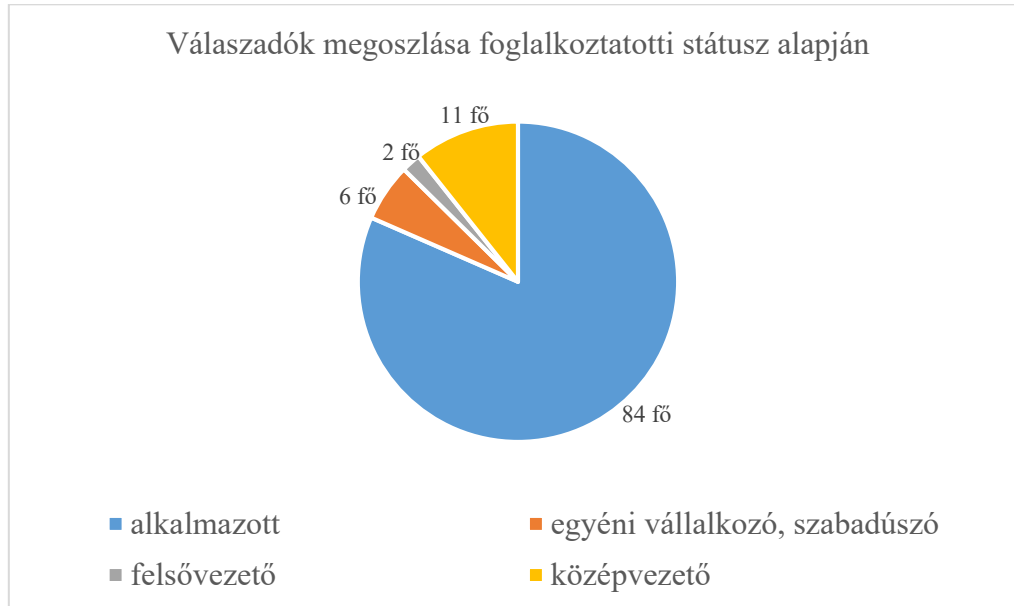
4. diagram: A kitöltők ágazat szerinti eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Összességében elmondható, hogy a marketing, a kereskedelmi és a pénzügyi szektorban dolgozó munkavállalók aránya a legjelentősebb a résztvevők között. Ezek a munkakörök jellemzően részben vagy teljes egészében otthonról végezhető feladatkörökkel bírnak, vagyis megfelelnek a fent említett feltételeknek. Ugyanakkor fontosnak tartom kiemelni, hogy az IT szektorban dolgozók feladatköre a leginkább alkalmas az otthoni munkavégzésre. A kutatásomban azonban mégsem kiemelkedő ezen munkavállalók aránya. Ennek oka szintén a

közösségi médián keresztül elérhető válaszadókban keresendő: valószínűleg nem értem el megfelelő számú információ-technológiai iparágban dolgozó kitöltőt.

A következő kérdés a foglalkoztatotti státuszra vonatkozott, melyet a 8. ábra szemléltet.



5. diagram: A kitöltők foglalkoztatotti státusz szerinti eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A válaszadók 6 %-a egyéni vállalkozóként, vagy szabadúszóként, 82 %-a alkalmazottként, 11 %-a középvezetőként és 2 %-a felsővezetőként dolgozik.

Azt is felmértem, hogy a foglalkoztatásban álló munkavállalók milyen méretű vállalatnál dolgoznak (ld. 6. diagram). Arra voltam kíváncsi, hogy jellemzően milyen beosztású és mekkora vállalatnál dolgozó kitöltőket értem el a kérdőívemmel.

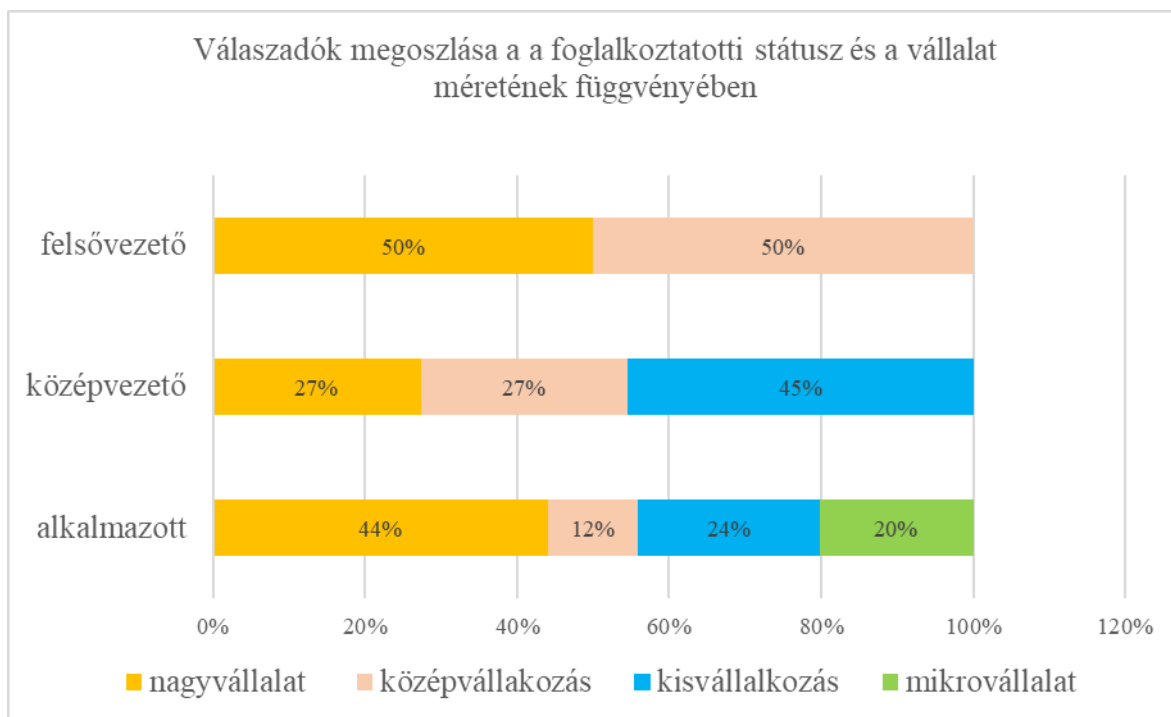
Az alábbi eredmények születtek:

Az alkalmazotti pozíciót betöltő munkavállalók közel fele, 44 %-a nagyvállalatnál, 12 %-a középvállalkozásnál, 24 %-a kisvállalkozásnál, 20 %-a mikrovállalatnál dolgozik.

A középvezetői pozíciót betöltő válaszadók 45 %-a kisvállalkozásnál, 27-27 %-a nagy- és középvállalkozásnál dolgozik.

Felsővezetőként a kitöltők fele közép- és fele nagyvállalkozásnál dolgozik.

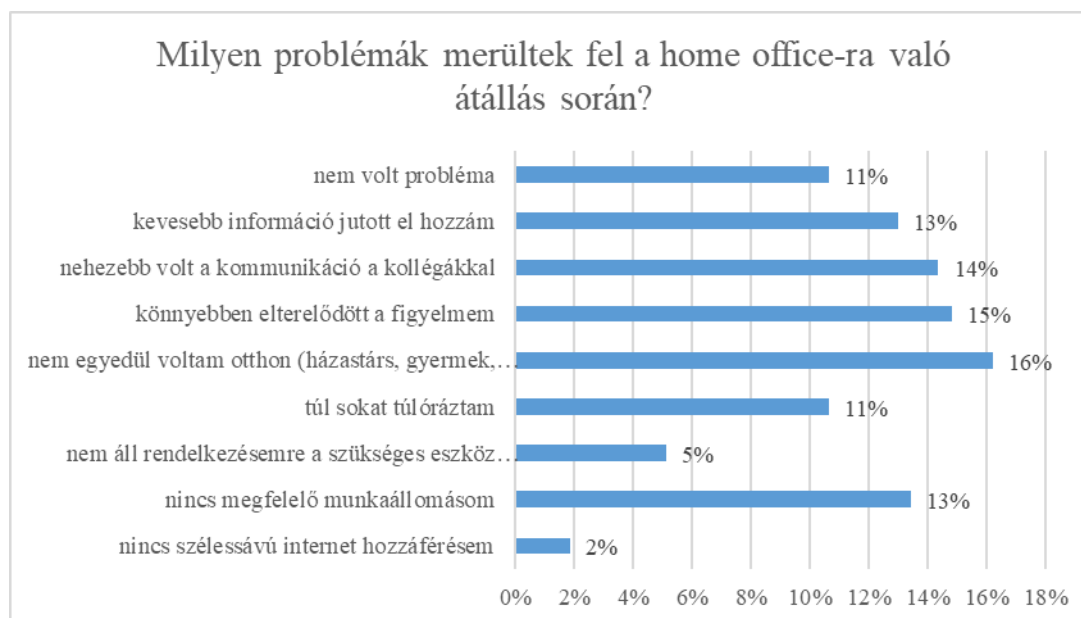
Összegezve tehát elmondható, hogy a válaszadók jelentős része nagyvállalatnál (37 fő), illetve kisvállalkozásnál (20 fő) alkalmazotti pozícióban dolgozik.



6. diagram: A válaszadók megoszlása a foglalkoztatotti státusz és a vállalat méretének függvényében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A következőkben a munkavállalók otthoni munkavégzése során felmerülő problémákat mutatom be.



7. diagram: A home office-ra való átállás során felmerülő problémák

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Véleményem szerint a járvány következtében a munkáltatóknak és a munkavállalóknak egyaránt rövid idejük volt alkalmazkodni a járványügyi intézkedésekhez, ezért az otthoni munkavégzésre való átállás olyan problémákat vetett fel, amelyeket azonnal orvosolni kellett a zavartalan munkavégzés érdekében. 11 főnél nem volt semmi gond az átállás során. 13 résztvevő jelölte meg problémaként, hogy kevesebb információ jutott el hozzájuk, 15 fő érezte úgy, hogy a kommunikáció nehezebbé vált a kollégáival és 15 főnek könnyebben elterelődött a figyelme otthon. A legnagyobb problémát az jelentette, hogy a munkavállalók nem egyedül voltak otthon, ez 17 főnek okozott nehézségeket. 11 kitöltő túl sokat túlórázott a home office következtében. A megfelelő munkaeszközök, illetve a megfelelő munkaállomás hiánya szintén felmerült, előbbi 5 fő, utóbbit 14 fő jelölte meg válaszként. Továbbá 2 főnek nem állt rendelkezésére szélessávú internet. Ugyan a válaszok aránya túlnyomórészt nagyon hasonló, a két legmagasabb szavazatot kapó problémát szeretném kiemelni.

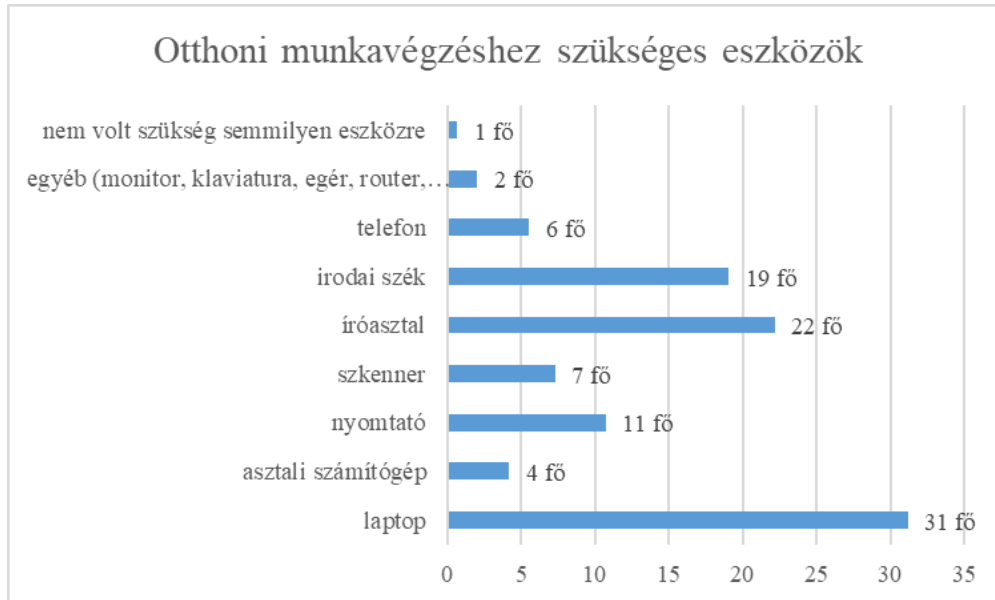
Azt gondolom, hogy a Magyarországon a home office a pandémiás időszakot megelőzően nem volt bevett szokás. 2019-ben az EU-ban a foglalkoztatottaknak csak 5,4 %-a dolgozott otthonról, ez a szám azonban 2019-re 9 %-ra nőtt. Magyarországon ez az arány 2019-ben 1,2 % volt, 2020-ra azonban 3,6 %-ra nőtt. (www.ec.europa.eu)

A járvány miatt nem csak a munkavégzés helye került át az otthonokba, hanem a diákok mindennapjai is. Azokban a háztartásokban, ahol a munkavállalók nem egyedül voltak, a háztartás tagjai könnyen megzavarhatták egymást akár munka akár tanulás közben. Ezáltal a munkavállalók figyelme sokkal könnyebben elterelődhetett a munkáról a családtagjaikra, vagy akár a háztartásra.

3.2.2 Eszközök és munkakörnyezet

Kérdőívemben a kitöltőknek feltettem a kérdést, hogy a home office-ra való átállás során mi okozta a legnagyobb kihívást. Ahogy a fenti diagramon is látni lehetett, a válaszadók mindössze 5 %-a jelölte meg problémaként, hogy nem állt rendelkezésére a szükséges eszköz. Ezt azért tartom fontosnak kiemelni, mert ha a munkáltató nem bocsájtotta a munkavállalók rendelkezésére a munkavégzéshez elengedhetetlen felszerelést, akkor a munkavállalók nem tudták olyan hatékonyan ellátni feladataikat, mint a hagyományos munkavégzés esetén, azonban a válaszok alapján ez kis mértékben merült fel problémaként.

Elsőként azt mértem fel, hogy mire volt szüksége a munkavállalóknak az otthoni munkavégzéshez.

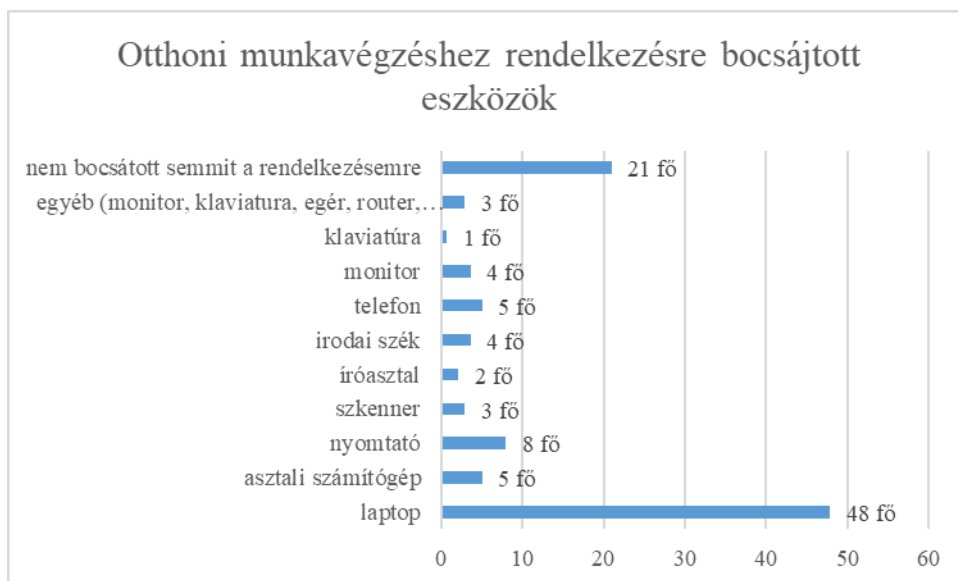


8. diagram: Az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A felsorolt eszközök közül legtöbben a laptopot jelölték meg (30 %), ezt követte az íróasztal 22 %-al, majd az irodai szék 19 %-al. A válaszadók 10 %-ának volt szüksége nyomtatóra, 7 %-ának szkennerre, 5 %-ának telefonra, 4 %-ának asztali számítógépre. A fennmaradó 2 %-ot egyéb készülékek teszik ki, mint például kamera, router vagy egér. 1 %-nak nem volt szüksége semmilyen felszerelésre.

Azt a kérdést is feltettem, hogy a szükséges eszközök közül mit bocsájtott a munkavállalók rendelkezésére a munkáltató.



9. diagram: A home office során a munkavállalók rendelkezésére bocsájtott eszközök

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Ahogy a 9. diagramon is látható, a válaszadók csaknem fele, 46 %-a laptopot jelölte meg. Asztali számítógépet a válaszadók 5 %-ának, nyomtatót 8 %-ának, szkennert 3 %-ának, íróasztalt 2 %-ának, irodai széket 4 %-ának, telefont 5 %-ának, egyéb eszközt (monitor, egér, klaviatúra, router) 8 %-ának biztosított a munkaadója. Azonban 20 %-a válaszolta, hogy a munkáltató nem gondoskodott a munkavégzéshez szükséges eszközökről. Ezt nagyon fontosnak tartom kiemelni, hiszen a megfelelő eszközök hiánya mind a teljesítményt, mind az elégedettséget befolyásolja.

A kitöltők 56 %-ának nem kellett új programot, eszközt vagy szoftvert használnia, 44 %-ának azonban igen. Az igennel válaszolók 95 %-a elégedő segítséget kapott a szükséges ismeretek elsajátításához, 3 %-a azonban nem részesült ebben. Úgy gondolom, hogy ezek az arányok arra a tényre vezethetők vissza, hogy a szellemi munka nagy részét elektronikus formában végezték el a munkavállalók, és vélhetően az otthoni munkavégzéshez túlnyomórészt mindössze a távoli hozzáférést kellett kialakítani.

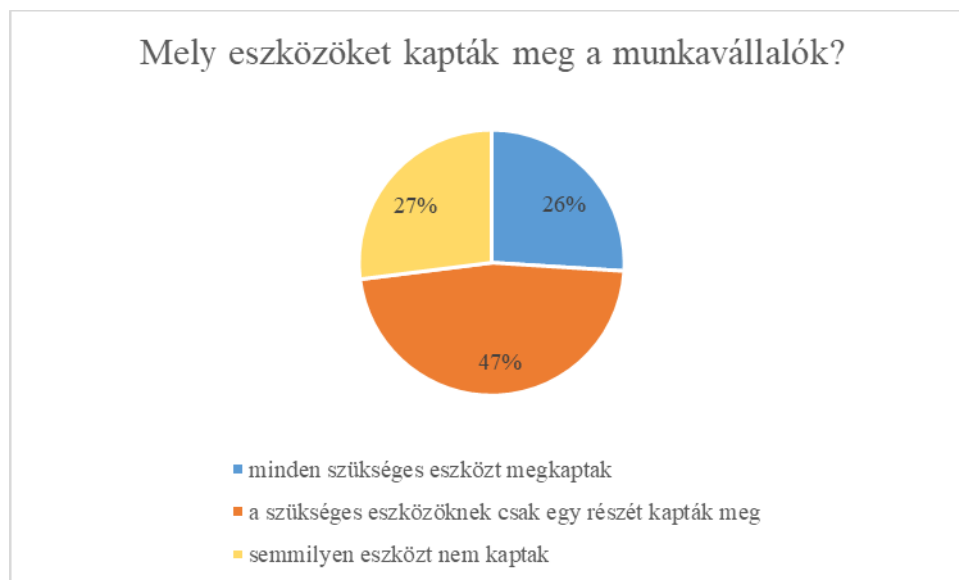
Ezeket az adatokat azért szemléltettem az első kutatási kérdés vizsgálata előtt, mert úgy gondoltam érdemes kihangsúlyozni a kapott eredményeket. A 8. diagramon látható, hogy a legtöbb munkavállalónak laptóra, íróasztalra és irodai székre volt szüksége, a 9. diagramról pedig leolvasható, hogy a munkáltatók jellemzően ezek közül a laptopot biztosították a válaszadók számára, azonban kiemelkedő azoknak a száma, akik semmilyen eszközt nem kaptak az otthoni munkavégzéshez. Ezt érdekesnek találtam, első kutatási kérdésem ennek vizsgálatára szolgál.

Az első kutatási kérdésem, hogy jellemzően mely munkaadók bocsájtották a munkáltatók rendelkezésére a munkavégzéshez szükséges eszközöket a vállalat méretének és a szektornak a függvényében.

Az volt az előfeltevésem, hogy inkább azoknak a munkavállalóknak bocsájtották rendelkezésre a szükséges felszerelést, akik nagyvállalatnál dolgoznak. Ahhoz, hogy ezt meg tudjam vizsgálni, három csoportra osztottam a résztvevőket.

Így tehát voltak munkavállalók, akik:

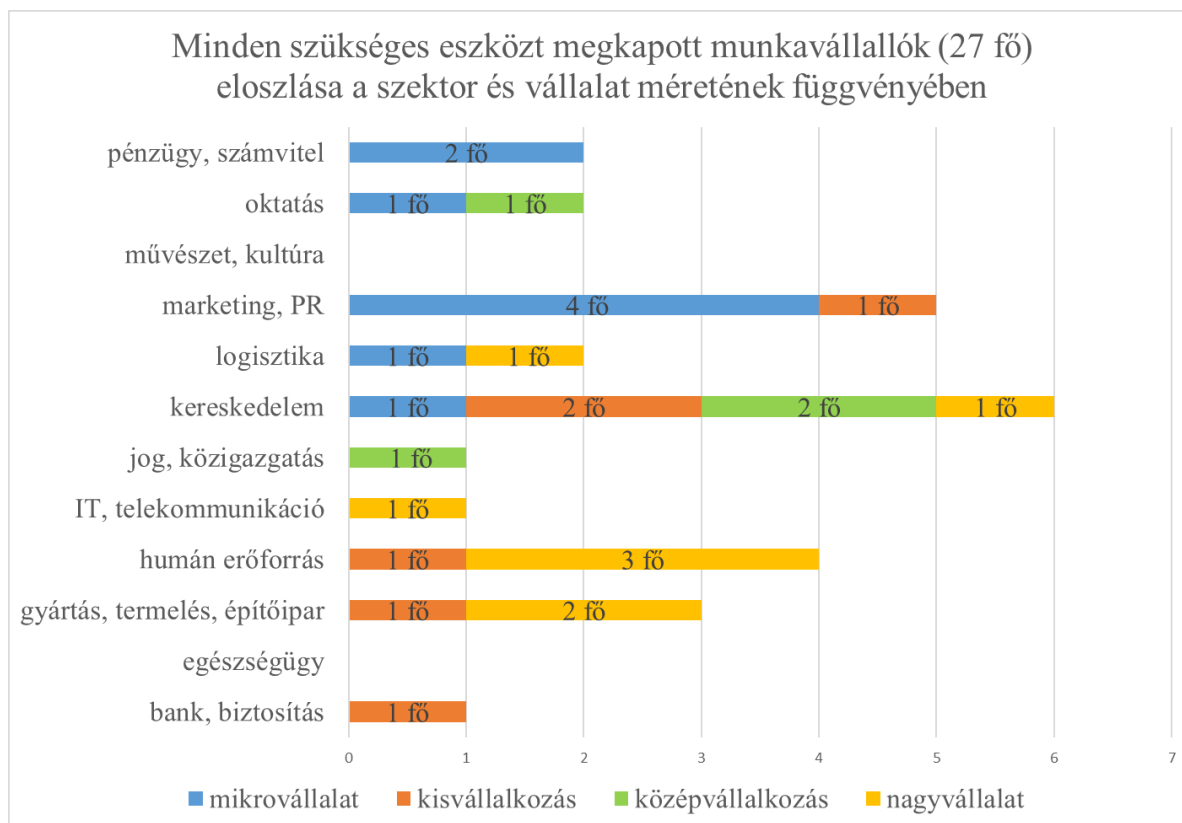
- minden szükséges eszközt megkaptak,
- a szükséges eszközöknek csak egy részét kapták meg,
- semmilyen eszközt nem kaptak munkáltatójuktól.



10. diagram: A rendelkezésre bocsájtott eszközök mértékének eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Rendkívül aggasztónak találok, hogy a kitöltők közül mindössze 27 fő számára biztosította munkaadója az összes szükséges eszközt. A munkavállalók 47 %-a (48 fő) számára az eszközök egy részét a munkaadó rendelkezésre bocsájtotta, 28 fő azonban nem kapott ilyen jellegű segítséget az otthoni munkavégzéshez.



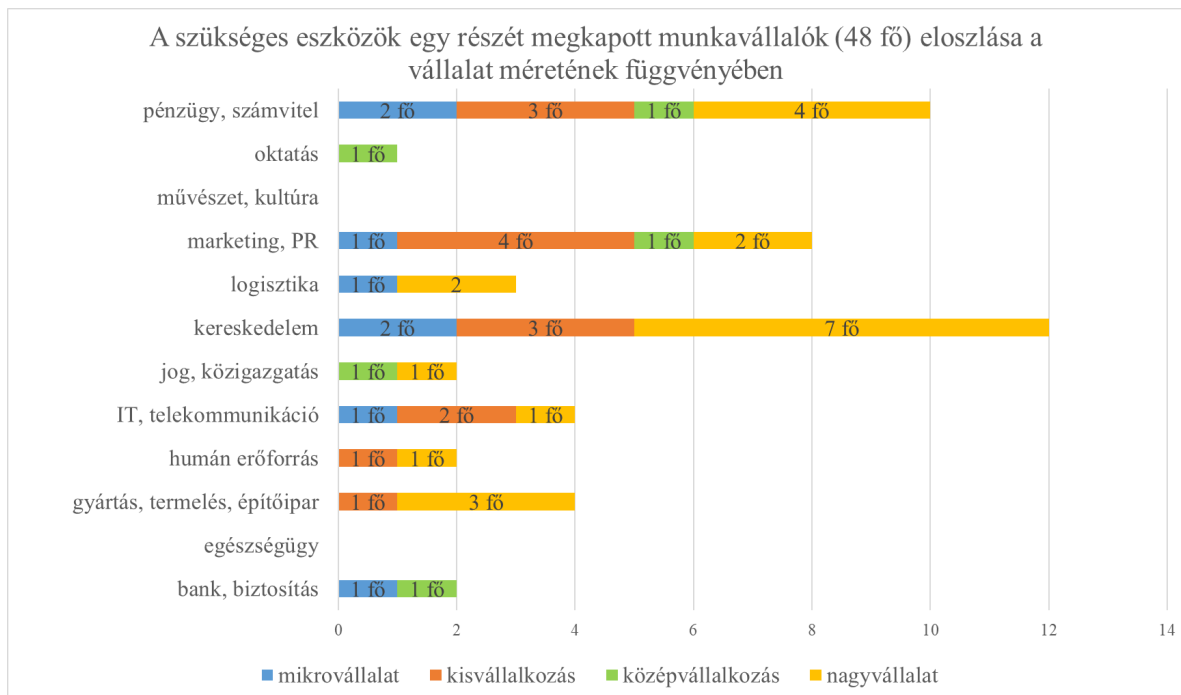
11. diagram: A minden szükséges eszközt megkapott munkavállalók aránya a szektor és a vállalat méretének függvényében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A tizedik diagramon látható, hogy azoknak a munkavállalóknak, akik minden eszközt megkaptak munkaadójuktól (27 fő), 30 %-a nagyvállalatnál, 15 % a közép vállalkozásnál, 23 %-a kisvállalkozásnál, 34 %-a mikrovállalatnál dolgozik.

A legnagyobb arányban azok számára állt rendelkezésre minden szükséges eszköz, akik marketing, PR területen dolgoznak mikrovállalkozásnál (15 %), illetve humán erőforrás területen, nagyvállalkozásnál (11 %).

A következő ábra a második csoportot szemlélteti, azaz azokat a kitöltőket, akik a szükséges felszerelésnek csak egy részét kapták meg.

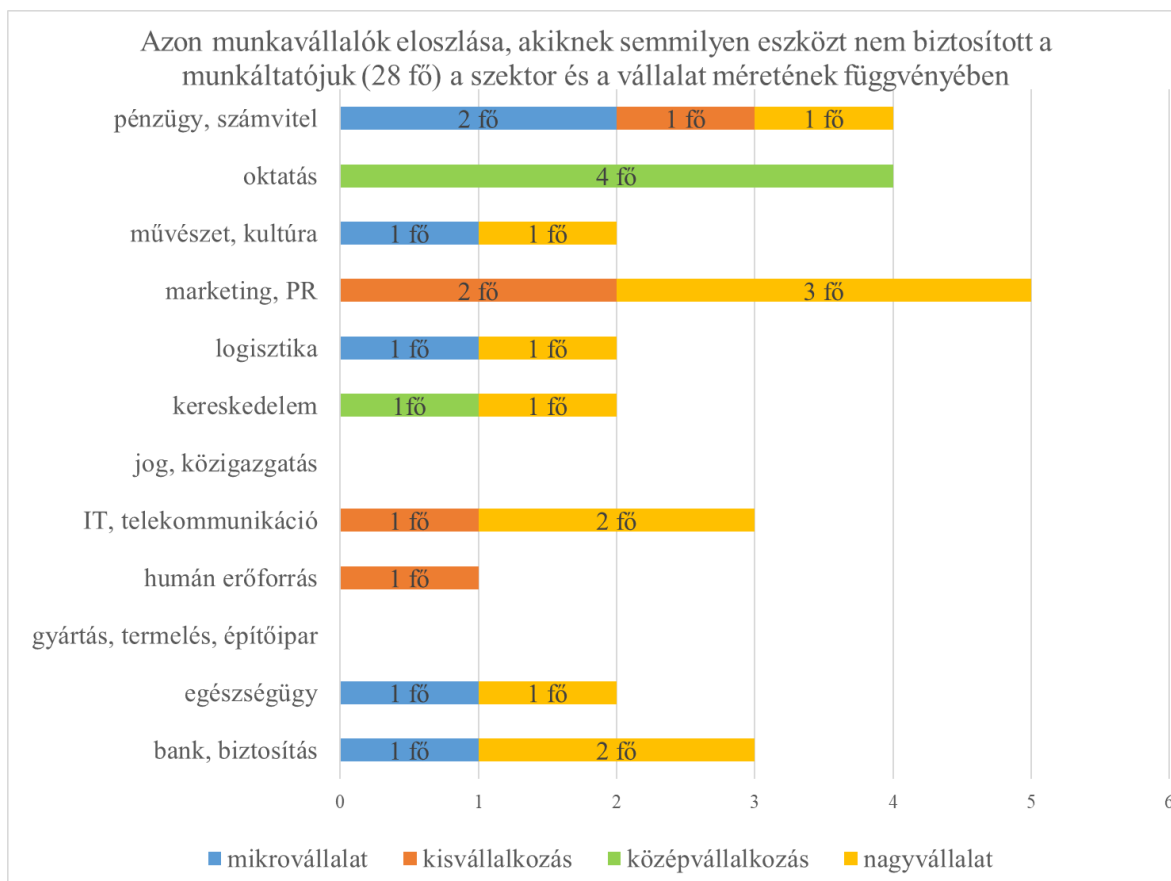


12. diagram A szükséges eszközöknek csak egy részét megkapott munkavállalók aránya a szektor és a vállalat méretének függvényében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Ezen munkavállalók aránya összesen 47 % (48 fő) 40 %-a nagyvállalatnál, 10 %-a középállalkozásnál, 29 %-a kisvállalkozásnál, 16 %-a mikrovállalatnál tölt be valamilyen pozíciót.

Ebben az esetben három csoportot szeretnék kiemelni: a pénzügyi, számviteli területen (9 %), valamint a kereskedelemben (13 %), nagyvállalatnál dolgozókat. A harmadik csoport tagjai marketing, PR területen, kisvállalkozásnál dolgoznak, itt a kitöltők aránya szintén 9 %.



13. diagram: A semmilyen eszközt nem kapott munkavállalók eloszlása a szektor és a vállalat méretének függvényében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A harmadik kategóriába tartoznak azok a válaszadók, akiknek semmilyen eszközt nem biztosított a munkáltatójuk (ld. 13. diagram). Ebben az esetben a válaszadók rendkívül nagy aránya, 45 %-a nagyvállalatnál, 18 %-a középvállalkozásnál, 19 %-a kisvállalkozásnál, 23 %-a mikrovállalatnál dolgozik.

A munkavállalók aránya, akiknek nem volt biztosítva semmilyen eszköz, 14 %-át teszik ki az oktatásban dolgozók, és 11 %-át a marketing, PR területen, nagyvállalatnál dolgozók.

Véleményem szerint rendkívül magas, és aggasztó azoknak a kitöltőknek aránya, akiknek semmilyen felszerelést nem bocsájtottak a rendelkezésükre, kiváltképp, azoknak a száma, akik az oktatásban dolgoznak. Valószínűleg sem a közoktatási sem a felsőoktatási intézmények nem voltak felkészülve a távoktatásra való hirtelen átállásra, többek között ezért sem nem tudtak elegendő eszközt biztosítani a munkavállalók számára. Természetesen nem szabad figyelmen kívül hagyni a tényt, hogy a másik két csoportban is találhatunk olyan kitöltőket, akik az oktatásban dolgoznak, de sajnos ez a szám igencsak alacsony.

A fenti eredményekből is kiderül, hogy a pénzügyi területen dolgozók túlnyomórészt megkapták legalább a szükséges eszközök egy részét, a vállalat méretétől függetlenül. Úgy gondolom, hogy ez leginkább annak tudható be, hogy az ehhez a területhez tartozó feladatkörök elvégzése szinte kizárólag elektronikusan végezhető csak el, vagyis a szükséges elektronikai eszközöknek a járványtól függetlenül rendelkezésre kellett állniuk. Azonban mégis vannak olyan válaszadók, akik pénzügyi és számviteli területen töltenek be állást, ennek ellenére semmilyen eszközt nem biztosítottak számukra, de ők nagyobb részt mikrovállalatnál dolgoznak. Feltételezhetően ebben az esetben a vállalkozás mérete, és ebből eredően az anyagi források szűkössége jelentette az akadályt a munkaadók számára.

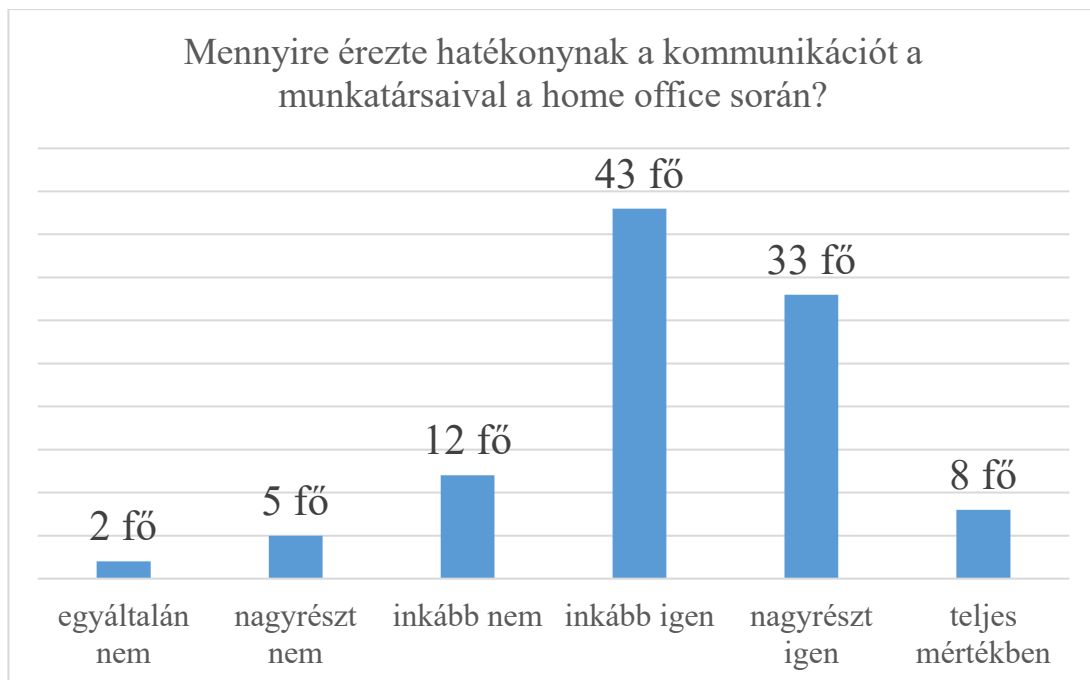
A marketing, PR területen, valamint a kereskedelemben dolgozók helyzete eszköz ellátottság szempontjából a pénzügyi és számviteli területen dolgozókéhoz hasonló, hiszen ezekhez a munkaterületekhez szintén olyan munkakörök tartoznak, amelyek nagy része megköveteli minimum a laptop és telefon rendelkezésre állását, mert ezek nélkül képtelenség például a potenciális ügyfelekkel kapcsolatot tartani. A marketing területen dolgozók aránya azonban a harmadik kategóriában is kiemelkedő volt, összesen 18 %, ráadásul nagyrészt nagyvállalatnál dolgozók teszik ki ezt az arányt. Úgy gondolom, hogy ez egy rendkívül érdekes eredmény, hiszen azt feltételeznénk, hogy nagyvállalati dolgozók aránya a harmadik kategóriában kisebb arányban fordul elő, mivel egy nagyvállalat egészen biztos nem ütközik olyan jellegű finanszírozási akadályokba, mint esetleg egy KKV, vagy egy mikrovállalkozás a szükséges felszerelés biztosítását illetően. Meglátásom szerint ez az eredmény rendkívül érdekes, ugyanakkor mélyebb kutatást igényel, ezért erre vonatkozóan nem kívánok további következtetéseket levonni.

A humán erőforrás területen dolgozók jelentős részének biztosították részben vagy teljes egészében a szükséges eszközöket. Azoknak a kitöltőknek az aránya, akik HR területen dolgoznak, és nem biztosították számukra a szükséges eszközöket, igen alacsony, a teljes minta alig 1 %-a. Azt gondolom, hogy fontos mérlegelni azt a tényt, hogy a HR területhez tartozó feladatköröket, jobban mondva az egész HR részleget a járványtól függetlenül a vállalatok eleve kiszervezik, azaz a toborzást, bérszámfejtést egy másik cég alkalmazottai végzik el. Ebben a konstrukcióban tehát elengedhetetlen a szükséges eszközök biztosítása, hiszen sok esetben az ezen a területen dolgozók a munkájukat távolról végzik.

3.2.3 Munkahelyi kapcsolatok és kommunikáció

A munkahelyi kapcsolatokat és a kommunikációt illetően összesen 4 kérdést tettem fel a kitöltőknek:

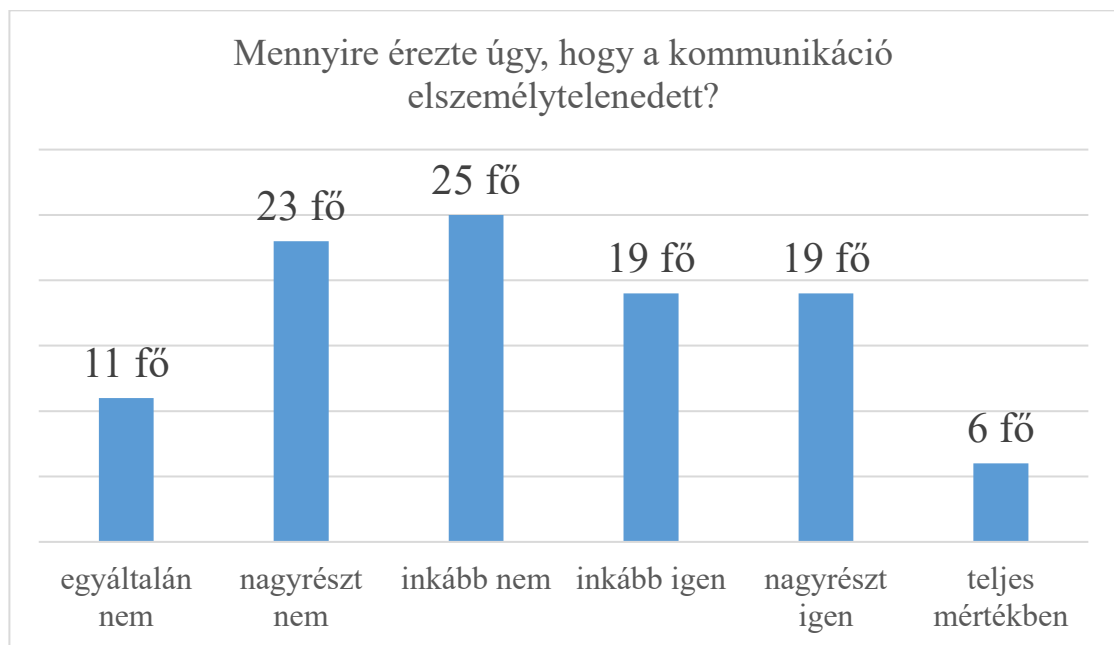
- Mennyire érezte hatékonynak a kommunikációt munkatársaival a home office során?
- Mennyire érezte, hogy a kommunikáció elszemélytelenedett?
- Mennyire érezte elszigeteltnek magát az otthoni munkavégzés során?
- Amennyiben egy feladat elvégzésénél problémába ütközött, könnyen elérte azt a személyt, akitől segítséget kaphatott?



14. diagram: A kommunikáció hatékonysága a válaszadók között

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

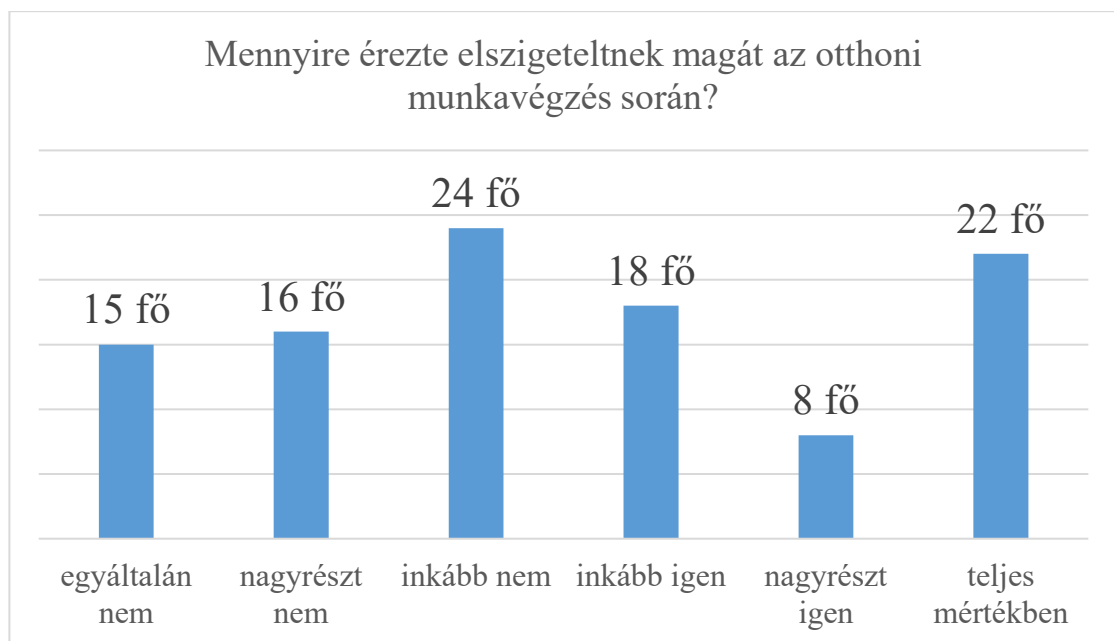
A kommunikáció hatékonyságát túlnyomórészt pozitívan értékelték a kitöltők, 41,7 %-uk inkább igennel, 32 %-uk nagyraészt igennel szavazott, és 7,8 %-uk szerint a kommunikáció teljes mértékben hatékony volt. Azaz a munkavállalók 81,5 %-a érezte úgy, hogy a kommunikáció inkább hatékony volt, és mindössze 18,5 %-ának volt valamilyen problémája a home office során (lsd. 14. diagram).



15. diagram: A kommunikáció elszemélytelenedése a válaszadók között

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

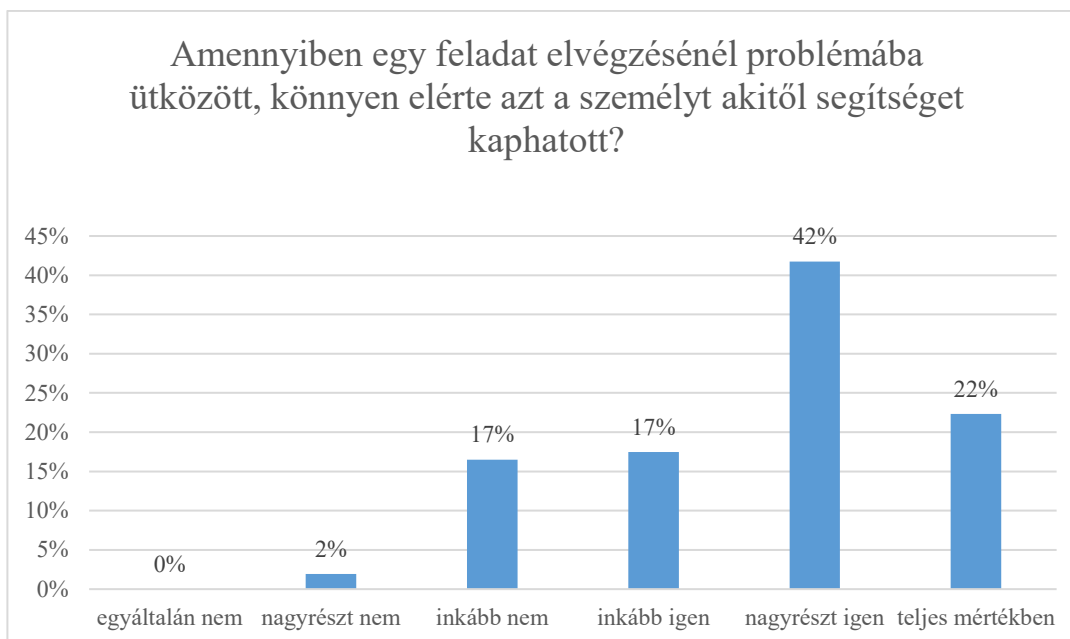
A kommunikáció elszemélytelenedésével kapcsolatban a válaszok ugyan nem mutattak ekkora eltolódást, de jellemzően nemmel válaszoltak a kitöltők (57,3 %). 24,3 % jelölte meg válaszként, hogy inkább nem érezte, 22,3 %-a nagyrészt nem, 10,7 % egyáltalán nem érezte a kommunikáció elszemélytelenedését (lsd. 15. diagram).



16. diagram: Az elszigeteltség érzése a válaszadók között

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Az elszigeteltséget a válaszadók szintén kevésbé érezték problémának, azonban fontos kiemelni, hogy a válaszok 53,4 %-a tolodott a nem irányába, azaz itt is igen kicsi a különbség, ha a válaszokat igen-nem arányban vizsgáljuk (lsd. 16. diagram).



17. diagram: A munkatársak elérhetőségének mértéke a válaszadók között

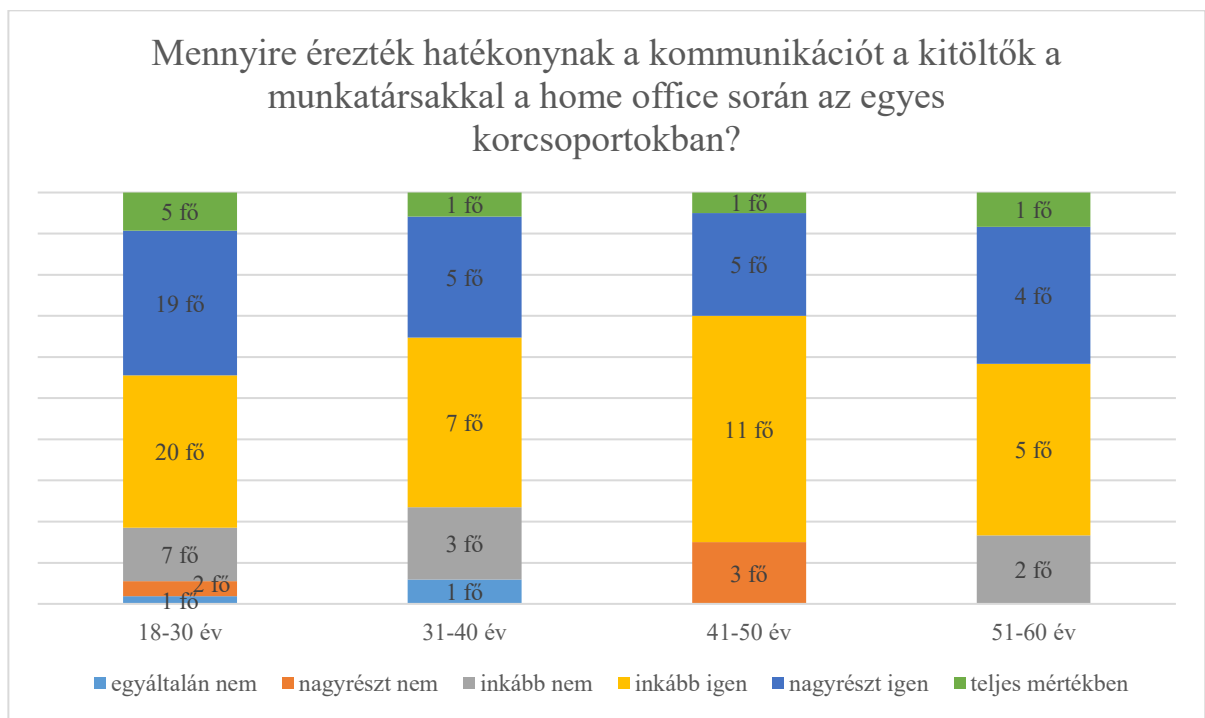
Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Ezen felül arra voltam még kíváncsi, hogy milyen könnyen kaptak a munkavállalók segítséget abban az esetben, ha egy feladat elvégzésénél valamiért megakadtak (lsd. 17. diagram). A válaszok aránya itt hasonló megoszlást mutat, mint az első kérdés esetében, ugyanis ebben az esetben 81 % volt azoknak a válaszoknak az aránya, akik úgy érezték, hogy kaptak segítséget, amennyiben szükség volt rá. Ez egy nagyon fontos eredmény, hiszen ez jelentős mértékben befolyásolja az elvégzett munka mennyiségét és minőségét, és ezáltal a teljesítményt.

Összegezve tehát elmondható, hogy a kommunikációt a válaszadók túlnyomórészt hatékonyak érezték, és kaptak segítséget kollégáiktól valamilyen formában a home office alatt. Ezzel szemben a kommunikáció elszemélytelenedése és az elszigeteltség érzése már sokkal inkább megosztotta a kitöltőket. Ez a megosztottság az, aminek a lehetséges okait keresem a következőkben.

A második kutatási kérdésem, hogy hogyan ítélték meg a távmunka alatt a kommunikációt az egyes korcsoportok?

Azért tartom fontosnak ezt megvizsgálni, mert a kommunikációs készségek és szokások között eltérések vannak, amelyek véleményem szerint generációs különbségekre vezethetők vissza. Szeretném megvizsgálni, hogy ezek a különbségek milyen mértékben befolyásolják a távmunkában történő információcserét.



18. diagram: A kommunikáció hatékonysága az egyes korcsoportokban

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Mindenekelőtt arra szeretném felhívni a figyelmet az eredmények kapcsán, hogy a kitöltők jelentős része 18-30 év közötti (54 fő), a többi korcsoportba tartozó válaszadók aránya jelentősen kevesebb, ez némileg torzítja az adatokat, ezért az egyes korcsoportokat az adott korosztály összes kitöltőjéhez viszonyítottam.

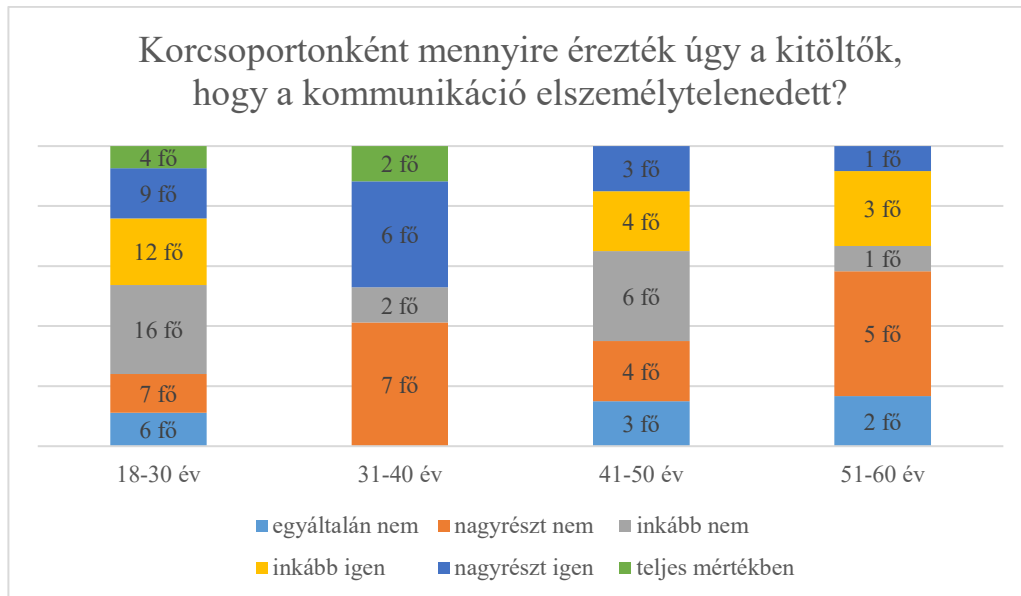
A 18. diagramon jól látható, hogy a home office-ban dolgozó munkavállalók közül a kommunikációt a 18-30 év közötti kitöltők 9,3 %-a teljes mértékben, 35,2 %-a nagyrészt hatékonynak és 37 %-a inkább hatékonynak érezte a kommunikációt a távmunka során. Vagyis mindössze 18,6 %-ának volt problémája a kommunikáció hatékonyságával.

A 31-40 év közötti válaszadók szintén jelentős része értékelte pozitívan ezt a kérdést, összesen 76,5 % azoknak a válaszadóknak az aránya ebben a korcsoportban, akik összességében hatékonyan tudtak kommunikálni. 17,6 %-a értékelte a kommunikációt kevésbé hatékonyként, és 5,9 % érezte úgy, hogy a kommunikáció egyáltalán nem hatékony.

A 41-50 év közötti munkavállalók esetében szintén megfigyelhető, hogy igen magas százalékuk (85 %) vélte úgy, hogy a kommunikáció megfelelő volt. Ebben a korosztályban a válaszok több mint fele, 55 %-a inkább hatékonyként jellemezte a kommunikációt. További 25 %-a nagyrészt igennel szavazott, 5 %-a teljes mértékben meg volt elégedve. A fennmaradó 15 % nagyrészt nem érezte hatékonynak a kommunikációt.

Az 51-60 év közötti kitöltők jelentős része (83,3 %) szintén pozitív visszajelzést adott erre a kérdésre, mindössze 16,7 %-a válaszolt „inkább nem”-el.

Összességében elmondható, hogy a válaszadók jelentős része hatékonynak érezte a kommunikációt az otthoni munkavégzés során. A legalacsonyabb érték a 31-40 év közötti korcsoportnál figyelhető meg (76,5 %), míg a többi korcsoportnál az érték 80 % fölött volt.



19. diagram: A kommunikáció elszemélytelenedése az egyes korcsoportokban

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

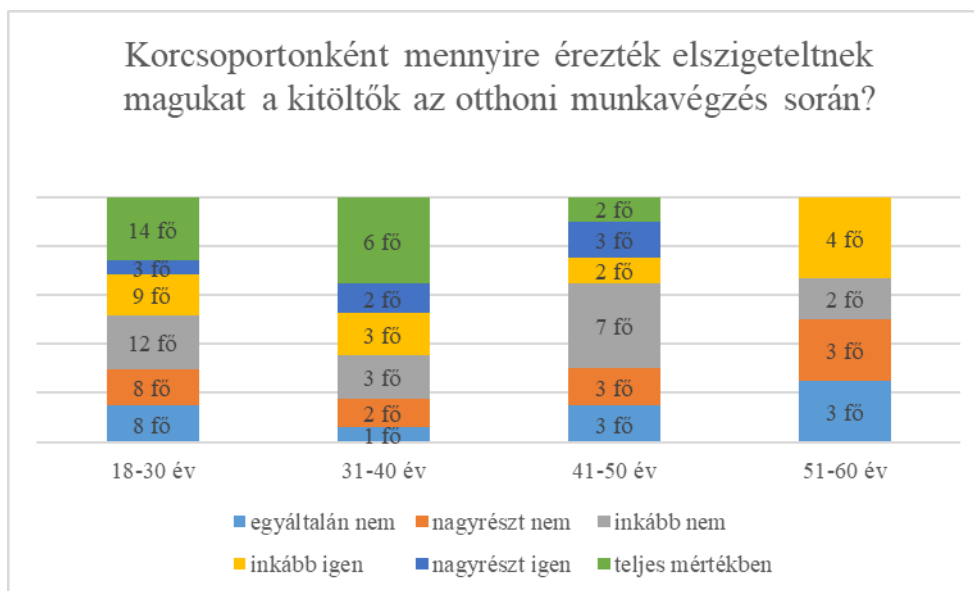
A 19. diagramról leolvasható, hogy a 18 és 30 év közötti munkavállalók 46,3 %-a érezte úgy, hogy a kommunikáció inkább igen, nagyrészt igen vagy teljes mértékben elszemélytelenedett, és mindössze 24,1 % válaszolta azt, hogy egyáltalán nem, nagyrészt nem, vagy inkább nem.

A 31-40 év közötti kitöltők 47,1 %-a érzékelt a helyzetet hasonlóan, bár azoknak az aránya akik szerint ez teljes mértékben igaz volt, valamivel magasabb, 11,8 %. Ennek a korcsoportnak a jelentős része, 41,2 %-a szerint a kommunikáció elszemélytelenedése nagyrészt nem volt jellemző a home office-ra.

A 41-50 év közötti válaszadóknak jelentősen kevesebb része, 35 %-a érezte személytelennek a kommunikációt, 65 %-a kevésbé vagy egyáltalán nem értett ezzel egyet.

Az 51 év feletti kitöltők esetében mindössze 33,3 % nyilatkozott úgy, hogy részben személytelennek érezte a kommunikációt.

A kommunikáció személyességére vonatkozóan elmondható, hogy a négy csoport közül a 51 és 60 év közöttiek érezték a legkevésbé, hogy a kommunikáció elszemélytelenedett volna, ugyanakkor azt is fontos kiemelni, hogy az értékek alapján a kitöltőket érdemes két csoportra bontani. 18-40 év között ez az arány 45 % fölött, míg 41 év fölött 35 % alatt volt.



20. diagram: Az elszigeteltség érzése az egyes korcsoportokban

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

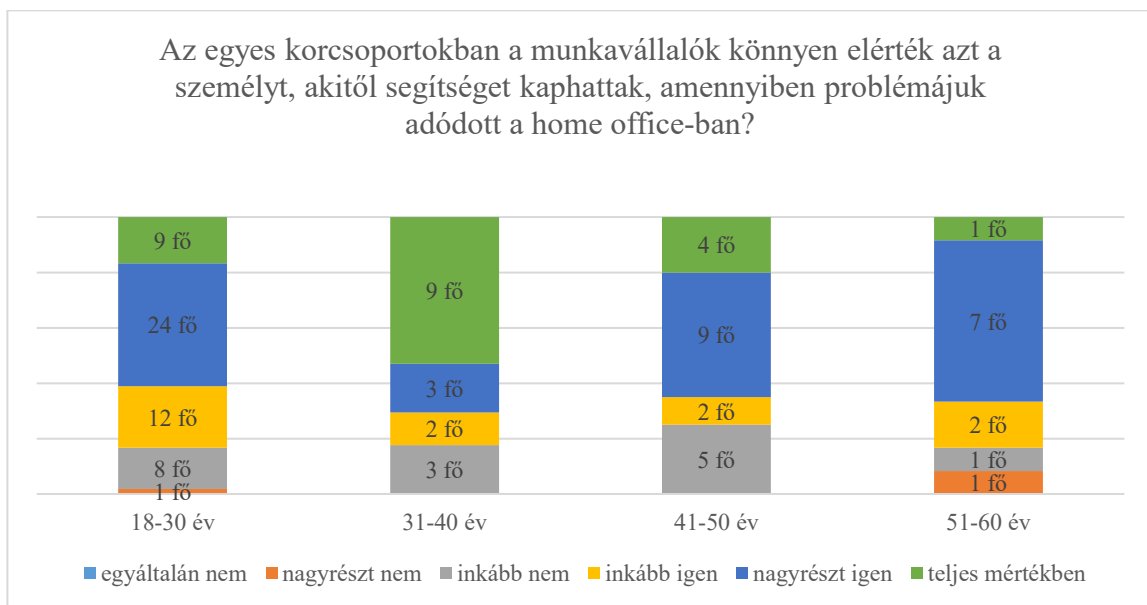
Az elszigeteltség érzéséről kisebb vagy nagyobb mértékben a 18 és 30 közötti munkavállalók csaknem fele, 48,2 %-a számolt be, a legkiemelkedőbb arány azoknál figyelhető meg, akik azt válaszolták, hogy a home office alatt teljes mértékben így érezték magukat, ez az arány 25,9 % volt.

A következő korcsoportban az elszigeteltség érzését szintén osztó válaszadók aránya kiemelkedően magas, 64,7 % volt. A kitöltők 29,4 %-a kevésbé és 5,9 %-a egyáltalán nem érezte magát elszigeteltnek a távmunka során.

A 41 és 50 év közötti válaszadóknál az eltérés jelentős, szinte az ellentéte az előző értékeknek, hiszen 35 %-uk érezte magát valamilyen szinten izolálva, míg 65 %-uk kevésbé, vagy egyáltalán nem.

Az 51 év feletti kitöltők esetében 33,3 % válaszolt inkább igennel, 41,7 % kevésbé, 25 % teljes mértékben izoláltan érezte magát a környezetétől.

A fentiek alapján elmondható, hogy itt már jelentős eltéréseket tapasztalhatunk az egyes korcsoportok között. A legkevesbé a 41-50 év közöttiek és az 51 év felettiak érezték elszigetelten magukat, míg a 31-40 év közötti válaszadóknál ez az arány kimagasló.



21. diagram: A munkatársak elérhetőségének mértéke az egyes korcsoportokban

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Az utolsó kérdés esetében a kitöltők mindössze 19 %-a válaszolta, hogy inkább nem, vagy nagyrészt nem kapott megfelelő segítséget, amikor problémába ütközött egy feladat elvégzésénél. Ezért ebben az esetben azt szeretném megvizsgálni, hogy ez az arány melyik korcsoportra volt jellemző. A fenti ábrán látható, hogy a 18-30 év közöttiek 16,7 %-a érezte úgy, hogy nem kapott elegendő segítséget, míg a 31-40 év közöttiek esetében ugyanez az arány 17,6 % volt. A legmagasabb arányban ez a válasz a 41-51 év közötti válaszadók körében volt, 25 %-al, a legalacsonyabb pedig az 51 év felettek esetében, ahol 8,3 % az eredmény.

Összegezve tehát elmondható, hogy a 31-40 év közötti kitöltők érezték a legkevésbé hatékonyan a kommunikációt az egyes korcsoportok közül. A kommunikáció elszemélytelenedését a legnagyobb mértékben szintén ennek a korcsoportnak a kitöltői érezték, bár hozzá kell tennem, hogy a 18 és 30 év közötti munkavállalók aránya ebben az esetben nagyon hasonló, kevesebb, mint 1 százalékpont az eltérés. Az izoláltság érzését tekintve szintén a 31-41 év közötti munkavállalók aránya a legkimagaslóbb, itt azonban a különbség a többi korcsoportéhoz képest nagyon szembetűnő. A legkevesebb segítséget a 41-50 év közötti munkavállalók kapták, azonban szeretném kiemelni, hogy a 31-40 év közötti munkavállalók több mint fele, azaz 52,9 %-a nyilatkozott úgy, hogy minden szükséges segítséget megkapott a távmunka során. Ezeket az eredményeket azért tartom nagyon érdekesnek, mert jellemzően a 18-30 és a 31-40 év közötti korosztály az, akiknél a kommunikáció szerves részét képezi az úgynevezett instant messaging (azonnali üzenetváltás, mint például a Messenger, Viber, Whatsapp applikációk) és az egyéb írásban történő kommunikáció, mint például az e-mail, ennek ellenére ők érezték leginkább a kommunikáció elszemélytelenedését. Úgy vélem, hogy itt elsősorban nem a kommunikáció hatékonyságával merülnek fel problémák, ennél fogva nem a kommunikációs csatornáknak keresendő az ok, hanem abban, hogy ezeken a felületeken a munkatársakkal az információcsere formális hangvétellű, ám a személyes interakciók, mint például a közös ebédszünet, vagy akár a

személyes értekezletek elmaradnak. Ez azt jelenti, hogy a metakommunikáció szinte nullára redukálódik a felek között, ami azonban rendkívül fontos szerepet játszik a társas kapcsolatokban.

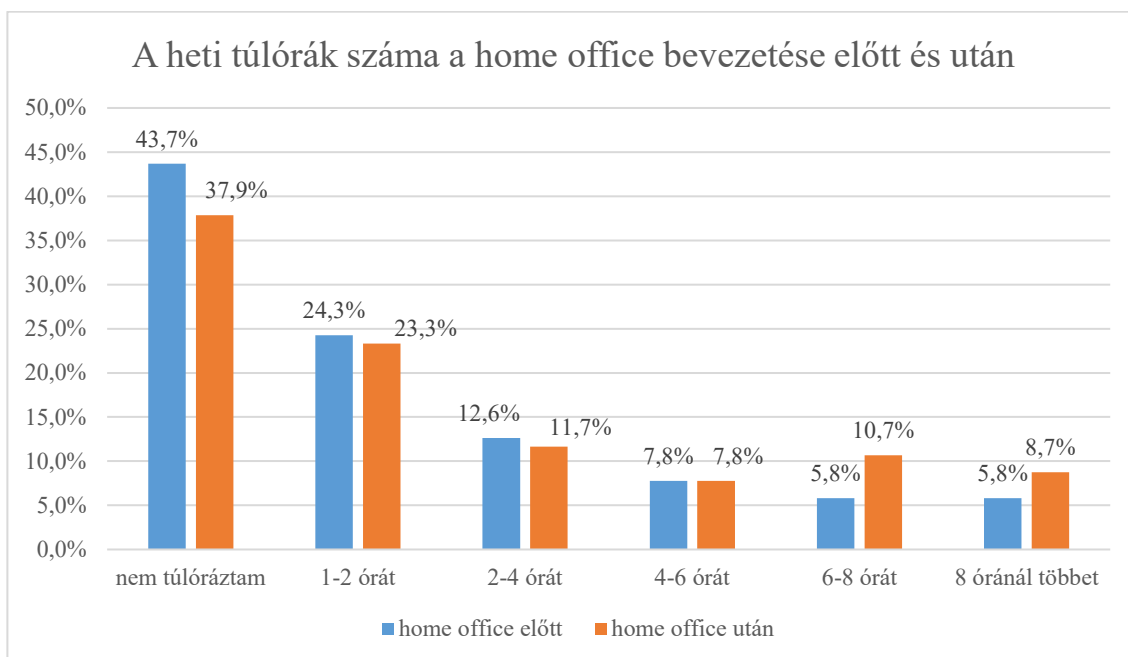
Úgy vélem a különböző életkorú munkavállalók eltérő tapasztalatokkal rendelkeznek a home office-ról, éppen ezért munkáltatóként annak megértése, hogy az egyes korcsoportba tartozó alkalmazottak hogyan viszonyulnak ugyan azokhoz a körülményekhez és egymáshoz egy adott vállalkozáson belül, kulcsfontosságú hosszú távon.

3.2.4 Munkahely és magánélet egyensúlya

A negyedik terület, amit kutatásom során vizsgáltam, a munkahely-magánélet egyensúlya. Elsősorban a túlórák változására voltam kíváncsi. Az arányok a teljes mintát veszik alapul, azonban a kutatási kérdésemhez össze fogom hasonlítani a nemek szerinti eloszlást különböző szempontok szerint.

A válaszokból kiderült, hogy a home office bevezetése előtt a válaszadók 43,7 %-a nem túlórázott, 24,3 %-a 1-2 órával, 12,6 %-a 2-4 órával, 7,8 %-a 5,8 %-a 6-8 órával többet dolgozott hetente, 5,8 %-a pedig 8 óránál is többet túlórázott.

Azoknak a válaszadóknak az aránya, akik nem túlóráznak, a home office következtében 37,9 %-ra, az 1-2 órával többet dolgozók aránya 23,3 %-ra, 2-4 órával többet dolgozók aránya 11,7 %-ra csökkent, míg a 4-6 órát dolgozók aránya változatlan maradt. Azonban a 6-8 órát dolgozók aránya csaknem 5 százalékponttal emelkedett, 10,7 %-ra. A 8 óránál többet túlórázó munkavállalók aránya 8,7 %-ra emelkedett.

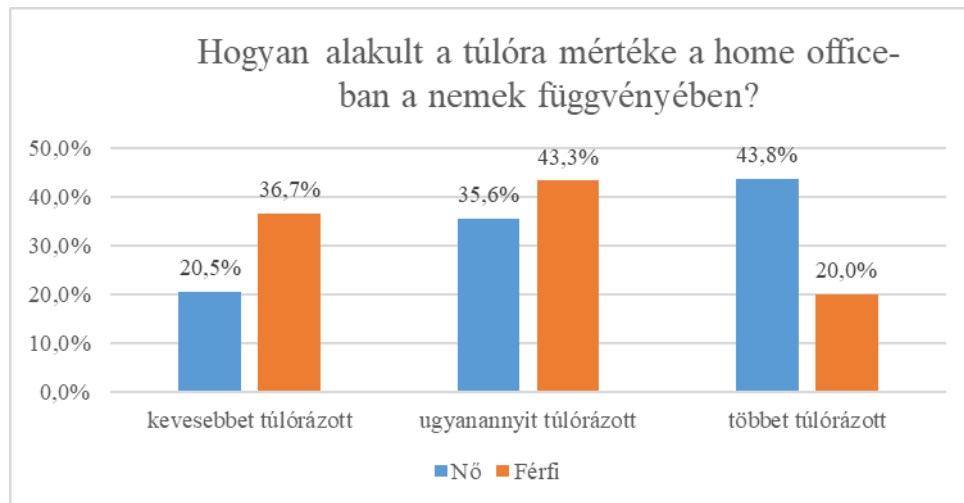


22. diagram: A heti túlórák száma home office előtt és után

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A munkahely és a magánélet egyensúlyának változását az előző kutatási kérdésekhez hasonlóan, egy konkrét szemponthoz viszonyítva vizsgálom a továbbiakban, hiszen a lehetséges okokat összefüggések tükrében lehetséges feltárni.

A harmadik kutatási kérdésem, hogy mi jellemző a munka-magánélet egyensúlyának alakulására a home office következtében nemek szerint?



23. diagram: A heti túlórák mértékének változása férfiak és nők körében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Elsősorban azt tartom fontosnak kiemelni, hogy milyen irányba változott a túlórák száma a nők és a férfiak körében. A 23. diagramon látható, hogy női válaszadók 43,8 %-a túlórázott többet a home office bevezetésének következtében, 35,6 %-a ugyanannyit dolgozott, és csak 20,55 %-a túlórázott kevesebbet.

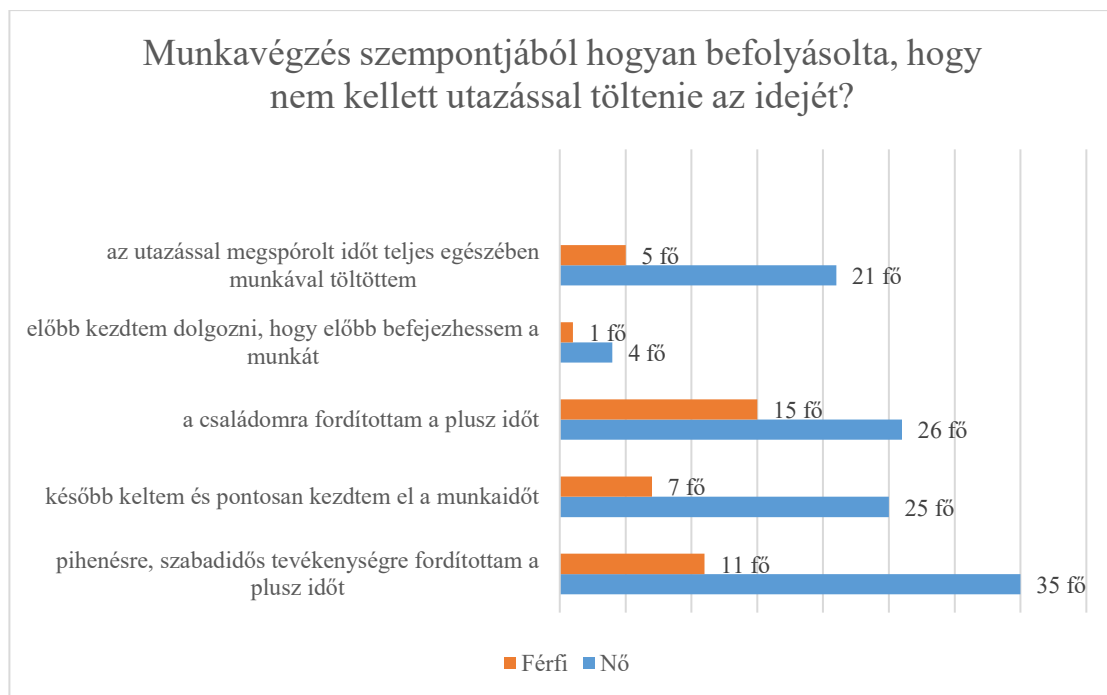
Férfiak esetében ezek az arányok jóval kedvezőbbek, 36,67 %-uk kevesebbet dolgozott és mindössze 20 %-uk túlórázott többet, 43,33 %-uk pedig ugyanannyit dolgozott, mint a home office bevezetése előtt.

A heti túlóra mértékét is felmértem, mind home office bevezetése előtt mind a home office bevezetése után. A túlóra mértékét 6 kategóriára bontottam az alábbiak szerint:

- nem túlórázott
- 1-2 órát
- 4-6 órát
- 6-8 órát
- 8 óránál többet

Azon férfi kitöltők aránya, akik home office bevezetése előtt nem túlóráztak, jelentősen megugrott a járványügyi intézkedések következtében. 31,68 százalékponttal nőtt, 43,33 %-ra, azaz a férfi

válaszadók jelentős része egyáltalán nem túlórázott az otthoni munkavégzés során. Az 1-2 órát túlórázók csoportja férfiaknál számottevő növekedést mutat, 5,83 %-ról 26,67 %-ra, ezen felül a 6-8 órát túlórázók csoportja 1,94 %-ról 13,33 %-ra növekedett. Fontosnak tartom kiemelni, hogy azoknak a női kitöltőknek az aránya, akik a járványügyi intézkedések bevezetése előtt egyáltalán nem túlóráztak, a home office következtében csökkent (32%-ról 25,2 %-ra). Azoknak a nőknek az aránya, akik 1-2 órát túlóráztak a home office bevezetése előtt, valamivel csökkent, 18,4 %-ról 15,5 %-ra, azonban az összes többi kategória aránya 2-3 százalékponttal növekedett. Legnagyobb mértékben a 4-6 órát, valamint 6-8 órát túlórázók csoportja nőtt, mindkettő 2,91 százalékponttal.

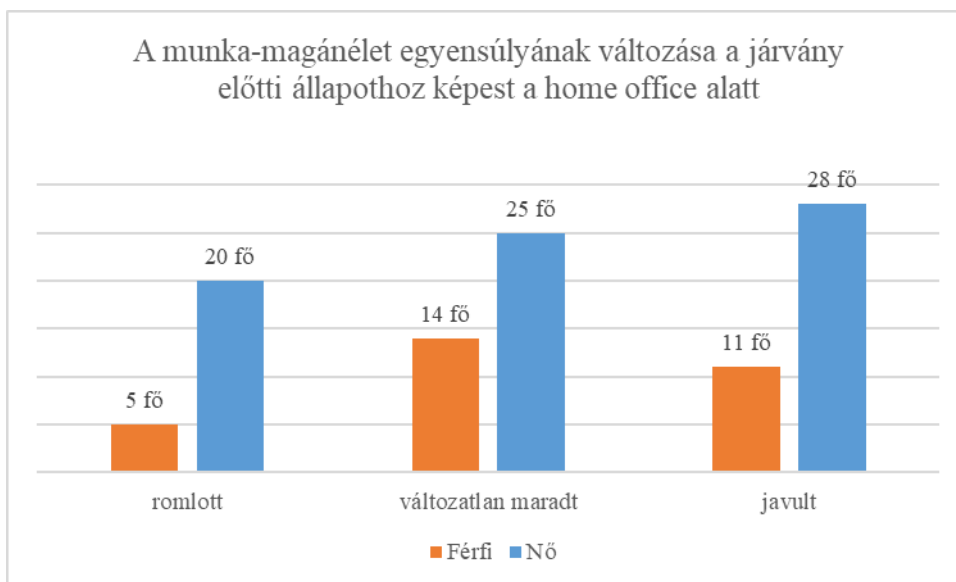


24. diagram: Az utazással megspórolt idő felhasználása férfiak és nők körében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A nők jelentős része az utazással megspórolt időt valamilyen formában magára, vagy a családjára fordította. 31,5 %-uk pihenésre, vagy valamilyen szabadidős tevékenységgel töltötte ezt az időt, 23,4 %-uk a családjára fordította ezt az időt, 22,5 %-uk később kelt fel, és mindössze 3,6 %-uk előbb kezdett dolgozni, hogy előbb befejezhesse a munkát. Azonban így is elég nagy azoknak a nőknek az aránya (18,9 %), akik az utazással megspórolt időt teljes egészében munkával töltötték.

Férfiak esetében a legszembetűnőbb eltérés a családra fordított időnél figyelhető meg: ez az arány 38,5 %. Pihenésre a válaszadók 28,2 %-a fordította az időt. A munkát a férfi válaszadók is viszonylag kis arányban kezdték el előbb, annak érdekében, hogy hamarabb végezzenek, az ő esetükben ez az arány 2,6 %, míg 17,9%-uk kelt később, és kezdte el a munkanapot pontosan (ld. 24. diagram).



25. diagram: A munka-magánélet egyensúlyának változása férfiak és nők körében

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A munka-magánélet egyensúlyának tekintetében a nők 38,36 %-a érzett javulást, 34,25 %-uk szerint változatlan maradt, és 27,4 %-uk szerint romlott.

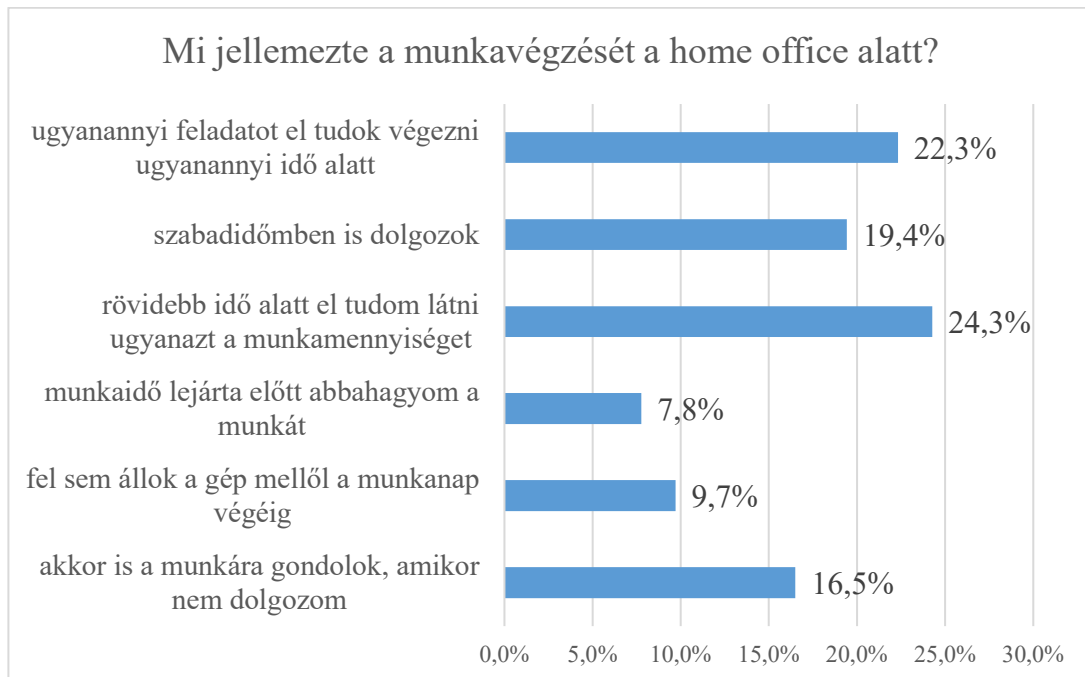
A férfiak 46,6 %-a szerint nem változott, 36,67 %-a szerint javult, és mindössze 16,67 %-a szerint romlott a munka és a magánélet egyensúlya (lsd. 25. diagram).

Összességében elmondható, hogy a női kitöltők 4-8 órával többet dolgoztak az otthoni munka végzés során. Az utazással megspórolt időt jellemzően valamilyen szabadidős tevékenységgel, pihenéssel, később keltek fel reggel, vagy a családjukkal töltötték, de jelentős volt azoknak is az aránya, akik ezt az időt inkább a munkára fordították. A túlórák növekedésének ellenére több nő érezte úgy, hogy a munka magánélet egyensúlya változatlan maradt, sőt esetleg javult. A férfi válaszadók nagy része a home office alatt egyáltalán nem, vagy mindössze 1-2 órát túlórázott hetente. Az utazással megspórolt időt kimagasló arányban a családjukra, ezt követően pihenésre és szabadidős tevékenységre fordították. A férfi válaszadók több mint fele érezte úgy, hogy a munka és a magánélet közti egyensúly változatlan maradt, vagy javult. Az eredmények közül szeretném kiemelni a nőket, hiszen többet túlóráztak, mégis elégedettebbek voltak a munkaidejüket tekintve. Azt gondolom, hogy ennek a jelenségnek az lehet az oka, hogy az idejüket maguk oszthatták be. Tehát tovább dolgoztak, de napközben tudtak időt szánni a háztartás vezetésére illetve a családjukra, ami hagyományos munkavégzés esetén valószínűleg fel sem merült. A nők már a világhárvány előtt is azt csinálták, amit a szociológusok „második műszakként” jellemeznek, azaz a fizetett munkájuk befejezése után rendkívül sok háztartási és gyermek nevelési feladatot végeznek el. A világhárvány tovább rontotta a helyzetet, mivel az e feladatok enyhítését segítő intézmények nagy része – iskolák, napközi gondozás, –egyszerűen be voltak zárva. Míg a nők és a férfiak egyaránt dolgoztak otthonról, a foglalkoztatott nők nagyobb valószínűséggel voltak

gyermekeik fő gondozói ebben az időszakban, mint a férfiak. Ezenkívül a távmunkában dolgozó édesanyák jelentősen megnövelték az otthoni munkavégzés során végzett házimunka mennyiségét.

3.2.5 Teljesítmény

A következő alfejezetben a teljesítményt, és az azt befolyásoló tényezőket is megvizsgáltam.

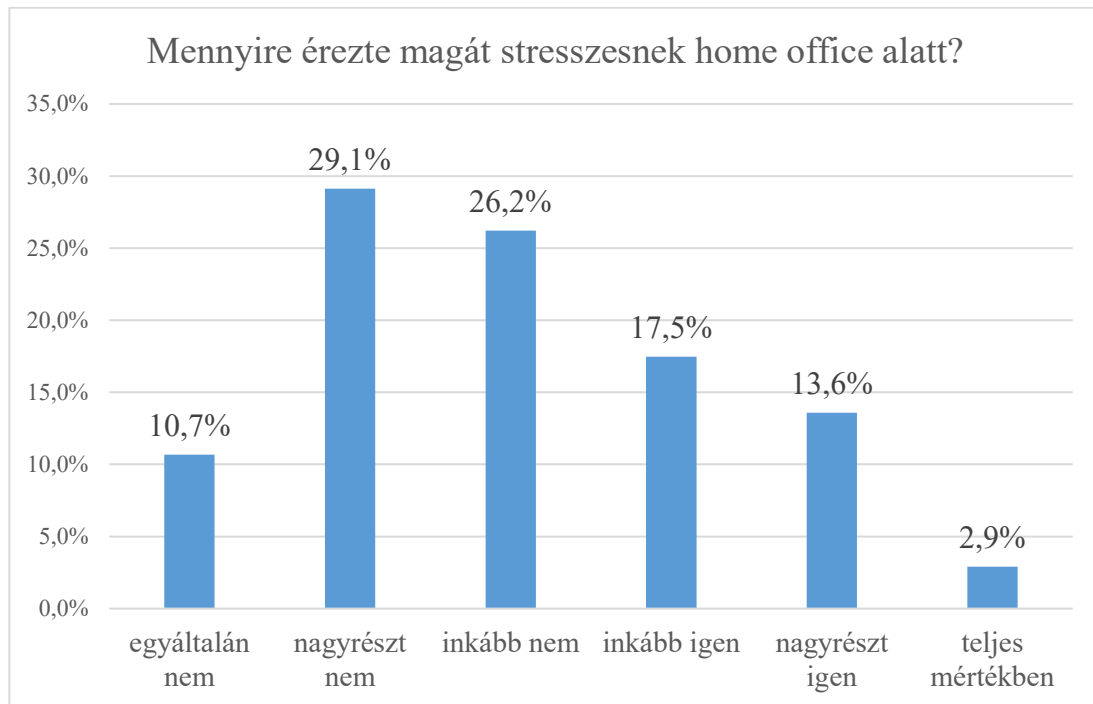


26. diagram: A munkavégzés jellemzői a home office alatt

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Az otthoni munkavégzés egyik legnagyobb buktatójának azt tartom, hogy elmosódnak a munka és a magánélet közti határok, ami leginkább abban nyilvánulhat meg, hogy mennyi időt szánnak a munkavállalók a munkára a saját szabadidőjükből. Az előző részben láthattuk, hogy a munka és a magánélet közti egyensúly a résztvevők szerint a home office következtében változatlan maradt, vagy javult, éppen ezért fontosnak tartottam felmérni a munkavégzés mennyiségét és minőségét is, melyet a 26. diagramon láthatunk. A válaszadók 24,3 %-a (25 fő) rövidebb idő alatt el tudta végezni ugyanazt a munkamennyiséget, 22,3 %-a (23 fő) pedig ugyanannyi munkát tudott elvégezni, mint hagyományos munkavégzés során. Azonban a munkavállalók 19,4 %-a (20 fő) szabadidejében is dolgozott, sőt, 16,5 %-a (17 fő) akkor is a munkára gondolt, amikor nem dolgozott. Az előző alfejezetben a munka-magánélet egyensúlyára vonatkozó eredmények arra engednek következtetni, hogy a feladatok elvégzésével a munkavállalóknak nem akadt problémája, amelyet az előbbi két arány alá is támaszt, azt azonban nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy mégis viszonylag magas azoknak a válaszadóknak az aránya, akik olyan választ jelöltek be, amely jelentősen növeli a stressz szintjét a munkavégzés során.

A kitöltők saját bevallása alapján több mint felük, azaz 61,2 %-uk (63 fő) változatlanul teljesített, 32 %-uk jobban, (33 fő) 6,8 %-uk (7 fő) gyengébben teljesített a home office alatt.



27. diagram: A stressz szintje a home office alatt

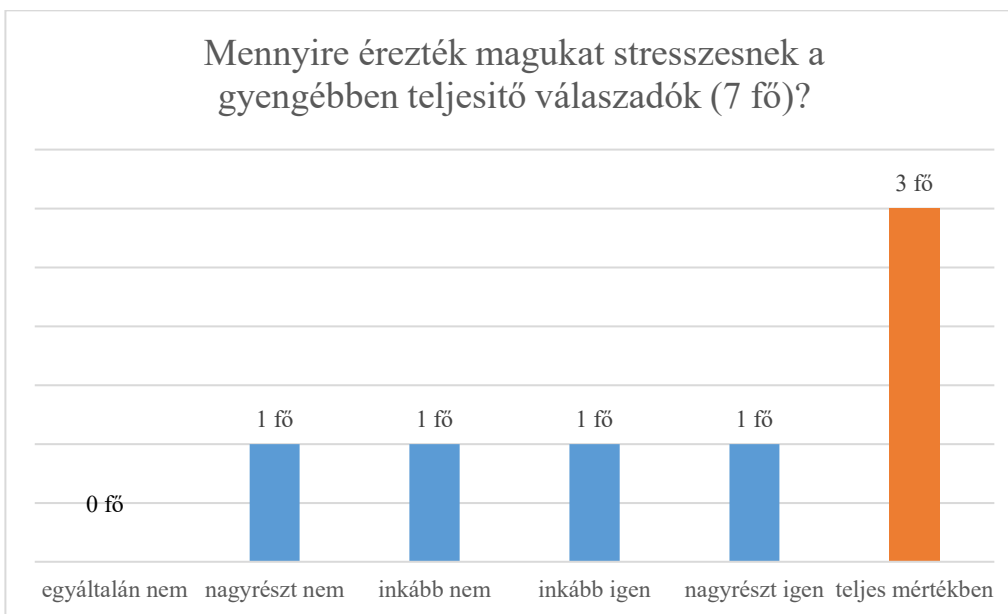
Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

Véleményem szerint a teljesítményt nagymértékben befolyásolja a stressz, ezért azt is szerettem volna felmérni, hogy a résztvevők mennyire érezték magukat stresszesnek. A 27. diagramon látható, hogy a válaszadók túlnyomó része egyáltalán nem, nagyrészt nem, vagy inkább nem stresszeltek a home office alatt. Azonban ha az arányokat nézzük, figyelembe kell vennünk, hogy viszonylag magas azon válaszadók aránya (18 fő) akik inkább igennel válaszoltak a kérdésre. 14 válaszadó nagyrészt stresszesnek érezte magát, míg 3 fő egyáltalán nem volt stresszes. Azt gondolom, hogy ezek az arányok rendkívül kedvezőek, úgy vélem, hogy a munkavállalók javarészt nem érezték stresszesnek az otthoni munkavégzést, ha azonban mégis, akkor sem a legmagasabb értékre szavaztak a Likert-skálán, ami arra utal, hogy a stressz mértékét kezelhetőnek tartották.

Úgy vélem, a teljesítményt nagymértékben befolyásolja a stressz, ezért a továbbiakban ennek függvényében vizsgálom a teljesítményt a válaszadók körében.

A negyedik kutatás, hogy mi jellemzi a stressz szintjét és a munkavégzést a teljesítmény függvényében?

Ehhez három kategóriára bontottam a válaszokat: azokra, akik gyengébben, akik változatlanul, és akik jobban teljesítettek a home office során.



28. diagram: A stressz szintje a gyengébben teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

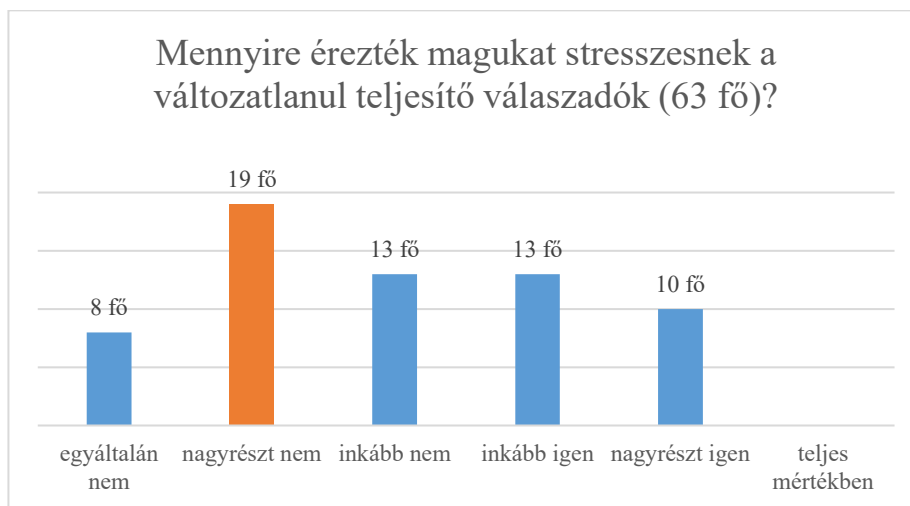
Az első kategóriába résztvevői az összes válaszadó 6,8 %-a (7 fő) tartozott. A fenti diagramon látható, hogy a saját bevallásuk alapján gyengébben teljesítő munkavállalók 42,9 %-a teljes mértékben stresszesnek érezte magát. 1 fő nagyrészt nem, 1 fő inkább nem, 1 fő nagyrészt nem érezte magát stresszesnek, míg egy kitöltő sem jelölte meg válaszként az egyáltalán nem opciót.



29. diagram: A munkavégzés jellemzői a rosszabbul teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

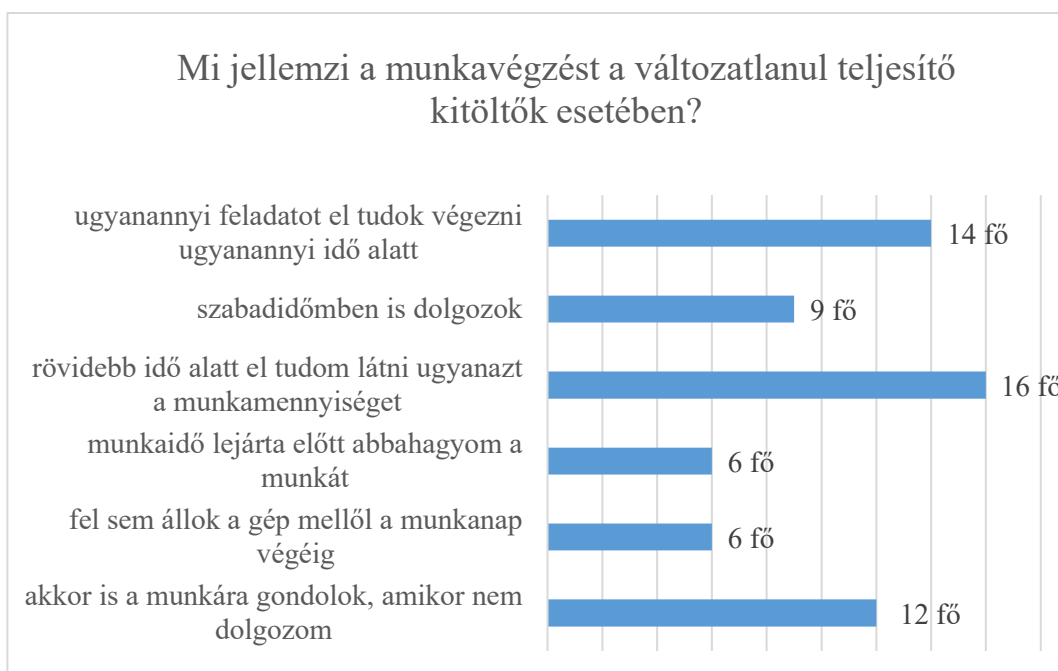
Munkavégzés szempontjából 85,7 %-uk érezte úgy, hogy a szabadidejében is dolgozik, 14,3 %-uk úgy, hogy akkor is a munkára gondol, amikor nem dolgozik (ld. 29. diagram).



30. diagram: A stressz szintje a változatlanul teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

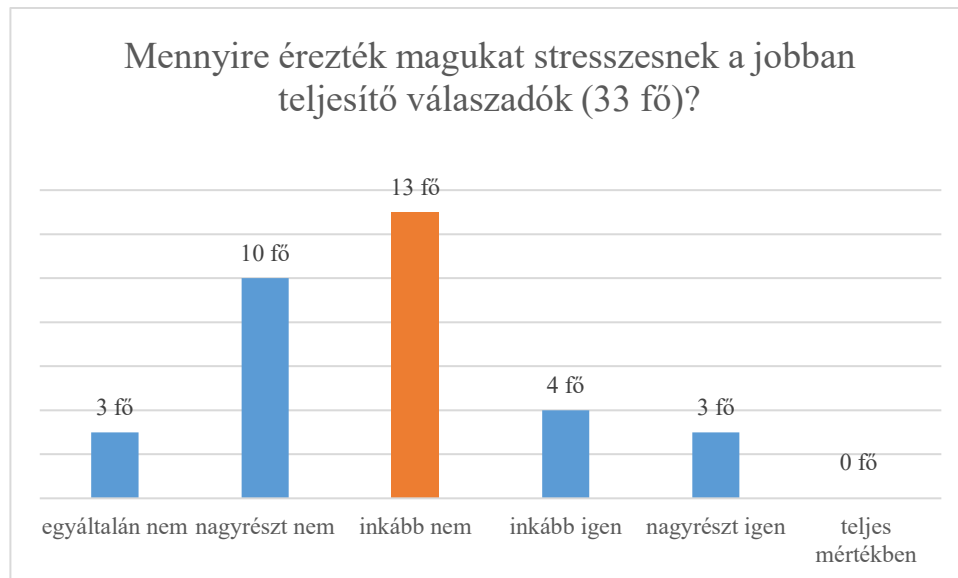
A 30. diagramon a 2. csoportba tartozó válaszadók stressz szintje látható. A változatlanul teljesítő válaszadók 30,2 %-a nagyrészt nem érezte magát stresszesnek az otthoni munkavégzés alatt, míg 20,6-20,6 %-uk inkább nemmel, illetve inkább igennel válaszolt. A skála két végpontját is fontosnak tartom kiemelni, hiszen látható, hogy ebben a csoportban egy válaszadó sem érezte magát teljes mértékben stresszesnek. Azoknak az aránya, akik egyáltalán nem voltak stresszesek, 12,7 % volt. Amennyiben a válaszok eloszlását vesszük alapul, azok, akik változatlanul teljesítettek, inkább nemleges választ adtak erre a kérdésre. Munkavégzés szempontjából három választ szeretnék kiemelni ebben a csoportban, amelyet az alábbi diagram szemléltet:



31. diagram: A munkavégzés jellemzői a változatlanul teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

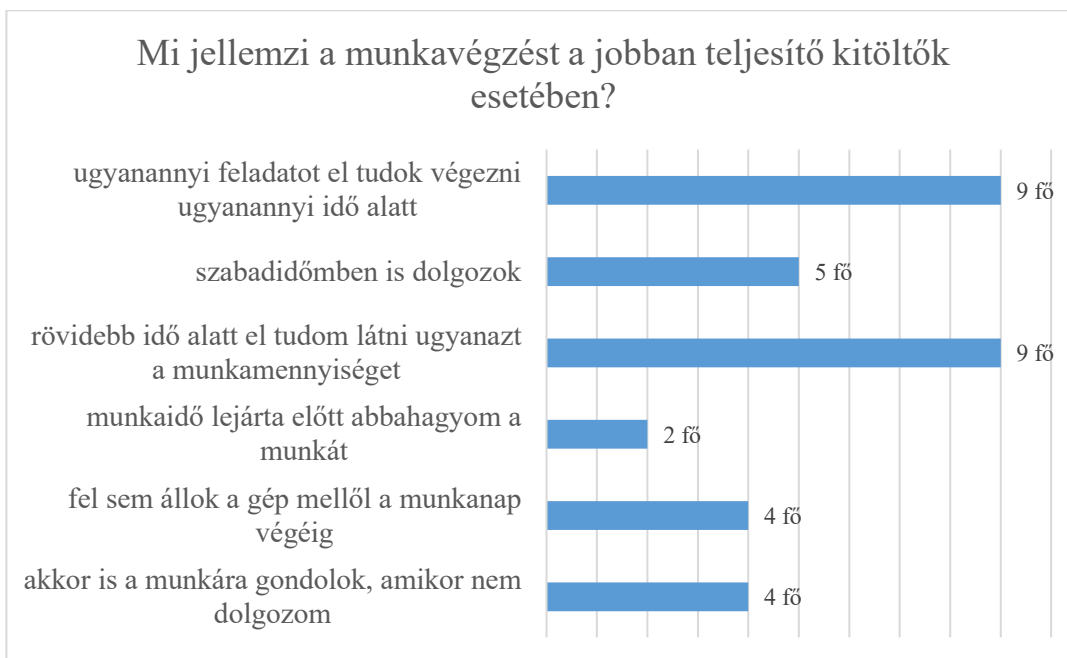
- 25,4 %-uk rövidebb idő alatt el tudta végezni ugyanazt a munkamennyiséget, mint a hagyományos munkavégzés során,
- 22,2 %-uk ugyanannyi feladatot tudott elvégezni,
- 19 %-uk akkor is a munkára gondolt, amikor nem dolgozott (lsd. 31. diagram).



32. diagram: A stressz szintje a jobban teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A jobban teljesítő munkavállalók válaszainak aránya a stressz mértékére vonatkozóan nagyon hasonlít az előző kategória válaszaihoz (lsd. 32. diagram). Ebben az esetben a munkavállalók 39,4 %-a inkább nem érezte magát stresszesnek, ez képviselte a legnagyobb arányt a válaszok közül. Teljes mértékben itt sem érezte magát stresszesnek egyetlen munkavállaló sem, azonban az egyáltalán nemmel és a nagy részt igennel válaszolók aránya megegyezik, mindkettő 9,1 %. Azonban ha az összes választ nézzük, itt is inkább a nemleges válasz volt a jellemző a válaszadók között. Ebben az esetben is három választ szeretnék kiemelni a munkavégzést tekintve.



33. diagram: A munkavégzés jellemzői a jobban teljesítő munkavállalók körében a home office során

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A válaszadók

- 27,3 %-a ugyanannyi feladatot el tudott végezni ugyanannyi idő alatt,
- 27,3 %-a rövidebb idő alatt el tudta látni ugyanazt a munkamennyiséget,
- 15,2 %-a szabadidejében is dolgozott (lsd. 33. diagram).

A fenti eredmények alapján elmondható, hogy a válaszadók túlnyomó része változatlanul (63 fő) vagy jobban (33 fő) teljesített az otthoni munkavégzés során. Azok a munkavállalók, akik rosszabbul teljesítettek (7 fő), nagyobb arányban érezték magukat stresszesnek, mint a másik két csoport tagjai. A változatlanul és a jobban teljesítők csoportja is egyaránt magas arányban érezte úgy, hogy ugyanazt a munkamennyiséget ugyanannyi, vagy rövidebb idő alatt el tudta végezni, a hagyományos munkavégzéshez képest. Mindemelett a rosszabbul és a jobban teljesítők is jellemzően nagy arányban érezték úgy, hogy a szabadidejükben is dolgoztak.

A vállalatok termelékenységé nagymértékben függ az alkalmazottak időgazdálkodási készségeitől és az adott feladatra való összpontosítási képességétől. Amikor a munkahelyi stressz fokozódik, az alkalmazottak nehezen tudnak koncentrálni, betartani a határidőket és kihasználni kreativitásukat, nagyobb mértékben hibáznak és gyengül a teljesítményük. Ezen felül a krónikus stressz mentális és egészségügyi problémákhoz, kiégéshez és munkahelyi konfliktusokhoz vezet. Úgy vélem, hogy a home office során az egyik legfontosabb szempont, ami a stressz csökkenéséhez vezet, az ingázási idő megszűnése. Ez olyan plusz időt jelent a munkavállalók számára, amit szabadon oszthatnak be, legyen szó túlóráról, szabadidőről, vagy a munkaidő elcsúsztatásáról, ami olyan szabadságot ad a munkavállalók számára, amely a hagyományos munkavégzés esetén fel sem merült, hiszen gyakran napi 2-3 órát ingázással töltöttek. Ugyanakkor nem csak a munkát szakítják meg például háztartási tevékenységgel. Fennál annak a veszélye, hogy munkaidő lejárta után a

családra vagy szabadidős tevékenységre szánt időt szakítják meg a munka kedvéért. Véleményem szerint ez a kettőség a legjelentősebb oka a munka-magánélet közti egyensúly esetleges elmosódásának, ami jelentősen növeli a stresszt. Ugyanakkor a másik szempont, amit szerintem érdemes kiemelni, az a munkavégzés zavartalansága. Home office esetében sokkal kisebb eséllyel zavarják meg egymást a munkavállalók egy-egy feladat elvégzése során, ami csökkenti az egyes feladatok elvégzéséhez szükséges időt, ennél fogva növeli a hatékonyságot. Ami ebben az esetben negatívan befolyásolhatja a munkavégzést, az a kommunikáció elszemélytelenedése, és az információ áramlás csökkenése a kollégák között, azonban az előzőekben láthattuk, hogy ez javarészt nem merült fel problémaként.

3.2.6 Az otthoni munkavégzés a járvány enyhülését követően

Ahogy egy korábbi alfejezetben említettem a távmunkában dolgozók aránya közvetlenül a járvány előtt, 2019-ben alacsonyabb volt, mint 2020-ban. (Eurostat, 2021).

Ezt a válaszadók is megerősítették, hiszen 74,8 %-uk nem dolgozott home office-ban a járványügyi intézkedések bevezetése előtt. A járvány enyhülése után azonban jelentős változások figyelhetők meg. A kitöltők 35,9 %-a heti 1-2 napot, 13,6 %-a heti 3-4 napot, és 7,8 %-a heti 5 napot dolgozik otthonról. Azonban még így is nagyon nagy, összesen 42,7 % azoknak az aránya a kitöltők között, akiknek nincs lehetőségük sem home office-ra, sem hibrid munkavégzésre, teljesen vissza kellett állniuk a hagyományos munkavégzésre.

A válaszadók 40,7 %-a preferálná hosszú távon a hibrid munkavégzést, heti 1-2 nap bejárással, 25,2 %-a pedig heti 3-4 nap bejárással. Az otthoni munkavégzést a munkavállalók 15,5 %-a részesítené előnyben, míg 17,4 %-a inkább az irodai munkavégzést választaná.

Véleményem szerint, nem hagyhatjuk figyelmen kívül azokat a válaszadókat, akik inkább az irodai munkavégzést választanák, hiszen ők valószínűleg olyan problémákkal szembesültek az otthoni munkavégzés során, amelyeket negatívan befolyásolták a teljesítményüket, amelyektől sokkal többet stresszeltek, vagy felborult az egyensúly a munkájuk és a magánéletük között. Azonban ugyan ezekkel a problémákkal az összes többi válaszadó is szembesült. Éppen ezért feltettem a kérdést, hogy mivel lehetett volna javítani az otthoni munkavégzés körülményein.



34. diagram: Az otthoni munkavégzés körülményeit javító tényezők a jövőre nézve

Forrás: Saját szerkesztés a válaszok alapján

A fenti diagramon látható, hogy legnagyobb arányban a rugalmas időbeosztás bevezetésére szavaztak a résztvevők. Ezen felül fontos érv volt az anyagi hozzájárulás, a heti konzultáció a közvetlen feletttel valamint a havi találkozók szervezése a kollégákkal.

A rugalmas időbeosztás bevezetése vélhetően nem volt természetes velejárója a home office-ra való átállásnak, hiszen a munkáltatók megkövetelték dolgozóiktól az azonnali elérhetőséget és a folyamatos online jelenlétet. Az a meglátásom, hogy a rugalmas időbeosztás és a home office inkább a nagyvállalatokra volt jellemző a pandémiás időszak alatt. Valószínűleg a munkaadók jelentős részének a home office-ról mindössze annyi volt az elképzelése,-előzetes tapasztalatok híján- hogy pontosan ugyanúgy kell kinéznie a munkanapnak, mint a tipikus munkavégzés esetén, mindössze a lokáció változott meg a munkavállalók számára.

Az anyagi hozzájárulást feltétlenül szükségesnek tartom vállalati szinten, hiszen a válaszok alapján látható volt, hogy nem mindenkinek állt rendelkezésére a szükséges eszköz. Ezeket mindenképpen biztosítani kell a munkavállalók számára, hiszen enélkül nem tudnak eleget tenni a munkaköri leírásban foglaltaknak.

Összegezve tehát több mint egy évvel a járvány kezdete után az otthoni munka hatékonynak bizonyult, sokan úgy gondolják, hogy ez a világjárvány utáni ez a foglalkoztatási forma velünk marad. A távmunka azonban számos jogi és adminisztratív kihívást vet fel, amelyeket azért kell mindenképpen szabályozni, mert a jelenlegi körülmények mind a munkavállalók mind a munkáltatók számára megnehezítik a munkavégzést és az együttműködést.

4. Összegzés

A járvány világszerte elsőprő erővel formálta át a mindennapjainkról alkotott elképzeléseinket, olyan gazdasági és társadalmi kérdéseket vetett fel, amelyekre rendkívül rövid időn belül választ kellett találni. Úgy vélem az elsődleges probléma abból adódik, hogy a COVID-19-et nagymértékű félelem, szorongás, bizonytalanság és gazdasági visszaesés kísérte világszerte, hiszen nincsenek hasonló tapasztalataink egy betegséggel sem, ezért nem tudtunk megfelelően felkészülni.

A világjárványra adott válaszok közvetlen hatással vannak a gazdaságra – minél szigorúbbak a gazdasági tevékenységet megzavaró közegészségügyi intézkedések, annál nagyobb csapás éri a gazdaságot. A 2002-es SARS-járvány a feltételezések szerint 33 milliárd USA-dollárral csökkentette a globális GDP-t, annak ellenére, hogy ez a betegség kevesebb, mint 1000 ember halálát okozta – ennek fő oka az olyan országok turizmusának megrendülése volt, mint Szingapúr és Kanada. 2002-re a világ gazdaság függővé vált a nemzetközi kapcsolatoktól, és 2002-ben 1,6 milliárd ember utazott légi úton, szemben az 1970-es 310 millióval. Valószínűleg éppen a nemzetközi kapcsolatok erőssége miatt volt a Covid-19 járványnak ilyen brutális hatása a gazdaságra. Jóformán a gazdasági tevékenység szinte teljes leállítását idézte elő világszerte. (Joi, 2020)

Ahogy a járvány terjedt a világon, úgy szigorodtak a járványügyi intézkedések: közoktatási és felsőoktatási intézmények zártak be, egyes országokban kijárási tilalmat vezettek be, és rengeteg munkavállaló kényszerült otthoni munkavégzésre. A COVID-19 világjárvány arra kényszerítette a vállalatokat, hogy átformálják a szervezeti kultúrájukat.

A szervezeti kultúra ilyen rövid idő alatt történő átformálása a megfelelő jogi háttér nélkül rengeteg kihívást rejtett magában a járvány során. Az otthoni munkakörnyezet megfelelő kialakítása, az eszközök rendelkezésre bocsátása, a kommunikáció és személyes kapcsolatok átalakítása, az egyensúly fenntartása a szakmai és a magánélet között mind olyan tényezők, amelyek befolyásolják a teljesítményt munkavállalói oldalon.

Számos vállalkozás egyáltalán nem, vagy csak részben tudta biztosítani a munkavállalók számára a szükséges eszközöket. Ennek oka többek között az egyes vállalatok mérete, valamint a szektor lehet az oka. Jellemzően nagyvállalatok tudták a szükséges eszközöknek legalább egy részét a munkavállalók rendelkezésére bocsátani, túlnyomórészt azokban a szektorokban, ahol a munkakör betöltéséhez egyébként is szükség van elektronikus eszközökre, mint például laptopra vagy telefonra.

A kommunikációt a kitöltők jelentős része hatékonynak érezte, a kommunikáció elszemélytelenedése sem volt jellemző a válaszadók nagy részére. Az elszigeteltség érzése azonban már kevésbé tolódott el az inkább nem irányba, azonban erre valószínűleg a járvány során

bevezetett kijárási tilalom, és egyéb korlátozások is hozzájárultak, hiszen az emberek nem csak kollégáikkal, ismerősikkel és családjukkal sem tudtak a megszokott módon találkozni, így az izoláció érzését a home office vélhetően tovább erősítette. Amennyiben a munkavállalók egy feladat elvégzése során valamilyen problémába ütköztek, jellemzően elérték azt a személyt, akitől segítséget kaphattak. Összességében elmondható, hogy a kommunikáció és munkahelyi kapcsolatok az otthoni munkavégzés során nem gyakoroltak negatív hatást a teljesítményre, hiszen ezen a területen jellemzően nem merültek fel problémák egyik korcsoportban sem.

A munka-magánélet egyensúly fenntartás esetében azonban már vannak olyan tényezők, amelyekre a jövőben a munkáltatóknak a jövőben oda kell figyelniük, hiszen negatívan befolyásolhatják a dolgozók teljesítményét, ezáltal pedig a vállalat termelékenységét. A home office bevezetése után a túlórák száma valamivel nőtt, és inkább a női munkavállalók között. Az utazással megspórolt időt mindkét nem leginkább pihenésre vagy valamilyen szabadidős tevékenységre és a családra fordította. A munka-magánélet egyensúlya jellemzően változatlan maradt, vagy javult a férfiak és a nők körében egyaránt.

A home office során kicsivel több, mint a válaszadók fele tudta elvégezni kevesebb vagy ugyanannyi idő alatt ugyanazt a munkamennyiséget, vagy tudta a munkaidő lejárta előtt befejezni a feladatait. Azonban sok válaszadó szabadidejében is dolgozik, akkor is a munkára gondol, ha nem dolgozik, vagy fel sem áll a számítógép mellől a munkanap végéig. Ennek ellenére a kitöltők túlnyomó része egyáltalán nem, nagyrészt nem, vagy inkább nem érezte magát stresszesnek. Azok a munkavállalók, akik saját bevallásuk szerint gyengébben teljesítettek, nagyrészt teljes mértékben stresszesnek érezték magukat, ők jellemzően a szabadidejükben is dolgoztak. A változatlanul teljesítő válaszadók jelentős része nagyrészt nem érezte magát stresszesnek, és ugyanannyi vagy kevesebb idő alatt el tudta végezni ugyanazt a munkamennyiséget. A jobban teljesítő válaszadók javarészt inkább nem (tehát eggyel kevésbé, mint a változatlanul teljesítő munkavállalók) érezték magukat stresszesnek a home office során. Az ő munkavégzésükre is az volt jellemző, mint a változatlanul teljesítő munkavállalókra.

Összegezve elmondható, hogy a munkaadóknak számos dologra oda kell figyelni a jövőben. A szükséges eszközök tekintetében elengedhetetlen, hogy a munkavállalók mindent megkapjanak a feladatok elvégzéséhez, hiszen a digitalizáció következtében a szellemi munkákhoz manapság már elengedhetetlen az elektronikai eszközök igénybevétele, ezért hosszú távon nem fenntartható, ha ezek az alapvető feltételek nem teljesülnek egy munkahelyen. Ez többek között azért is fontos, hiszen a távolról dolgozó munkavállalóknak el kell tudniuk érni egymást, tehát a megfelelő eszközök hiánya negatívan befolyásolhatja a kommunikációt. A munkahelyi kapcsolatok esetében arra kell a leginkább hangsúlyt fektetni, hogy a munkavállalók érzelmileg ne távolodjanak el egymástól a fizikai távolság következtében, hiszen ez egyrészt növeli az elszigeteltség érzését egyéni szinten, ami mentális károkat okozhat, másfelől rontja az összetartást és a morált, így hosszú távon csökkenhet a motiváció és romolhat a teljesítmény. Mindemellet az egyik legnehezebben

kontrollálható terület az egyensúly fenntartása a munka a magánélet között. A munkaadók számára elengedhetetlen, hogy ellenőrizni tudják az elvégzett munka mennyiségét és minőségét, azonban munkavállalói szemszögből ez sokszor azt jelenti, hogy akkor is a feletteseik rendelkezésére kell állniuk, amikor épp szünetet tartanak, illetve akkor is, ha már nem vagy még nem dolgoznak az adott munkanapon, esetleg betegszabadságon vannak. A dolgozók a munkát megszakíthatják családjuk, vagy a háztartási feladatok miatt, ebben az esetben azonban a munka eltolódik olyan időszakra, ami hivatalosan már munkaidőn kívül van, ez pedig növelheti a stresszt hosszú távon. Mivel a home office és a hibrid munkavégzés valószínűleg szerves részét fogják képezni a foglalkoztatási formáknak a jövőben, ezért elengedhetetlen, hogy a mind a munkavállalók mind a munkaadók a lehető legjobban fel legyenek készülve, és mindenki számára biztosítva legyen a zavartalan együttműködés.

Úgy vélem, a kutatást érdemes lenne megismételni pár év múlva, amikor a home office már sokkal inkább az életünk része lesz. Egyrészt szélesebb körű felmérést lehetne végezni több kitöltővel, másrészt a fent leírt összefüggések elképzelhető, hogy eltéréseket fognak mutatni pár év elteltével, amikor a munkaerőpiac az új trendeknek megfelelően már kissé átrendeződött. Továbbá fontos lenne az összefüggéseket országonként összehasonlítani, hiszen így kapnánk átfogó képet arról, hogy mely területek szorulnak fejlesztésre a vállalatoknál az otthoni munkavégzéshez.

5. Irodalomjegyzék

5.1 Tanulmányok

Dr. Boncz, I. (2015): Kutatásmódszertani alapismeretek. Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar
(https://www.etk.pte.hu/protected/OktatasiAnyagok/%21Palyazati/sport/Kutatasmodszertan_e.pdf)

Forgács, T. (2009): A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei. Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar-Regionális Politika és Gazdaságtan Doktori Iskola

Office for National Statistics (2014.02.14): Commuting and Personal Well-being, 2014
(https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171766_351954.pdf)

5.2 Könyvek

Barnard, C. (1996): EC Employment Law.

5.3 Folyóiratok

Barry D. Moore: 16 Life Changing Benefits of Working From Home (2022)-
<https://www.greatworklife.com/benefits-of-working-from-home/>

Béresné B., Maklári E. (2020): A Covid-19-járvány gazdasági és munkaerőpiaci hatásai az elmúlt egy évben az Európai Unióban, különös tekintettel Magyarországra. International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS) Vol. 6. (2021). No. 4 DOI: 10.21791/IJEMS.2021.4.7. (<file:///C:/Users/Brigi%20iDOM/Downloads/07+9229.pdf>)

Dr. Hovánszki, A. (2005): A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon, Munkaügyi Szemle 2005. július-augusztus.
(<http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf>)

Hajdú J. (2017). A munkakör megosztásról: tandemmunkavégzés, MISKOLCI JOGI SZEMLE 12. évfolyam 2. különszám
(https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/2017kulon2/17_hajdujozsef.pdf)

Krithika Varagur: The Post-Pandemic Office Is Already Here—in Australia, WALL STREET JOURNAL (2021)- <https://www.wsj.com/articles/the-post-pandemic-office-is-already-herein-australia-11617537601>

Nilles, J. (1996): What does telework really do to us?, MCB University Press [ISSN 1352-7614]
(<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.423.4422&rep=rep1&type=pdf>)

Schiff, W.F. (1979): Working at Home Can Save Gasoline, Washington Post (<https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/>)

Venkatraman, S.S. (1994): Telecommuting: A new business work style, Journal of International Information Management: Vol. 3 : Iss. 2 , Article 5. (<https://scholarworks.lib.csusb.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1034&context=jiim>)

5.4 Jogszabályok

1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről (<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99800072.TV>)

2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról (<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400028.TV>)

2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról

2010. évi LXXV. törvény az egyszerűsített foglalkoztatásról (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1000075.tv>)

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>)

2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről (<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A2100130.TV&celpara=&searchUrl=/jogszabaly-kereso%3Forszam%3Dcxxx%26para%3D%26tipus%3D%26evszam%3D2021>)

5.5 Egyéb internetes források

A gyakornoki foglalkoztatás speciális szabályai (2016.10.01): <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/7129-a-gyakornoki-foglalkoztatasi-specialis-szabalyai>

Letöltés dátuma: 2022.09.20

A TÁVMUNKÁRÓL SZÓLÓ EURÓPAI KERETMEGÁLLAPODÁS VÉGREHAJTÁSA (2006): <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf>

Letöltés dátuma: 2022.09.28

Az Európai Szociális Partnerek Jelentése (2006): A távmunkáról szóló európai keretmegállapodás végrehajtása <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2011-01194-E.pdf>

Letöltés dátuma: 2022.10.01

Caminiti, S. (2022.02.08): Workers want hybrid but say it's exhausting them. Here's how companies can fix that (<https://www.cnbc.com/2022/02/08/workers-say-hybrid-is-exhausting-them-heres-how-companies-fix-that.html>)

Letöltés dátuma: 2022.09.22

Caprelli, L. (2022.03.28): Understanding Extroverted And Introverted Personalities In The Workplace. (<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/28/understanding-extroverted-and-introverted-personalities-in-the-workplace/?sh=26f65ed54f19>)

Letöltés dátuma: 2022.09.27

Dr. Holló, S: Határozott idejű munkaviszony: <https://www.atipikus.hu/index.php/atipikus-foglalkoztatas/hatarozott-ideju>

Letöltés ideje: 2022.09.20

Dr. Jónás, T. (2022.06.21): Már a törvény része a „veszélyhelyzeti home office”.
(<https://jogkoveto.hu/tudastar/veszelyhelyzeti-home-office>)

Letöltés dátuma: 2022.09.27

Dr. Szabó, G (2022.08.03): MIT JELENT A KÉSZENLÉTI JELLEGŰ MUNKAKÖR?
(<https://kocsisszabougyved.hu/mit-jelent-a-keszenleti-jellegu-munkakor/>)

Letöltés dátuma: 2022.09.26

Dr. Szabó, G. (2020.12.16): A RÉSZMUNKAIDŐ 5 LEGFONTOSABB TUDNIVALÓJA
(<https://kocsisszabougyved.hu/a-reszmunkaido-5-legfontosabb-tudnivaloja/>)

Letöltés dátuma: 2022.09.24

Dua, A., Ellingrud, K., Kirschner, P., Kwok, A., Luby, R., Palter, R., Pemberton S.: (2022): Americans are embracing flexible work—and they want more of it
(<https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>)

Letöltés dátuma: 2022.10.30.

Duggal, N (2022.11.28): Future Of Work: What Job Roles Will Look Like In 10 Years
(https://www.simplilearn.com/future-of-work-article#what_is_the_future_of_work)

Letöltés dátuma: 2022.10.01

Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP_custom_899843/bookmark/?lang=en&bookmarkId=1a955ba3-e7ff-42b5-9449-69a6db8750ff

Letöltés dátuma: 2022.09.30

Facebook felhasználók száma (2021.03.27): <https://roi hacks.hu/facebook-felhasznalok-szama-magyarorszagon/>

Letöltés dátuma: 2022.11.07

Framework agreement on telework (2022): https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf

Letöltés dátuma: 2022.09.28

Fülöp, A (2022.01.11): Magyarországon is beköszöntött a digitális nomádok kora
<https://jogaszvilag.hu/szakma/magyarorszagon-is-bekoszontott-a-digitalis-nomadok-kora/>

Letöltés dátuma: 2022.10.01

Herdon I. (2020.09.01): Fontos elhatárolás: Távmunka vagy home office jellemezte a járványügyi veszélyhelyzetet? (<https://arsboni.hu/fontos-elhatarolas-tavmunka-vagy-home-office-jellemezte-a-jarvanyugyi-veszelyhelyzetet/>)

Letöltés dátuma: 2022.09.27

Joi, P. (2020.06.01): How does COVID-19 compare to past pandemics?
(<https://www.gavi.org/vaccineswork/how-does-covid-19-compare-past-pandemics>)

Letöltés dátuma: 2022.12.01

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S.(2020): What’s next for remotework: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries
https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/whats%20next%20for%20remote%20work%20an%20analysis%20of%202000%20tasks%20800%20jobs%20and%20nine%20countries/whats_next_for_remote_work_f.pdf?shouldIndex=false

Letöltés dátuma: 2022.10.30

Morgan, E.(2022.02.14): Is The Introvert Or The Extrovert Winning In The New Workspace? (<https://www.mrporter.com/en-tw/journal/lifestyle/new-office-environment-introvert-extrovert-hybrid-remote-10428dr>. 142)

Letöltés dátuma: 2022.09.27

Munkaerő-kölcsönzés szabályai (2021.12.31)
(https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Munkaero_kolcsonzes_szabalyai.pdf) Letöltés dátuma: 2022.09.20

Owusu, A., Oluhanji, T. (2022.09.08): The Future of Work: A Review on the Trending Phenomenon of Digital Nomads (<https://dai-global-digital.com/the-future-of-work-a-review-on-the-trending-phenomenon-of-digital-nomads.html>)

Letöltés dátuma: 2022.10.01

Pintér, M. (2017.03.26): Az atipikus foglalkoztatás történeti kialakulása (http://www.biharinepfoiskola.hu/kompetencia_eu/page.php?161)

Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (1993): The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087562.pdf

Letöltés dátuma: 2022.11.01

Simon, B (2014.06.25): Diákmunka: kisokos az iskolaszövetkezetéről (<https://ado.hu/munkaugyek/diakmunka-kisokos-az-iskolaszovetkezetről/?hilite=gyakornok>)

Letöltés dátuma: 2022.09.26

Távmunka ismeretek: https://www.poli.hu/netrekesz/anyagok/tavmunka_ismeretek.pdf

Letöltés dátuma: 2022.09.28

The Complete History of Working from Home: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home>

Letöltés dátuma: 2022.09.28

Thomas F. (2020.05.19): How to work together effectively in your home office. (<https://www.searchandco.com/en/how-to-work-together-effectively-in-your-home-office/frederikthomas/#/>)

Letöltés dátuma: 2022.09.27

6. Függelék

6.1 Kérdőív

A home office hatása a munkavállalóteljesítményére a koronavírus járványkövetkeztében

Kedves Kitöltő!

Dobó Brigitta vagyok, a Budapesti Gazdasági Egyetem Pénzügyi és Számviteli Kar gazdálkodási és menedzsment alapszakos hallgatója. Diplomamunkám témája a home office hatása a munkavállalók teljesítményére a koronavírus járvány következtében. Kérem a kérdőívet abban az esetben töltsse ki, amennyiben a járvány kitörésekor Önnek is át kellett állnia az otthoni munkavégzésre.

A kitöltés teljes mértékben anonim, és mindössze nagyjából 7-8 percet vesz igénybe.

Nagyon köszönök minden kitöltést és megosztást!

I. BEVEZETŐ

Neme?

Nő

Férfi

Életkora?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

18-30 év

31-40 év

41-50 év

51-60 év

61 fölött

Hol él?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

Főváros/Város

Megyeszékhely

Falu/község

Mi a legmagasabb iskolai végzettsége?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

gimnáziumi érettségi

szakközépiskolai érettségi/Bsc

diploma

Msc diploma

Egyéb:

Milyen területen dolgozik?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

bank, biztosítás/pénzügy,

számvitel/jog, közigazgatás

logisztika/kereskedelem

gyártás, termelés/építőipar/IT,

telekommunikáció/marketing, PR

oktatás/művészet, kultúra

Egyéb:

Milyen pozícióban dolgozik?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- felsővezető
- középvezető
- alkalmazott
- egyéni vállalkozó, szabadúszó

Mekkora a vállalat, ahol dolgozik?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- mikrovállalat (1-10 fő)
- kisvállalkozás (11-50 fő)
- középvállalkozás (51-250 fő)
- nagyvállalat (250+ fő)

II. BEVEZETŐ

A járvány kitörése után a munkahelyén átálltak home office-ra vagy hibrid munkavégzésre?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- igen
- nem

Amennyiben igen, kötelező volt az otthoni munkavégzés, vagy lehetett választani hibrid munkavégzést?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- lehetett választani
- nem lehetett választani

Milyen problémák merültek fel az átállás során?-több választ is bejelölhet

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- nincs szélessávú internet hozzáférésem
- nincs megfelelő munkaállomásom
- nem áll rendelkezésemre a szükséges eszköz (laptop, nyomtató, szkennel, íróasztal, stb.)
- túl sokat túlóráztam
- nem egyedül voltam otthon (házastárs, gyermek, lakótárs) és megzavartak munkaközben
- könnyebben elterelődött a figyelmem nehezebb volt a kommunikáció a kollégákkal kevesebb információ
- jutott el hozzám
- nem volt probléma

III. ESZKÖZÖK ÉS MUNKAKÖRNYEZET

Milyen eszközökre volt szükség az otthoni munkavégzés során? -több választ is bejelölhet

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- laptop
- asztali számítógépnymtató
- szkennel
- íróasztal irodai szék
- Egyéb:
-

Ezek közül volt olyan eszköz, amit a munkáltató bocsátott a rendelkezésére? -több választ is bejelölhet

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- laptop
- asztali számítógépnymtató
- szkennel
- íróasztal irodai szék
- nem bocsátott semmit a rendelkezésére
- Egyéb:
-

Amennyiben valamilyen új eszközt, szoftvert, programot kellett használnia, elegendő segítséget kapott a szükséges ismeretek elsajátításához?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

igen

nem

nem volt szükség ilyenre

IV. MUNKAHELYI KAPCSOLATOK ÉS KOMMUNIKÁCIÓ

Mennyire érezte hatékornak a kommunikációt munkatársaival a home office során?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

6

teljes mértékben

Mennyire érezte, hogy a kommunikáció elszemélytelenedett?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

6

teljes mértékben

Mennyire érezte elszigeteltnek magát az otthoni munkavégzés során?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

6

teljes mértékben

Amennyiben egy feladat elvégzésénél problémába ütközött, könnyen elérte azta személyt, akitől segítséget kaphatott?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

6

teljes mértékben

V. MUNKAHELY-MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A home office bevezetése **előtt** mennyit túlórázott hetente?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

nem túlóráztam

1-2 órát

2-4 órát

4-6 órát

6-8 órát

8 óránál többet

A home office **alatt** mennyit túlórázott hetente?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- nem túlóráztam
- 1-2 órát
- 2-4 órát
- 4-6 órát
- 6-8 órát
- 8 óránál többet

Munkavégzés szempontjából hogyan befolyásolta, hogy nem kellett utazással töltenie az idejét?- több választ is bejelölhet

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- pihenésre, szabadidős tevékenységre fordítottam a plusz időt
- házimunkára fordítottam a plusz időt
- a családomra fordítottam a plusz időt
- előbb kezdtem dolgozni, hogy előbb befejezhessem a munkát később
- keltem és pontosan kezdtem el a munkaidőt
- az utazással megspórolt időt teljes egészében munkával töltöttem

A járvány előtti állapothoz képest a home office **alatt** hogyan változott a munkája és a magánélete közti egyensúly?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- javult
- változatlan maradt
- romlott

VI. TELJESÍTMÉNY

A munka és a magánélet közti egyensúly változása hogyan befolyásolta a hatékonyságát a home office alatt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

jobban teljesítek

változatlanul teljesítek

gyengébben teljesítek

Mennyire érezte magát stresszesnek home office alatt?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

egyáltalán nem

1

2

3

4

5

6

teljes mértékben

A következő állítások a home office alatti időszakra vonatkoznak. Kérem, jelölje be azt, amelyikkel egyetért.

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

akkor is a munkára gondolok, amikor nem dolgozom

szabadidőmben is dolgozok

fel sem állok a gép mellől a munkanap végéig

- ugyanannyi feladatot el tudok végezni ugyanannyi idő alatt munkaidő
- lejártá előtt abbahagyom a munkát
- rövidebb idő alatt el tudom látni ugyanazt a munkamennyiséget

VII. LEVEZETŐ KÉRDÉSEK

A járvány kitörése előtt dolgozott home office-ban?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- igen, heti 5 napot
- igen, heti 3-4 napot
- igen, heti 1-2 napot
- igen, havi néhány napot
- igen, alkalomadtán
- nem

A járvány enyhülése után van lehetősége otthonról dolgozni?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

- igen, heti 5 napot
- igen, heti 3-4 napot
- igen, heti 1-2 napot
- nincs, vissza kellett állni a hagyományos irodai munkavégzésre

Ön szerint mivel lehetett volna javítani az otthoni munkavégzést?

Válassza ki az összeset, amely érvényes.

- mentál higiénias tanácsadással
- anyagi hozzájárulással
- kollégákkal havonta személyes találkozók szervezésével
- heti közös meeting bevezetésével
- heti konzultáció a közvetlen felettséggel, ahol lehetőség van az

elvégzett feladatok kiértékelésére, és kölcsön visszajelzésre a munkával kapcsolatban

online workshopokon és tréningeken való részvétel biztosítása rugalmas időbeosztás bevezetésével

Melyiket választaná szívesebben az alábbiak közül?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

home office

hibrid munkavégzés, heti 3-4 nap bejárással

hibrid munkavégzés, heti 1-2 nap bejárással

irodai munkavégzés

Ön mit gondol, hosszú távon melyik munkavégzési forma fog elterjedni

Magyarországon?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

home office

hibrid munkavégzés, heti 3-4 nap bejárással

hibrid munkavégzés, heti 1-2 nap bejárással

irodai munkavégzés

Ön szerint a vissza fog állni a járvány előtti állapot a munkahelyeken?

Soronként csak egy oválist jelöljön be.

igen

nem

Köszönöm a kitöltést!

6.2 Táblázat- és diagram jegyék

Táblázatjegyzék:

1. táblázat: A bruttó hozzáadott érték volumenváltozása 2020 első három negyedévében 2019 hasonló időszakához képest az Európai Unió országainak átlagában és Magyarországon	15
2. táblázat: Munkavállalói SWOT	19
3. táblázat: Munkáltatói SWOT.....	21

Diagram jegyzék:

1. diagram: A kitöltők életkor szerinti eloszlása	27
2. diagram: A kitöltők lakóhely szerinti eloszlása	28
3. diagram: A kitöltők legmagasabb iskolai végzettségének eloszlása	29
4. diagram: A kitöltők ágazat szerinti eloszlása	30
5. diagram: A kitöltők foglalkoztatotti státusz szerinti eloszlása.....	31
6. diagram: A válaszadók megoszlása a foglalkoztatotti státusz és a vállalat méretének függvényében	32
7. diagram: A home office-ra való átállás során felmerülő problémák.....	32
8. diagram: Az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök.....	34
9. diagram: A home office során a munkavállalók rendelkezésére bocsájtott eszközök	35
10. diagram: A rendelkezésre bocsájtott eszközök mértékének eloszlása	36
11. diagram: A minden szükséges eszközt megkapott munkavállalók aránya a szektor és a vállalat méretének függvényében.....	37
12. diagram: A szükséges eszközöknek csak egy részét megkapott munkavállalók aránya a szektor és a vállalat méretének függvényében	38
13. diagram: A semmilyen eszközt nem kapott munkavállalók eloszlása a szektor és a vállalat méretének függvényében.....	39
14. diagram: A kommunikáció hatékonysága a válaszadók között.....	41
15. diagram: A kommunikáció elszemélytelenedése a válaszadók között.....	42
16. diagram: Az elszigeteltség érzése a válaszadók között	42
17. diagram: A munkatársak elérhetőségének mértéke a válaszadók között	43
18. diagram: A kommunikáció hatékonysága az egyes korcsoportokban.....	44
19. diagram: A kommunikáció elszemélytelenedése az egyes korcsoportokban.....	45

20. diagram: Az elszigeteltség érzése az egyes korcsoportokban	46
21. diagram: A munkatársak elérhetőségének mértéke az egyes korcsoportokban	47
22. diagram: A heti túlórák száma home office előtt és után	48
23. diagram: A heti túlórák mértékének változása férfiak és nők körében	49
24. diagram: Az utazással megspórolt idő felhasználása férfiak és nők körében	50
25. diagram: A munka-magánélet egyensúlyának változása férfiak és nők körében.....	51
26. diagram: A munkavégzés jellemzői a home office alatt	52
27. diagram: A stressz szintje a home office alatt.....	53
28. diagram: A stressz szintje a gyengébben teljesítő munkavállalók körében a home office során	54
29. diagram: A munkavégzés jellemzői a rosszabbul teljesítő munkavállalók körében a home office során	54
30. diagram: A stressz szintje a változatlanul teljesítő munkavállalók körében a home office során	55
31. diagram: A munkavégzés jellemzői a változatlanul teljesítő munkavállalók körében a home office során	55
32. diagram: A stressz szintje a jobban teljesítő munkavállalók körében a home office során	56
33. diagram: A munkavégzés jellemzői a jobban teljesítő munkavállalók körében a home office során	57
34. diagram: Az otthoni munkavégzés körülményeit javító tényezők a jövőre nézve.....	59