

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

SZAKDOLGOZAT

**Horváth Vivien
Nappali munkarend
Emberi erőforrás**

2023

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM

PÉNZÜGYI ÉS SZÁMVITELI KAR

A hibrid munkarend, mint arany középút

Belső konzulens: Dr. Bácsi Katalin

Külső konzulens: Kelsánszky Mária

Horváth Vivien

Nappali munkarend

Emberi erőforrások

2023

NYILATKOZAT

Alulírott HORVÁTH VIVIEU 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, 2023. év 05 hónap 09 nap



.....
hallgató aláírása

Tartalom

1. Bevezető.....	1
2. Elméleti áttekintés.....	2
2.1 Atipikus foglalkoztatási formák.....	3
2.2 A távmunka.....	4
2.3 A home office.....	5
2.4 Az általános munkarend.....	6
2.5 A hibrid munkarend.....	7
3. A hibrid modell fajtái.....	8
3.1 Iroda fókuszú.....	8
3.2 Távmunka fókuszú.....	9
3.3 Osztott hét.....	10
3.4 Heti modell.....	11
3.5 Tetszés szerinti modell.....	11
4. Atipikus foglalkoztatási formák kedveltsége Magyarországon.....	12
4.1 Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai.....	13
4.1.1 Hátrányok.....	14
4.1.2 Előnyök.....	15
4.1.3 Előnyök és hátrányok összegzése.....	16
5. A megfelelő otthoni munkaállomás.....	17
5.1 Optimális ülőhelyzet.....	17
5.2 Berendezés.....	18
5.3 Bemeneti eszközök.....	18
6. A kutatás.....	19
6.1 Hipotézis.....	20
6.2 A kutatás módszertana.....	22
6.3 Demográfiai adatok ismertetése.....	22
6.4 A kutatás eredménye, és annak elemzése.....	25
7. Összefoglalás.....	39
8. Irodalomjegyzék.....	42
9. Melléklet.....	46

1. Bevezető

A hibrid munkarend vizsgálata szakmai és személyes szempontból sem lehetne aktuálisabb. A Covid-19 világjárvány következtében minden olyan munkakör betöltője, amelyben kivitelezhető volt, hogy otthonról végezzék, home office munkavégzésre kényszerült. Ez az atipikus foglalkoztatási forma sok előnnyel, ám hátrányokkal is jár. Kutatásomban ezeket fogom vizsgálni. A járvány enyhülésével a munkavállalók elkezdtek visszazivárogni az irodákba, azonban sokan nem szerették volna teljesen feladni a home office nyújtotta rugalmasságot. Ennek okán vált népszerűvé napjainkban a hibrid munkarend. Ez a típusú munkarend lehetővé teszi, hogy a munkavállalók kihasználják az otthoni munkavégzéssel járó pozitívumokat, de nem akkora mennyiségben, és nem olyan hosszú távon, hogy a negatív hatások érzékelhetővé váljanak. Tehát véleményem szerint, ez a munkarend egy arany középút a szellemi munkát végzők számára. HR gyakornokként én is hibrid munkarendben dolgozom jelenleg, ezáltal azt is megtapasztaltam, hogy igényel némi előre tervezést is ahhoz, hogy hatékonyan működjünk benne. Ennek lehetőségeit is vizsgálom, és a tárgyalásban részletesen kifejttem.

Hipotézisem, hogy a hibrid munkarend előnyei lehetnek a dolgozók rugalmassága és a munkahelyi hatékonyság növelése, mivel lehetőséget ad az otthoni munkavégzésre és az irodai együttműködésre is. Azonban a hibrid munkarend kihívásokat is jelenthet a munkáltatók számára a dolgozók motivációjának fenntartásában és az összetett munkamegosztásban, amely megfelelő kommunikációt és koordinációt igényel a különböző helyszíneken dolgozók között.

A dolgozatomban az elengedhetetlen elméleti áttekintéssel kezdem. ahhoz, hogy megfelelően tudjam elkezdni a kutatásomat, be kell mutassam a foglalkoztatási formákat és a home officet is. A távmunkát sokszor összekeverik az otthoni munkavégzéssel, így a kettő közti különbségeknek is utána járok, és tisztázom azokat. Szakdolgozatomban címe a hibrid munkarend, mint arany középút, így főként ezt a modellt szeretném kielemezni. Ahogy korábban is említettem mik az előnyei, hátrányai, kik számára lehet megfelelő, milyen fajtái léteznek, hogyan lehet hatékonyan dolgozni ebben. Ki fogok térni az ergonómiai, illetve munkavédelmi szempontból megfelelő otthoni munkaállomásra is.

A kutatásom során a munkavállalók két csoportjának a véleményét fogom vizsgálni kérdőíves módszerrel, és kiértékelni. Feltételezésem szerint, akik nem tapasztalták még meg az otthoni munkavégzést, általában idealizálják azt, és egészen másképp vélekedhetnek, akik igen. Kérdőíves módszerrel ezen két csoport tapasztalatait, feltételezéseit, gondolatait állítom szembe, és hasonlítom össze.

2. Elméleti áttekintés

Az elméleti áttekintésemben bemutatom a foglalkoztatási formákat, és az atipikus foglalkoztatáson belüli formákat. Az atipikus foglalkoztatási formák, mint például a részmunkaidős, idénymunka, alkalmi munka, megbízási szerződések, önálló vállalkozások és a home office stb. egyre inkább elterjedtek a modern munkaerőpiacon. Ezek a formák változást hoznak az alkalmazás, a bérezés és a munkaerőpiac szerkezetében. Ezért fontos a dolgozatban bemutatni ezeket a foglalkoztatási formákat és típusaikat, mivel ezek hatással lehetnek a dolgozók életére és a munkahelyi környezetre. Az atipikus foglalkoztatási formák előnyei és hátrányai közötti összehasonlítás és elemzés segítségével a dolgozatban megállapíthatók azok az esetek, amikor az atipikus foglalkoztatási forma a legmegfelelőbb a dolgozó számára, és mikor ajánlatos inkább a hagyományos foglalkoztatási formákat választani. Ezenkívül a dolgozatban történő bemutatásuk segíthet a munkáltatók számára a megfelelő foglalkoztatási forma kiválasztásában, ami a munkaerőpiaci versenyképesség növeléséhez és a dolgozók elégedettségéhez vezethet.

A foglalkoztatási forma egy olyan jogi és gazdasági konstrukció, amely meghatározza a munkavállaló és a munkaadó közötti kapcsolatot, a munkavégzés feltételeit, az alkalmazottak jogait és kötelezettségeit, valamint a munkaadói kötelezettségeket. A foglalkoztatási forma meghatározza a munkaviszonyt, amely általában a hagyományos munkavégzési mód, de lehetnek más atipikus foglalkoztatási formák is, mint például a részmunkaidős foglalkoztatás, a megbízási szerződés, a szolgáltatói szerződés, a távmunka (Hovánszki, 2005).

A foglalkoztatási forma jelentősége a munkavállaló és a munkaadó számára is nagy. A munkavállalók számára fontos, hogy tisztában legyenek a munkavégzés feltételeivel és a velük szembeni jogokkal és kötelezettségekkel. A munkaadók számára pedig fontos, hogy tisztában legyenek az alkalmazottak jogi helyzetével és kötelezettségeivel, valamint a velük szembeni kötelezettségeikkel, hogy megfelelően tudják kezelni a munkavégzéssel kapcsolatos kockázatokat (Gyulavári, 2018).

A tipikus foglalkoztatási forma a hagyományos munkaviszony, amely során a munkavállaló hosszú távon áll alkalmazásban egy adott vállalkozásnál, és általában teljes munkaidőben dolgozik. A munkaviszonyban dolgozók rendszeres fizetést kapnak, szabadságot és egyéb juttatásokat, mint például cafeteria, egészségügyi szolgáltatások (Hovánszki, 2005).

Az atipikus foglalkoztatási forma olyan munkavégzési módokat jelent, amelyek eltérnek a hagyományos munkaviszonytól. Ilyen lehet például a részmunkaidős foglalkoztatás, a projektalapú munkavégzés, a megbízási szerződés, a szolgáltatói szerződés, a távmunka vagy a diákmunka. Az atipikus foglalkoztatási formák általában rugalmasabbak, mint a hagyományos munkaviszony, és lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy saját ütemükben dolgozzanak (Gyulavári, 2018).

Az atipikus foglalkoztatási formák előnyei közé tartozik a rugalmasság, a szabadabb munkavégzési módok lehetősége, a vállalkozói szemlélet és a különféle munkavégzési lehetőségek. Azonban az atipikus foglalkoztatási formák általában kevesebb biztonságot és stabilitást nyújtanak, mint a hagyományos munkaviszony, és általában kevesebb juttatást és védelmet biztosítanak a munkavállalók számára (Hovánszki, 2005)

2.1 Atipikus foglalkoztatási formák

Atipikus foglalkoztatási formáknak nevezzük mindazon foglalkoztatási formát, amely eltér a hagyományostól. A munka törvénykönyve több helyen is megkülönbözteti ezeket a formákat a hagyományos foglalkoztatástól. Ide soroljuk többek között a részmunkaidős foglalkoztatást, a határozott idejű munkaviszonyt, és a távmunkát is például. (Hovánszky, 2005).

Az atipikus foglalkoztatási formák előnye lehet a rugalmasság, a munkavégzés szabadsága és a munkaidő-beosztás rugalmassága, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy saját ütemükben dolgozzanak, és összeegyeztessék a munkát a magánéletükkel. Az atipikus foglalkoztatási forma lehetőséget adhat a munkaadók számára is a munkaerő-piaci rugalmasság növelésére, az alkalmazottak költségeinek csökkentésére, valamint a munkavállalók szakmai készségeinek és tapasztalatainak jobb kihasználására (Székely, 2016).

Az atipikus foglalkoztatási forma azonban számos kihívással is járhat, például az alkalmazottak védelmének hiányával, a munkakörülmények és az elszámolás átláthatóságának hiányával, valamint az alkalmazotti jogok bizonytalanságával. Ezért fontos, hogy az atipikus foglalkoztatási formákra vonatkozó jogi szabályozás megbízható és hatékony legyen, és megfelelő védelmet nyújtson az alkalmazottak számára (Székely, 2016).

2.2 A távmunka

A távmunkát ahogy korábban is említettem, az atipikus foglalkoztatási formák közé soroljuk. Abból kifolyólag, hogy eltér a hagyományostól. Nem feltétlenül otthonról kell végezni, ezért nem összekeverendő a home office-al. A távmunka helyszíne lehet állandó vagy változó is. Szabály szerint távmunkavégzésre akkor kerülhet sor, ha előzetesen munkaszerződésbe volt foglalva. Ezen a törvényen Covid19 világjárvány okán enyhítettek a vészhelyzet idejére, miszerint a munkáltató elrendelheti egyoldalúan az otthoni munkavégzést, vagy a távmunkavégzést (Ozimek, 2020).

„A távmunkát végző munkavállaló: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló.” (Munka törvénykönyve, 2012, 192/D. §).

A munkavállaló munkarendje minden esetben kötetlen, magának osztja be az idejét. Ennek ellenére egyik fél sem élhet vissza ezzel, vagyis a munkavállaló nem dolgozhat időben kevesebbet, mint amiben megállapodtak. Illetve a munkáltató sem várhat el többet. Egyes esetekben megállapodhatnak a felek abban, hogy a munkáltató ossza be a munkavállaló idejét, például, ha a munkavégzés kifejezetten időhöz kötött (Eurofound, 2021).

Az, hogy ki biztosítja a munkaeszközt szintén a megállapodáson múlik. A munkáltató is biztosíthatja, de nincs kizárva, hogy a munkavállaló használhassa a saját eszközeit (Eurofound, 2021). Viszont, abban az esetben, ha a munkáltató biztosít eszközt előírhatja, hogy csak munkavégzésre használható, privát célra nem. A munkáltató jogosult ellenőrizni a munkaeszközt, abban az esetben is amikor ez a munkavállaló saját eszközével történik. A távmunka során kialakult költségekről is érdemes előzetesen megállapodni, ugyanis távmunka során felmerülhetnek nagyobb költségek, például telefonszámla, vagy internethasználat díja, amit a munkavégzés jellege kíván (Ozimek, 2020).

2.3 A home office

Magyarországon a home office lehetősége egyre népszerűbbé válik a munkavállalók és a munkaadók körében is. A home office lehetőséget a munkaadók általában szabadon megállapíthatják a munkavállalókkal, és számos vállalat kínálja ezt a lehetőséget a dolgozóinak (Balogh et al, 2021).

A home office jogi szabályozása Magyarországon az általános munkajogi szabályokon alapul. A munkavállalóknak joguk van megállapodni a munkaadójukkal a home office lehetőségéről, és a munkaadóknak kötelezettségük van biztosítani a munkavégzéshez szükséges eszközöket és támogatást (Balogh et al, 2021). A munkavállalóknak saját maguknak kell gondoskodniuk az otthoni munkakörnyezet kialakításáról. (Balogh et al, 2021). A munkaeszköz biztosításával kapcsolatban is az az általános szabály érvényesül, miszerint a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges eszközöket biztosítani. Munkavédelmi szempontból az eszközök megfelelősége, és a biztonságos otthoni munkavégzés követelménynek számít, és a munkáltató felelőssége (Simon & Németh, 2021).

A home office lehetősége Magyarországon a COVID-19 járvány hatására is előtérbe került. A járványhelyzet miatt a kormány több intézkedést is hozott, hogy támogassa a home office-t. Például az adóhatóság lehetővé tette, hogy az otthoni munkavégzés esetén a munkáltatók bizonyos költségeit adómentesen térítsék meg a munkavállalóknak, és a kormány támogatta az otthoni munkavégzéshez szükséges technikai eszközök beszerzését is (Balogh et al, 2021).

A home office nincs külön nevesítve a munka törvénykönyvében, ennek ellenére továbbra sem egyenlő a távmunkavégzéssel. A legfőbb különbség a kettő között a rendszeresség. Rendszeres otthonról történő munkavégzés esetén jogilag távmunkáról beszélhetünk, amit kifejezetten rögzíteni kell a munkaszerződésben. Tehát a home office eseti jelleggel fordulhat elő. A munkáltató rendelheti el, vagy a munkavállaló kérésére a munkáltató engedélyével alkalmazható (Simon & Németh, 2021).

Egy másik fontos különbség a munkaidő. Míg a távmunka során a munkavállaló magának oszthatja be az idejét, addig az otthoni munkavégzés során továbbra is a meghatározott munkaidőben kell munkát végezni. A munkáltató hozhat ettől eltérő szabályozást a home office-ra vonatkozóan (Simon & Németh, 2021).

2.4 Az általános munkarend

A hibrid munkarend elengedhetetlen eleme az általános munkarend. Különböző mennyiségben, illetve formában, de ettől számít hibridnek, ahogy a home office-tól is. Ezért fontosnak tartom, hogy erről is szóljon egy fejezet, amelyben az általános munkarendet elemzem, milyen szabályok vonatkoznak rá. A hibrid munkarend nem számít távmunkának, ezért legtöbbször az általános munkarend aspektusai vonatkoznak rá.

Alapvetően fő szabály szerint akkor beszélünk általános munkarendről, amikor a munkáltató a munkaidőt hétfőtől péntekig osztja be. A pihenőidő a munkavállaló számára pedig a szombat és a vasárnap (Halmos, 2017).

A munkaidő elosztása lehet egyenletes, vagy munkaidőkeret alkalmazása esetén egyenlőtlen is. A munkaidőkeret lényege, hogy a munkaidő mennyiséget rugalmasabban oszthatja be a munkáltató, természetesen törvényi keretek között (Pentz, 2019).

A munkavállalók napi munkaideje nem lehet rövidebb 4 óránál, és nem lehet hosszabb 12 óránál. A heti munkaidő pedig nem haladhatja meg a 48 órát. Előzetes megállapodás alapján lehet osztott napi munkaidőt is alkalmazni. Ez esetben viszont, legalább 2 órának el kell telnie két munkavégzés között. Napi 8 órás munkavégzés esetén minimum 20 perc szünetet kell biztosítani a munkáltatónak. Ez a szünet a munkaidőbe nem tartozik bele. Ezen kívül pedig heti két nap pihenőnapot kell biztosítani a munkavállalóknak. Általános munkarendnél ez a

szombat és a vasárnap, de munkaidőkeret esetén ez más napokra is tehető (Pentz, 2019).

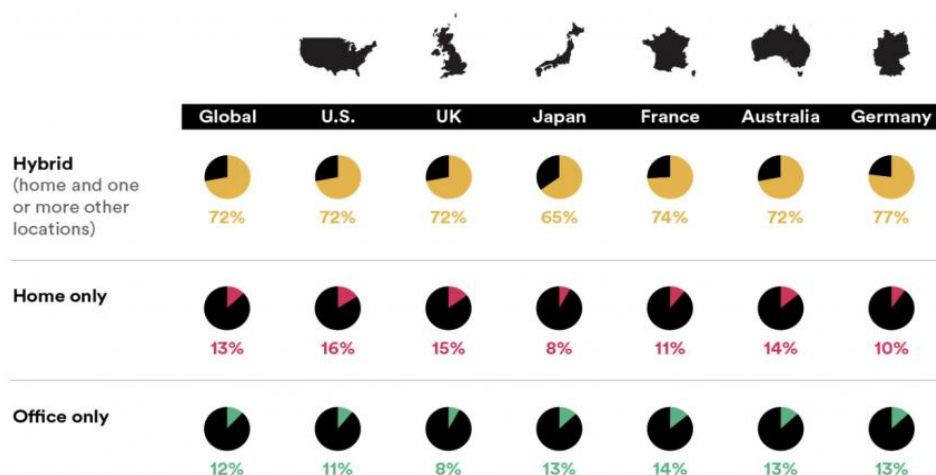
2.5 A hibrid munkarend

A hibrid munka rendszer egy olyan foglalkoztatási forma, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy rugalmasabban dolgozzanak. A hibrid munkavégzés esetén a dolgozók részben az irodában, részben pedig otthonról végzik munkájukat. Ezen rendszer egyfajta átmeneti megoldást jelent az irodai és a távmunka között, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy kihasználják az otthoni munkavégzés előnyeit, ugyanakkor biztosítja az irodai környezet által nyújtott előnyöket is.

A hibrid munkarendben foglalkoztatottak részben otthonról, részben a munkáltató telephelyén végeznek munkát. Például a munkavállaló hetente két napot home officeban tölt, a másik három munkanapon pedig az irodában látja el a feladatait. Tehát lényegében a home office és az irodai munka ötvözete. Ez a típusú munkarend jelenleg nincs jogi normákhoz kötve. A munkáltatók saját maguk alakíthatnak ki rendszert és szabályozást erre vonatkozóan. Néhány hibrid modellt követő nagyvállalat: Google, Spotify, Facebook, Shopify, Uber, Microsoft, Apple, Reddit, Revolute, Zoom, Ebay, Twitter, Citibank. (Slack.com, 2020)

1.ábra. A hibrid, az otthoni és az irodai munkavégzés megoszlása a földön.

Hybrid, home or office: A global breakdown of working location preferences



Forrás: slack.com, 2020

Az 1. ábrán látható, hogy hogyan terjed a hibrid munkavégzés a világon. A felsősorban látható a globális, az USA, Egyesült Királyság, Japán, Franciaország, Auszália és Németország. Bal oldalt látható a munkavégzési formák, mint a hibrid, home office és iroda. Az 1. ábrán látható, hogy globális szinten is nő a hibrid munkavégzés száma, emellett egy ország kivételével, mindenhol 70% fölötti ezen foglalkoztatottság. A csak otthoni munkavégzés csökken, de még mindig több mint a csak irodai bejárás.

A hibrid munka rendszer előnyei közé tartozik a munka és magánélet egyensúlyának javítása, az utazási idő és költségek csökkentése, valamint az otthoni munkavégzés során tapasztalható nagyobb szabadság és kényelem (Örkényi, 2016).

Ezen rendszer bevezetése Magyarországon is egyre népszerűbbé válik. A COVID-19 járvány hatása miatt sok vállalat áttért a hibrid munka rendszerre, mivel ez lehetővé tette a dolgozók számára, hogy biztonságosan dolgozzanak az otthonukból, miközben biztosította a szükséges irodai környezetet is azoknak, akiknek az irodában kellett dolgozniuk. A hibrid munka rendszer bevezetése során azonban fontos figyelembe venni a munkavállalók és a munkaadók igényeit és elvárásait, valamint a jogi szabályozást is. A munkavállalók számára biztosítani kell az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket és támogatást, valamint az irodai munkavégzés során a biztonsági és higiéniai előírások betartását is (Örkényi, 2016).

Összességében elmondható, hogy a hibrid munka rendszer egy rugalmasabb és a munkavállalók számára vonzóbb foglalkoztatási forma, amely Magyarországon is egyre népszerűbbé válik. A sikeres bevezetése azonban a munkavállalók és a munkaadók együttműködésén alapul, és figyelembe kell venni a jogi szabályozást és a munkavállalók igényeit is (Örkényi, 2016).

3. A hibrid modell fajtái

3.1 Iroda fókuszú

Az irodai fókuszú hibrid modell egy olyan hibrid munka rendszer, amelyben az irodai jelenlétet részesítik előnyben. Azt jelenti, hogy a dolgozók túlnyomó részét az irodában

dolgoztatnák, azonban időnként lehetőséget kaphatnának az otthoni munkavégzésre is. Ez a modell többnyire olyan vállalatoknál van jelen, ahol az irodai munkakörnyezetnek nagy jelentősége van, például az ügyfélszolgálati vagy az értékesítési területeken. Az irodai fókuszú hibrid modell lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy együtt dolgozzanak és együttműködjenek az irodában, miközben ugyanakkor biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét is (Yang et al, 2023).

Az irodai fókuszú hibrid modell előnyei közé tartozik a dolgozók közötti jobb kommunikáció és együttműködés, valamint a munkaadók számára a dolgozók nagyobb felügyelete és ellenőrzése. Az irodai jelenlét lehetősége lehetővé teszi a munkaadók számára, hogy biztosítsák a munkavégzés minőségét, valamint a dolgozók teljesítményének folyamatos figyelmét (Yang et al, 2023). Ez azonban nem ideális minden vállalat számára. A dolgozók számára korlátozó lehet az otthoni munkavégzés lehetőségének hiánya, és az irodába való kötelező jelenlét lehetősége hátrányosan érintheti a munka-magánélet egyensúlyt.

Ennél a modellnél a hangsúly az irodai jelenléten van. Ez azon csapatok számára lehet előnyös, amelyek szorosan együttműködnek egymással. Továbbá azoknak a munkavállalóknak is kedvező lehet, akik munkájának egy része függ az irodában elérhető eszközöktől/erőforrásoktól (Yang et al, 2023). A többnyire irodai munkavégzés előmozdítja a csapatmunkát, és erősebb kötelékek alakulhatnak ki a kollégák között. A home office lehetőség azonban biztosít némi rugalmasságot emellé. A közös projektmunkák érdekében, érdemes olyan rendszert bevezetni, amelyben előre lehet tervezni ki, és mikor dolgozik home officeban (Yang et al, 2023).

Összességében az irodai fókuszú hibrid modell egy olyan rugalmas munkavégzési forma, amely lehetővé teszi az irodai jelenlétet, miközben ugyanakkor biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét is. Azonban a modell előnyeit és hátrányait figyelembe kell venni, és csak akkor alkalmazható, ha az adott vállalatnak megfelelő.

3.2 Távmunka fókuszú

Ez a modell tulajdonképpen a korábbi, iroda fókuszú ellentétje. Tehát ennél a típusnál az otthoni munkavégzésen van a hangsúly. Ez pedig azoknak a csapatokban lehet hatékony, amelyekben nem létfontosságú a szoros együttműködés. A munkafolyamatok gondtalan

működéséhez elegendőek az online meetingek, és kommunikáció. Természetesen itt is hibrid munkarendről beszélünk, így ennél a modellnél is jelen van a helyszíni, irodai munkavégzés (Nagy, 2022). Azonban ennek többnyire a célja, hogy a kollégák ne távolodjanak el egymástól, illetve ezáltal a munkavállalók jólléte is fokozódhat. Ez a típus előnyös lehet azok számára is, akik távol laknak a munkáltató helyszínétől. Az ingázás megszűnése rengeteg időt és energiát spórolhat meg a munkavállalók számára.

Az Egyesült Államokban a távmunka fókuszú hibrid munkarend népszerűsége növekszik. A Gartner Inc. piackutató cég szerint az USA-ban a vállalatok 48%-a támogatja a távmunka fókuszú hibrid munkarendet. Emellett a Microsoft State of Hybrid Work Report 2021 szerint az amerikai munkavállalók 73%-a szeretné, ha a munkáltatójuk rugalmas munkavégzést biztosítana számukra (Gartner, 2021).

Magyarországon a távmunka fókuszú hibrid munkarend még kevésbé elterjedt, azonban az előbb említett előnyök miatt egyre több vállalat kezdi alkalmazni. A PwC Magyarország 2021-es felmérése szerint a vállalatok 57%-a tervezi, hogy a jövőben bevezeti a távmunka fókuszú hibrid munkarendet (PwC, 2021).

3.3 Osztott hét

Ennél a modellnél megoszlik a home office, és az irodai munkavégzés 2:3 arányban. Vagy az egyik vagy a másik javára. Az osztott heti hibrid munkarend egy olyan munkavégzési forma, amelyben a dolgozók heti munkaidejüket osztják meg az otthoni és az irodai munkavégzés között. Ennek során a dolgozók általában két-három napon dolgoznak az irodában, a maradék időt pedig otthonról dolgoznak (Bartus, 2021).

Ennek eldöntéséhez szintén érdemes utána járni, mennyire szoros együttműködésre van szükség. Viszont ebben az arányban, már nem annyira mérvadó, így akár a beosztottak preferenciája alapján is lehet dönteni. Ezek lehetnek akár rögzített napok, vagy választhatóak is (Nagy, 2022). Utóbbinál nagyon fontos a rendszeres kommunikáció, ugyanis előfordulhat, hogy a munkavállalók nem ugyanazokon a napokon végeznek irodai munkát. Ennek hiánya csökkentheti az együttműködést. Azonban a home office napok lehetőséget biztosítanak az elmélyültebb, önálló munkához.

Az osztott heti hibrid munkarend előnyei közé tartozik, hogy lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy személyesen találkozzanak munkatársaikkal és közös munka közben is együtt dolgozzanak velük. Ugyanakkor a rugalmas munkavégzési forma lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy otthoni környezetben dolgozzanak, amely javíthatja a munka-magánélet egyensúlyát, valamint csökkentheti az utazással járó stresszt és költségeket (Bartus, 2021).

Az osztott heti hibrid munkarenddel kapcsolatban végzett kutatások azt mutatják, hogy a munkavállalók nagyobb elégedettséggel dolgoznak, ha az ilyen típusú munkavégzési forma áll rendelkezésre. Egy 2020-as kutatás szerint az osztott heti hibrid munkarendet alkalmazó munkavállalók 92%-a elégedett volt a munkájával (Bartus, 2021).

Az osztott heti hibrid munkarend egyre népszerűbbé válik az Egyesült Államokban is. A PwC 2021-es felmérése szerint az amerikai vállalatok 55%-a tervezi, hogy bevezeti az osztott heti hibrid munkarendet. Emellett az IDC (International Data Corporation) azt jósolja, hogy az USA-ban a hibrid munkarend lesz a domináns munkavégzési forma a következő években (IDC, 2021).

Magyarországon az osztott heti hibrid munkarend még kevésbé elterjedt, azonban a PwC Magyarország 2021-es felmérése szerint a vállalatok 46%-a tervezi, hogy bevezeti az osztott heti hibrid munkarendet (Pwc, 2021).

3.4 Heti modell

Ez a modell lehetőség ad egy rutin kialakításához, miszerint a munkavállalók hetente változhatnak az irodai és az otthoni munkavégzést. Ezáltal lehetőség van a személyes megbeszélésekre két heti jelleggel, de az otthoni elmélyült autonóm munka lehetősége sem vesz el. Pozitívuma továbbá, hogy könnyű tervezni vele a vezetőknek és a beosztottnak is. Negatívuma pedig, hogy a rugalmasság kissé elvész belőle (Nagy, 2021).

3.5 Tetszés szerinti modell

Ennél a modellnél munkavállalónak kell eldöntenie, milyen elrendezés felel meg leginkább az igényeinek. Az iroda mindig biztosított, azonban eldönthetik, mikor van szükségük rá. Ez a modell sokszor jár olyan irodákkal, amelyek nyitott elrendezésűek, és a használók a szabad

asztaloknál dolgozhatnak, de ide tartoznak a coworking terek is, ahol nem kell saját asztalt biztosítani minden munkavállalónak (Nagy, 2021).

4. Atipikus foglalkoztatási formák kedveltsége Magyarországon

Az elmúlt években Magyarországon is egyre népszerűbbé vált a rugalmas munkavégzés és az atipikus foglalkoztatási formák, így az irodai, a távmunka és a home office is egyre több dolgozó és munkáltató számára válik vonzóvá. Azonban azt nem lehet egzakt módon megmondani, hogy melyik foglalkoztatási forma a legkedveltebb, mivel ez nagymértékben függ a munkavégzési feltételektől, a munkáltatói és dolgozói igényektől, valamint a konkrét szektoroktól is.

Az atipikus foglalkoztatási formák közül Magyarországon az elmúlt években a legnagyobb népszerűsége a részmunkaidős foglalkoztatás és a projekt alapú munkavégzés mellett a távmunka és a home office vált. Az atipikus foglalkoztatási formáknak egyre nagyobb jelentősége van a magyar munkaerőpiacon, és ezek aránya folyamatosan növekszik (Eurostat, 2021).

Az Eurostat 2019-es kutatása szerint Magyarországon az alkalmazottak 10,8%-a dolgozott távmunkában, ami az uniós átlagnak (5,4%) több, de az élenjáró Svédország és Finnország (mindkettő 31,9%) mögött még elmarad. Ugyanebben a kutatásban a részmunkaidős foglalkoztatás aránya Magyarországon 8,8% volt, ami szintén magasabb az uniós átlagnál (5,9%) (Eurostat, 2019).

A 2020-as COVID-19 pandémia hatására Magyarországon is jelentősen nőtt az otthoni munkavégzés és a home office aránya, amelynek köszönhetően ezek az atipikus foglalkoztatási formák egyre népszerűbbek lettek. Azonban az irodai munkavégzés még mindig fontos szerepet tölt be a gazdaság számos szektorában, így ez továbbra is jelentős foglalkoztatási forma Magyarországon. A távmunka is egyre inkább teret nyer, különösen az IT-szektorban és azokban az iparágakban, ahol a munkavégzés számítógéppel történik.

Az Eurostat adatai szerint 2019-ben Magyarországon az összes foglalkoztatott 4,6%-a végzett rendszeresen távmunkát. Ezzel Magyarország az Európai Unióban az 5. helyen állt.

A COVID-19 pandémia hatására az otthoni munkavégzés és a home office aránya jelentősen nőtt Magyarországon is. Az Eurostat adatai szerint 2020-ban az EU-ban az összes foglalkoztatott 40%-a végzett legalább heti egyszer home office-ban. Magyarországon az arány valószínűleg hasonló lehetett. (Eurostat, 2021)

Az OTP Bank 2020-as kutatása szerint a magyar munkavállalók 36%-a dolgozna szívesen home office-ban, míg 30%-uk inkább az irodai munkavégzést preferálja. Az OTP Bank 2020-ban készített kutatásában arra voltak kíváncsiak, hogy a járványhelyzet hatására megnőtt-e a távmunka népszerűsége Magyarországon (OTP, 2020), illetve, hogy hogyan érintette ez a dolgozók munkahelyi élményét és hatékonyságát. A kutatásban 1000 magyarországi munkavállaló vett részt. A magyar dolgozók 58%-a szívesen dolgozna legalább részben távmunkában, és csak 22% szeretne kizárólag az irodában dolgozni. A kutatás eredményei szerint a válaszadók 81%-a lát előnyöket a távmunkában, mint például a rugalmasabb munkaidőbeosztás, a megtakarítás az utazási költségeken, valamint a jobb munka és magánélet egyensúly (OTP, 2020).

Az eredmények szerint a járványhelyzet jelentősen megnövelte a távmunka népszerűségét Magyarországon, és a válaszadók 70%-a jelezte, hogy legalább heti egyszer dolgozik otthonról. A megkérdezettek 70%-a szerint a távmunka növeli a hatékonyságot, és az is kiderült, hogy a munkavállalók többsége szerint az otthoni munkavégzés pozitívan hat a munkahelyi élményre, csökkenti a stresszt és az utazással járó terheket (OTP, 2020).

4.1 Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai

Ebben a két alfejezetben szeretném sorra venni az otthoni munkavégzés, valamint a hibrid munkarend előnyeit és hátrányait munkavállalói szempontból, szintén szakirodalmak feldolgozásával. A hibrid munkarend magában foglalja a home office lehetőségét, azonban feltételezéseim szerint egészen más hatásai lehetnek kisebb mennyiségben, mint teljes remote állásnál.

4.1.1 Hátrányok

Izoláció

A teljes home office leggyakoribb hátránya az izoláció. Az emberek többségében szorongást okoz, ha egyedül maradnak a munkavégzés során eléjük gördülő akadályokkal. Ez a szorongásos helyzet pedig hosszú távon vezethet kiégéshez, vagy munkahely váltáshoz. (Kertész, 2021) Továbbá nem csupán ebből a szempontból hátrány a home office során az izoláció, hanem szimplán az emberi kapcsolatok hiányának szempontjából is. Nincsenek közös kávészünetek a kollégákkal, nincsenek közös ebédek. (Linkedin.com, 2021)

Munka-magánélet egyensúlyának felborulása

Egy másik gyakori hátránya a munka-magánélet egyensúlyának felborulása. Sokakra negatívan hat, ha ugyanabban a térben kell dolgozniuk, amit otthonnak hívnak. Az otthonunkban pihenésre és kikapcsolódásra vágyunk. Továbbá nehézséget okozhat a szerepek váltakozása. Aki nem egyedül él, annak számára nehéz ugyanabban a környezetben egyszerre anyának, majd vezetőnek, feleségnek és kollégának lenni. Az otthon és munkahely térbeli elhatárolása hozzájárul a kiegyensúlyozottsághoz, és a magasabb fokú teljesítményhez. (Kertész, 2021) Home office munkavégzés során a magánéleti és munka feladatok összemosódhatnak. Hiányzik a zsilipelő funkció, amit a munkába járás kínál. Nincs lehetőségünk ráhangolódni egyik vagy másik feladatra. (Fazekas, 2021)

Megfelelő otthoni munkaállomás megteremtése

A hátrányokhoz sorolhatjuk még az otthoni munkaállomás megteremtésének nehézségeit is. Ha a munkáltató telephelyén végezzük a munkát, akkor a munkáltató felelőssége gondoskodni a tiszta és munkavégzésre alkalmas környezetről. Home office munkavégzés során azonban a munkavállaló kötelessége. Ez azonban nem csak anyagi nehézséget okozhat egyesek számára, de komoly kihívást jelent, hogy olyan munkaállomást alakítsunk ki, amelyben gond nélkül 8 órát el tudunk tölteni. Az ergonómiailag megfelelő szék és asztal beszerzése mellett gondoskodnunk kell a megvilágításról, napi takarításról és még sok más tényezőről. (Kertész, 2021) A megfelelő munkaállomást a tartalomjegyzék alapján egy későbbi fejezetben fogom bővebben kifejteni és szemléltetni.

Túlóra

A következő hátrány szorosan kapcsolódik a korábban említett feladatok összerosódásához. Könnyen előfordulhat home office esetén, hogy többet dolgozunk, mint amennyit idő szerint kellene, illetve elvárnak tőlünk. Ez a legtöbb esetben pedig szintén fokozott munkahelyi stresszhez és kiégéshez vezethet. Ebben segíthet, ha van egy meghatározott munkaállomásunk, amelyet elhagyhatunk az otthonunkon belül is, miután végeztünk a munkával. Továbbá egy tervezett időbeosztás is segíthet ennek elkerülése érdekében. (Herrity, 2022)

Láthatatlanság

Táv munkavégzés során előfordulhat, hogy láthatatlannak érzi magát a munkavállaló. Az online térben nehezebb megmutatni magunkat, és képességeinket. Egyes munkakörökben pedig nehezebb megmutatni a teljesítményünket, és hogy mennyit is dolgozunk. Továbbá elvesznek a beszélgetések azokkal a munkavállalókkal, akikkel nem dolgozunk szorosan együtt. Ebből kifolyólag úgy érezhetik, hogy kimaradnak a vállalat életéből. Mindez abban a tekintetben is gondot okozhat, ha előléptetést szeretnénk a karrier létrán. (Kertész, 2021)

4.1.2 Előnyök

Utazási idő és költség megspórolása

Az egyik legnagyobb előnye az ingázási idő megspórolása. Ez akár több órát is jelenthet naponta. (Linkedin.com, 2021) Valamint nem csupán időt spórolhatunk meg, de az utazás költségeit is. Itt lehet szó tömegközlekedésre szóló bérletről, üzemanyag költségről, parkolási díjról, de akár azzal is számolhatnak egyesek, hogy amíg otthon beleférhet egy gyors ebéd elkészítése, az irodában többnyire rendelünk, vagy a közelben veszünk ebédet. A megemelkedett üzemanyag, élelmiszer árak és parkolási díjak okán egyre többre kerül ingázni és bejárni a munkáltató telephelyére. (Pénzcentrum.hu, 2022) Továbbá az ökológiai lábnyomunk is kisebb lehet ezáltal, ami egyre több cég számára kezd fontossá válni. (Fazekas, 2021)

Rugalmasság

A home office általában nagyobb rugalmassággal is jár, főként, ha kötetlen munkaidőben dolgozunk. Kevesebb idő alatt intézhetjük el dolgainkat napközben, mint munkaidő előtt vagy után. (Linkedin.com, 2021) Könnyebb elvégezni az otthoni házimunkát, ha egész nap otthonunkban tartózkodunk. Például el tudunk indítani egy mosást két megbeszélés között.

Továbbá ebédszünetünkben akár egy gyors ételt is összedobhatunk, ezzel pénzt is spórolva.

Önállóság

Az otthoni munkavégzés növeli az önállóságot, és az egyéni feladatvállalás igényét. (Poór, 2020) Azok számára, akik szeretnek önállóan dolgozni, nagy előnyt jelent ez a fajta munkarend. Általánosságban is elmondható, hogy könnyebb otthon egyedül elmélyültebben munkát végezni, mint az irodában, ahol akarva akaratlanul is szóba elegyedünk egymással. Már csak a minket körül vevő zaj, és beszélgetés is elvonhatja a figyelmünket. Továbbá személyesen sokkal gyakoribban az ad hoc jelleggel érkező segítségkérések, amivel időt kell eltöltenünk. (hrpwr.hu, 2018)

4.1.3 Előnyök és hátrányok összegzése

1.táblázat. Home office előnyök és hátrányok

Előnyök	Hátrányok
Rugalmasság, idő és pénz takarítás	Izoláció
Nincs utazási idő	Munka-magánélet egyensúlyának felborulása
Kényelmes munkakörnyezet	Megfelelő otthoni munkaállomás megteremtése
Magasabb koncentráció és hatékonyság	Túlóra
Csökkentett munkahelyi stressz	Láthatatlanság

Forrás: Saját készítésű táblázat

A távmunka leggyakoribb hátránya az elszigetelődés. Ez szorongáshoz vezethet, és végül kiégéshez vagy munkahely-váltáshoz vezethet. Az emberi interakció hiánya, például a kávészünetek vagy ebédszünetek is hátránynak számítanak. Egy másik gyakori hátrány az munka-élet egyensúly felborulása. Nehéz dolgozni és pihenni ugyanabban a helyiségben, és a szerepek közötti váltás (például anya, házastárs és kolléga) kihívást jelenthet. Megfelelő otthoni munkaterület kialakítása is nehéz lehet, mivel az alkalmazottnak biztosítania kell egy tiszta és megfelelő környezetet, beleértve az ergonomikus széket és íróasztalt. A távmunka túl sok munkához és növekvő stresszhez is vezethet. Végül, a távmunkások érezhetik magukat láthatatlanoknak és nem támogatottak, ami további stresszhez és munkahelyi elégedetlenséghez vezethet.

Előnyök közé tartozik, hogy utazási idő és költség megtakarítása, mivel nem kell ingázni a munkahelyre. Rugalmasság, mivel könnyebb az otthoni feladatokat elvégezni és a munkaidő rugalmasabb. Önállóság, mivel az otthoni munkavégzés növeli az önállóságot és az egyéni feladatvállalás igényét.

Az előnyök és hátrányok közül mindenki a saját szükségleteinek és körülményeinek megfelelően mérlegeli, hogy mennyire előnyös vagy hátrányos számára a home office munkavégzés. Az egyéni preferenciáktól és igényektől függően, az egyes személyeknél az előnyök vagy hátrányok lehetnek dominánsabbak. Az fontos, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók átgondoltan és rugalmasan kezeljék a home office lehetőségét, és azokat az előnyöket használják ki, amelyek a munkavégzésüket hatékonyabbá és eredményesebbé teszik.

5. A megfelelő otthoni munkaállomás

A megfelelő munkaállomás kialakítása munkavédelmi okokból nagyon fontos. Olyan kockázati tényezőket kell figyelembe venni, mint a látásromlás, pszichés terhelés, valamint a fizikai állapot romlása. A testtartásnak kell lennie a legfőbb szempontnak a munkaállomás kialakításakor. Az ergonómiai alapelveket kell figyelembe venni. Ezek az alapelvek arra szolgálnak, hogy elkerüljük a szükségtelen fizikai terhelést munkánk során, és növeljük a hatékonyságunkat. Azt azonban fontos tudni, hogy egyetlen ülőhelyzet sem egészséges hosszú távon. Érdemes óránként felállni tíz percre, sétálni egy kicsit, vagy csak nyújtani. Ez segíti a véráramlást, és elkerülhetjük a hosszú távú ülés okozta fájdalmakat, sérüléseket. Ebben a fejezetben szeretném ismertetni az optimális ülőhelyzetet, a megfelelő berendezést, illetve, hogy mivel járhat hosszú távon a nem megfelelő munkaállomás hiánya, vagy rosszul történő használata (Mayo Clinic, 2019).

5.1 Optimális ülőhelyzet

A lábaknak teljesen alátámasztva kell lenniük a padló által. Ha testmagasságunkból fakadóan ez nem kivitelezhető, úgy lábtartót szükséges alkalmaznunk. A fejünket tartsuk egyenesen, a vállaink felett. A szemünkkel enyhén lefelé nézzünk, nyakunk behajlítása nélkül. A könyökünk legyen behajlítva 90°-ban, míg az alkarok vízszintesen pihennek. Csuklónkat tartsuk egyenesen

a munkavégzés során. Hátunkat támasszuk a szék támlájának úgy, hogy a gerincünk természetes görbülete megmaradjon (Mayo Clinic, 2019).

5.2 Berendezés

Szék

Munkavégzés során, ha nem érezzük magunkat kényelmesen általában elsőként a székünkre gyanakszunk. Vannak irányelvek, amelyek figyelembevételével beszerezhetjük a számunkra megfelelő irodai széket otthonra. Mindenekelőtt legyen kartámasza, amelyet könyékmagasságba tudunk állítani (Khun, 2020). Az ülőlapnak, vagyis a felületnek, amin ülünk, akkorának kell lennie, hogy a háttámlának dőlve, ne nyomja a térdünk hátulját. Ha túl széles ez a felület alkalmazhatunk deréktámaszt a rövidítéséhez. Vannak olyan irodai székek, melyek ülő felülete állítható. Ezt olyan magasságra szükséges beállítani, hogy ha szemben állunk a székekkel, a térdünk alatt legyen a legmagasabb pontja. A kényelem fokozása érdekében válasszunk dönthető háttámlával rendelkező széket. A súlyeloszlásnak olyannak kell lennie, hogy combunkon ne érezzünk nyomást (Khun, 2020).

Munkaterület – asztal felülete

A székhez hasonlóan a munkafelületnek is illeszkednie kell hozzánk. A szék beállítása után határozhatjuk meg a megfelelő asztalmagasságot. Az asztal felületének könyökmagasságban kell lennie. A billentyűzetnek stabilnak kell lennie. A munkánk során gyakran használt tárgyaknak érdemes elérhető távolságban az asztal felületén lenniük. A ritkábban használt tárgyaknak érdemes olyan távolságban lenniük, hogy fel kelljen érte állnunk. Ezzel is biztosítva valamennyi mozgást (Khun, 2020).

5.3 Bemeneti eszközök

Billentyűzet

Sokféle billentyűzet kapható, amelyeket úgy terveztek, hogy a kezeket semleges helyzetbe helyezze. Ezáltal elkerülhetőek a sérülések. Ahogy korábban is említettem nagyon fontos, hogy a kezek egyenesek legyenek (Logitech, 2020).

Egér

Az egérnek a billentyűzettel megegyező magasságban szükséges lennie. Valamint könnyen elérhetőnek kell lennie a felhasználó számára. A hüvelykújjaknak könnyedén el kell érniük, a gombokat, illetve a görgőt. Ennél a bemeneti eszköznél is fontos, hogy csuklónkat egyenesen tudjuk tartani. Amennyiben a kábel ezt nem teszi lehetővé, úgy érdemes wireless egeret alkalmaznunk (Logitech, 2020).

Monitor

Ennél az eszköznél az egyik legfontosabb szempont a megfelelő távolság. Ez azonban több tényezőtől is függ. Függ a monitor méretétől, annak felbontásától, valamint a látásunk minőségétől. Általános szabály, hogy minél távolabb kell helyezni a monitort, és növelni inkább a betűméretet. Ergonómiai szabályként 50-100cm távolság van előírva. Magasságot tekintve, úgy érdemes elhelyezni, hogy a monitorunk teteje épp szemmagasságban legyen. Ezáltal kissé lefelé nézünk, ami kényelmesebb a szemünknek (Logitech, 2020). Ha ezt a monitorunk magassága nem teszi lehetővé, érdemes alátámasztást használni. Azonban, ha a monitorunk túl magas, vagy alacsonyan helyeznek el, nem csak a szemünknek okoz kényelmetlenséget, hanem a nyaki fájdalmat is okozhat. Érdemes a monitort 10-15 fokban megdőnteni a megfelelő látószög elérése érdekében. A számítógépes munkavégzés során a fényszintet 75-300 lux közötti értékre kell beállítani. Az elhelyezését, pedig úgy választani, hogy elkerüljük a monitorunkra vetülő magas fényeket (Logitech, 2020).

Állítható munkaállomások (sit-stand asztalok)

Az állítható munkaállomások használata azért javasolt, mivel ezek lehetővé teszik a nap folyamán a testtartás nagyobb mértékű megváltoztatását. Ez növelheti a vérkeringést és a termelékenységet, valamint csökkentheti az MSI kialakulásának kockázatát. A megfelelő egészségi állapot megőrzéséhez a tanulmányok szerint minden munkaóra 30-45 percet kellene állva tölteni. (Callaghan, 2016)

6. A kutatás

Az elmúlt két évben rengeteg változáson mentek keresztül a vállalatok, és dolgozóik. A hagyományos munkarendről sokaknak hirtelen teljes home office munkavégzésre kellett váltaniuk a világjárvány következtében. Ez sok mindenkinek kihívást és bosszúságot jelentett,

ám vannak, akik pozitívan élték meg. Később, miután a járvány alábbhagyott, az emberek elkezdtek visszatérni az irodákba. Azonban az otthoni munkavégzés nyújtotta kényelmet, és rugalmasságot nem szerették volna teljesen feladni. Így vált népszerűvé, és szerethetővé a hibrid munkarend. Kölcsonösen jó a munkáltatóknak, és a munkavállalóknak is egyaránt. Ebből kifolyólag a fő kutatási kérdésem, hogy vajon melyik a legnépszerűbb munkarend? Melyiket kedvelik a legjobban? A teljes otthoni munkavégzést, vagyis hivatalosan a távmunkát, vagy a teljesen hagyományos irodait, vagy az arany középútnak nevezett hibridet?

A kutatásom igyekeztem objektív módon összeállítani. A következő fejezetekben bemutatott grafikonok mind saját készítésűek.

6.1 Hipotézis

A fő hipotézisem, hogy a hibrid munkarend előnyei, melyre dolgozatomban megerősítést keresek, meglátásom szerint: a dolgozók rugalmassága és a munkahelyi hatékonyság növelése, mivel lehetőséget ad az otthoni munkavégzésre és az irodai együttműködésre is. Illetve munkaerőpiaci előnyszerzést is jelent a vállalatok számára a ma ismert munkaerő piaci helyzet tükrében. Azonban a hibrid munkarend kihívásokat is jelent a munkáltatók számára, mint pl. a dolgozók motivációjának fenntartásában, a teljesítmény nyomon követésében és az összetett munkamegosztásban, amely megfelelő kommunikációt és koordinációt igényel a különböző helyszíneken dolgozók között.

Ezt az elméleti elemzésem során külföldi kutatások alá is támasztották több ország tekintetében. Továbbá szerettem volna összehasonlítani két csoport véleményét. Az egyik csoport, akik még nem tapasztalták meg a home office munkavégzést. Kíváncsi vagyok hogyan vélekednek róla. Feltételezéseim szerint pozitívabban képzelik el, mint amilyen valójában. Ennek a csoportnak a véleményét szeretném összevetni azokkal, akik dolgoztak már home officeban. Például azt feltételezem, hogy akiknek gyermekneveléssel nem kellett még home office során foglalkozniuk, könnyebbnek ítélik meg. A háziállat tartásáról viszont úgy gondolom valóban egyszerűbb, ugyanis akár ebédszünetünk idejéből lecsípve el tudjuk vinni a kutyánkat egy rövid sétára, vagy egy online megbeszélés alatt tudjuk az ölkünkben simogatni a cicánkat.

Összességében a háziállatoknak már az is pozitívum, ha egy légtérben vagyunk vele. Ennek hátulütője lehet, ha háziállatunk zavaróan viselkedik munkavégzésünk során. Egy megbeszélés alatt ugathat a kutyánk vagy a cicánk átsétál a billentyűzetünkön. Többek között

emiatt is kérdeztem rá, hogy van-e az alanyaimnak lehetőségük professzionális munkakörnyezetet teremteni otthon. Ebből kifolyólag, feltételezéseim közé tartozik, hogy akik többen élnek egy háztartásban, mint két fő, nehezebb kialakítani a professzionális környezetet. Továbbá a hipotézisem, hogy sokan azt gondolják otthon egyszerűbb egészségesebb életmódot folytatni, azonban a hűtő végtelen tárháza akadályt jelenthet. Azt gondolom, hogy az irodában könnyebb távol tartani magunkat a káros nassolástól.

Ami a produktivitást és a túlórákat illeti, akik dolgoztak már otthonról többnyire alátámaszthatják, hogy produktívabban teltek a munkaórák, és időben hajlamosabbak vagyunk elcsúszni és többet dolgozni, ha nem kell elhagynunk a helyszínt. Ezzel szemben azt feltételezem, hogy azok, akik nem tapasztalták még meg ezt a fajta munkavégzést azt gondolhatják kevesebbet tudnak dolgozni ellenőrzés hiányában. A kommunikációról azt gondolhatjuk, hogy a mai technológiával nem jelenthet problémát. Azonban úgy gondolom, akik dolgoztak már otthonról azt tapasztalták, hogy nehezebb. Emberi mivoltunkból adódóan vágyunk a hova tartozás érzésére, amely hosszú távú otthoni munkavégzésnél elveszhet. Kíváncsi vagyok, hogyan vélekednek erről valójában a kérdőív alanyaim, főként, akik jelenleg is ebben a munkarendben dolgoznak. Egyszerűbb hipotéziseim közé tartozik a reggeli készülődés. Azt gondolom az emberek többsége nem úgy készül el reggel, mint amikor utcára is kell lépnie. Továbbá a munkaállomás betartására voltam kíváncsi. Hipotézisem, hogy ha otthonról végzünk munkát csábító a kanapé, illetve az ágyból való munkavégzés lehetősége.

Ez azonban hosszú távon, ahogy a megfelelő munkaállomás fejezetemben is részleteztem fizikai problémákhoz vezethet. Ami a mentális egészséget illeti, az a hipotézisem, hogy akik hosszú távon otthonról dolgoznak azokra nem hat jól lelkileg. Akik viszont hibrid munkarendben dolgoznak otthonról eseti jelleggel, viszont nem hat annyira hátrányosan. Véleményem szerint, akik hibrid munkarendben dolgoznak jelenleg is, ők nem érzik magukat szociálisan elszigetelve. Akik általános munkarendben dolgoznak, és korábban sem dolgoztak otthonról, úgy vélem a munkáltatótól várnák az otthoni munkavégzéshez szükséges megfelelő berendezéseket. Hipotézisem még, amit az otthoni munkavégzés előnyeinel is felsoroltam, hogy kevesebb kiadással jár otthonról dolgozni hibrid munkarendben. Ennek oka, hogy nem csupán az útiköltségeket spórolhatjuk meg, hanem akár az ebéd költségét is azáltal, hogy otthon megcsináljuk magunk. Illetve a haza és oda vezető úton sem térünk ki és esünk bele impulzusvásárlásba. Azonban távmunkavégzésnél már előfordulhat, hogy nem költséghatékonyabb otthonról dolgozni. Véleményem szerint a munkavállalók többsége eseti

jelleggel elintézne személyes dolgot otthoni munkavégzés során. Ennél a kérdésnél megadtam olyan válaszlehetőségeket is, mint a néha, illetve a csak sürgős esetben.

6.2 A kutatás módszertana

Minden ember személyisége és életvitele eltérő. A kutatásom kérdéseire adott válaszok ezáltal nagyon szubjektívek. Ennek okán választottam egy kvantitatív kutatási módszert, hogy számokban tudjam mérni a véleményeket, és ebből következtetéseket tudjak levonni. Kérdőívet készítettem, amelyben a kitöltőim teljesen anonim módon tudtak válaszokat adni. Célcsoportként nem szűkítettem, ugyanis szükségem volt azok véleményekre, akik dolgoztak már home office-ban, illetve olyanokéra is, akik még nem. Így inkább a demográfiai kérdések bővítésével értem el, hogy később pontos elemzést tudjak készíteni. Kivétel nélkül feleletválasztós lehetőségeket adtam csak meg. Ennek oka szintén a későbbi számszerű elemzés és statisztika volt. A kérdőívet a google forms felületén hoztam létre. Ennek a választása személyes preferenciám alapján történt. Az első kérdés blokkban demográfiai kérdéseket tettem fel. Ahogy korábban is említettem, ennél a résznél az átlagosnál több kérdést fogalmaztam meg, nem csupán az egyénre, hanem a háztartásra, életvitelre vonatkozóan is.

6.3 Demográfiai adatok ismertetése

A kérdőíves kutatásomban összesen 151 fő vett részt. A nemek szerinti eloszlás a következőképpen alakult: a válaszadók 60,9%-a nő, a 37,7%-a férfi. Megadtam a lehetőséget arra, hogy akik nem szerettek volna erre a kérdésre válaszolni, nekik ne kelljen. Az ő részük azonban elenyésző volt.

Az életkort tekintve az összehasonlíthatóság okán négy csoportot határoztam meg. Legfiatalabbként azonban a 18 évet adtam meg, mint lehetőséget, ugyanis kevés a lehetőség ezalatt a kor alatt az otthoni, vagy a hibrid munkavégzésre. A válaszadóim legnagyobb csoportja 18-25 év közötti. Ez fakadhat a közösségi média használati szokásokból is. Viszont úgy gondolom minden általam megadott korosztályból akadt a reprezentatív statisztikához megfelelő számú kitöltő.

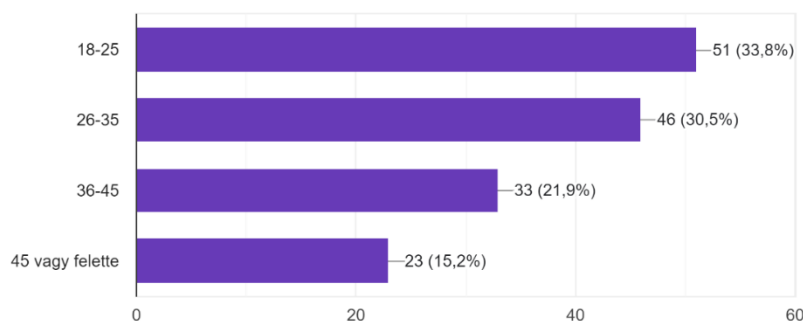
2.ábra.

Kitöltők

életkora

Életkora?

151 válasz



Forrás: Saját készítésű ábra

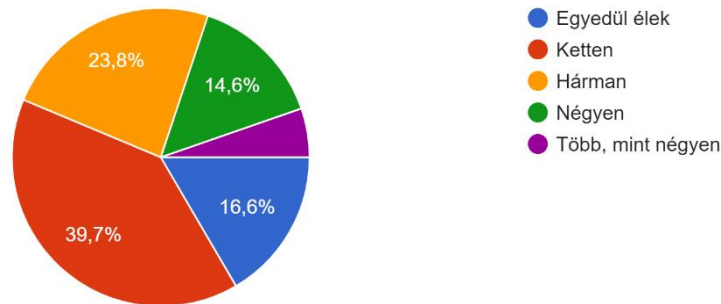
Ami a végzettséget illeti, több alacsonyabb végzettségű kitöltőben reménykedtem. Ugyanis vélhetően kevesebb home office tapasztalattal rendelkezhetnek, amire szükségem lett volna nagyobb mennyiségben az összehasonlítás érdekében. Azonban általános iskolai végzettséggel nem töltötték ki a kérdőívet. Viszont ezzel szemben az egyetemi/főiskolai végzettséggel rendelkezők a kitöltőim 49%-át teszik ki. Az otthoni munkavégzés lehetősége azonban nem végzettséghez kötött, így tudok következtetéseket levonni.

Az egy háztartásban élők számát tekintve gyönyörűen megoszlik az alábbi diagram. Öt kategóriát adtam meg ennél a kérdésnél, ugyanis lényegesen eltérő véleménnyel lehetnek az otthoni munkavégzésről, valamint a hibrid munkavégzésről, akik egyedül élnek, akik ketten, hárman és így tovább. Magyarország korfájából, és a születések számából kiindulva nem láttam értelmét több kategóriát megadni.

2.ábra. Egy háztartásban élők száma

Hányan élnek egy háztartásban?

151 válasz



Forrás: Saját készítésű ábra

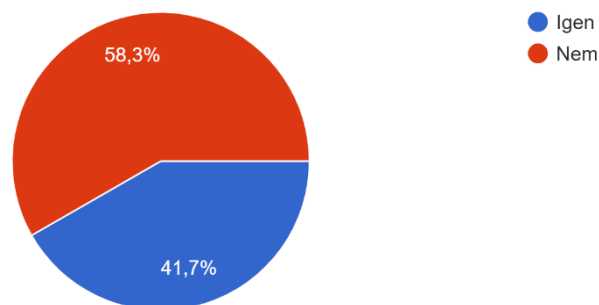
A válaszadóim 32,5 %-a él kiskorú, oktatási intézménybe járó gyermekkel egy háztartásban. Ezt a kérdést azért tartottam fontosnak feltenni, hogy össze tudjam hasonlítani ezt a két csoportot. Ahogy a hipotéziseimnél is felvettem, véleményem szerint, akik jelenleg is otthonról dolgoznak nem ítélik könnyebbnek a gyermeknevelést. Ezzel szemben viszont, akiknek nincs erre lehetőségük, könnyebbnek ítélték.

A válaszadóim majdnem fele tart háziállatot otthonában. Pontosabban 41,7%. Ezt a kérdést azért tettem fel a kitöltőimnek, hogy elemezhessem miként vélekednek a háziállat tartásról, home office munkavégzés tekintetében.

3.ábra. Háziállat

Van háziállat az Ön háztartásában?

151 válasz



Forrás : Saját készítésű ábra.

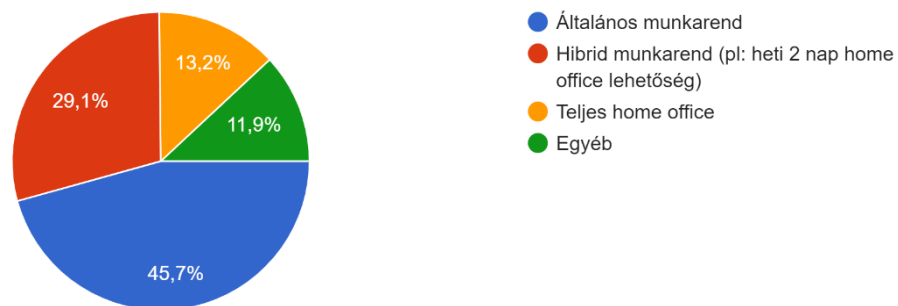
A válaszadóim 64,2%-a rendelkezik otthonról végezhető hobbival. Ezt a kérdést azért tartottam érdekesnek felvetni, hogy megvizsgáljam vajon jobban vágnak-e az otthoni munkavégzésre azok, akiknek van otthon is végezhető szabadidős tevékenységük.

A válaszadóim 91,4%-a dolgozik jelenleg. 8,6% pedig nem, ez azonban nem zárja ki, hogy legyen az illetőnek home office élménye, vagy tapasztalatlanként véleményt alkosson róla. Szerencsémre igen változatos a paletta a munkarendeket tekintve. A válaszadóim 45,7%-a dolgozik általános munkarendben. 29,1% hibrid munkarendben, és 13,2% teljes home officeban.

4.ábra. Munkarend

Milyen munkarendben dolgozik jelenleg?

151 válasz



A megkérdezettjeim nagyrésze megtapasztalta már a home office munkavégzést, de akad 27,2% akik még nem.

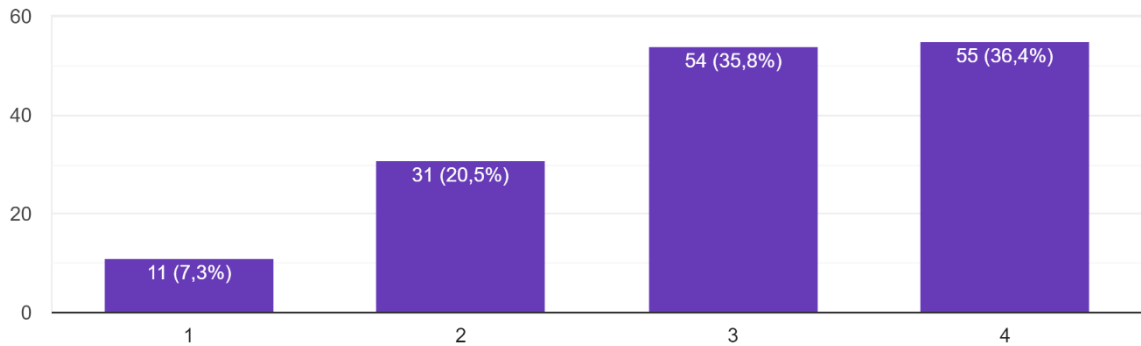
6.4 A kutatás eredménye, és annak elemzése

A válaszadóim 89,4%-a szívesen dolgozna, vagy dolgozik otthonról. Az 5-6. diagramnál összevetettem azoknak a válaszait, akik dolgoztak már otthonról, és akik még nem. Mit gondolnak a produktivitásról. Az eredmény pedig, akik már dolgoztak home officeban alá támasztják, hogy nőtt a produktivitásuk. Akik pedig még nem tapasztalták meg, kevésbé gondolják így. Tapasztalat nélkül valóban lehetséges azt gondolni, hogy otthoni környezetben nem lehet produktívan dolgozni.

5. ábra Produktivitás elképzelés

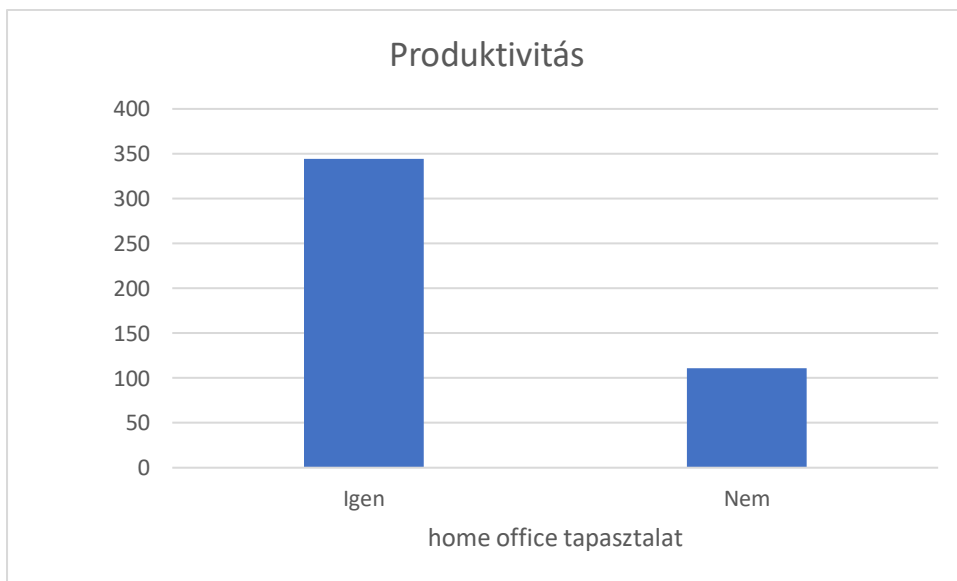
Mit gondol produktívabb/produktívabb lenne-e home officeban?

151 válasz



Forrás: :Saját készítésű ábra

6. Produktivitás Home office tapasztalat



Forrás: Saját készítésű ábra

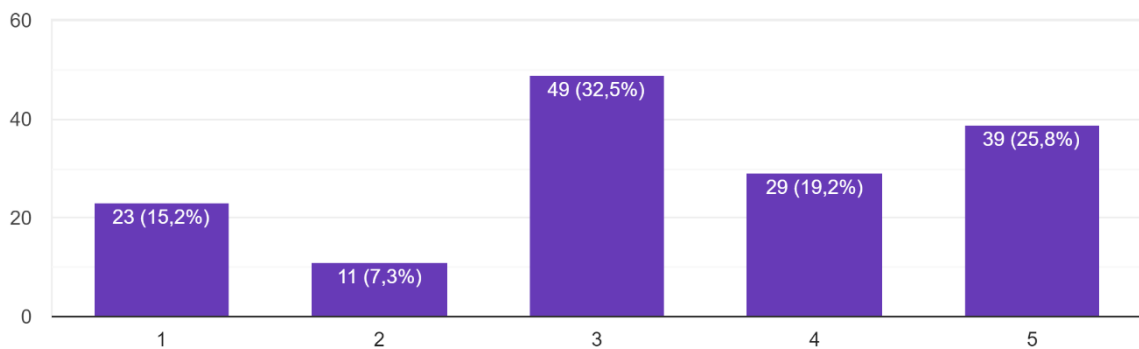
A 6.ábránál összevettem azoknak a válaszait, akik dolgoztak már otthonról, és akik még nem. Mit gondolnak a produktivitásról. Az eredmény pedig, akik már dolgoztak home officeban alá támasztják, hogy nőtt a produktivitásuk. Akik pedig még nem tapasztalták meg, kevésbé gondolják így. Tapasztalat nélkül valóban lehetséges azt gondolni, hogy otthoni környezetben nem lehet produktívan dolgozni.

Mindkét kérdés alátámasztja azt a tényt, hogy az otthoni munkavégzésnek pozitív hatása lehet a produktivitásra. Az első szöveg a hobbiival való összefüggést vizsgálja, míg a második szöveg általánosabb érvet hoz fel a tapasztalat fontosságáról. Az összehasonlítás alapján azt mondhatjuk, hogy mindkét szöveg értékes információkat nyújt az otthoni munkavégzés hatékonyságával kapcsolatban.

7.ábra. Mindkét csoport válasza arra, hogy többet dolgozik-e.

Mit gondol időben többet dolgozik/dolgozna home officeban?

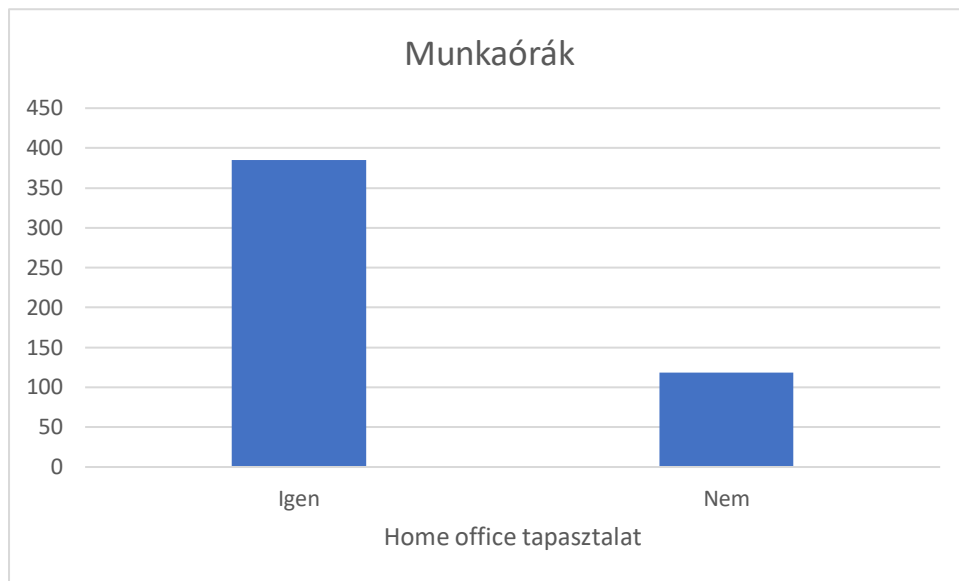
151 válasz



Forrás saját készítésű ábra.

Az emberek általában azt gondolják, hogy home office-ban kevesebb munkát végeznek, mert nincsenek az irodában lévő zavaró tényezők, mint például a kollégák, a hangos telefonok, a megbeszélések, a személyes találkozók, és így tovább. Emellett a home office-ban dolgozók általában nagyobb szabadsággal és rugalmassággal rendelkeznek, ami azt eredményezi, hogy nem mindig tartják magukat egy szigorú munkaidőhöz, és az időbeosztásukat maguk határozzák meg. Ez a szabadság és rugalmasság azonban valójában növelheti a munkavégzés hatékonyságát, és nem csökkenti azt, ha az egyén jól tudja kezelni a saját munkaidejét és feladatkörét. Így az előítélet, miszerint home office-ban kevesebb munkát végeznek az emberek, valójában nem mindig igaz, és függ az egyén személyes produktivitásától és az adott munkakörülményektől is.

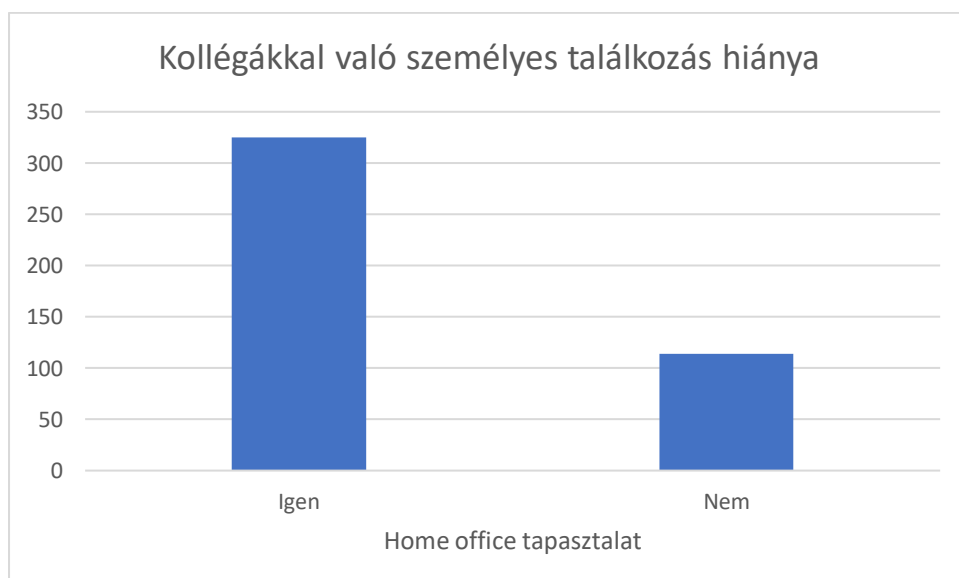
8.ábra. Munkaóra több a home officeban?



Forrás: Saját készítésű ábra.

Munkaórák tekintetében, akik még nem tapasztalták meg, home office munkavégzés során általában azt gondolják kevesebbet dolgozhatnak. A tapasztalat sajnos többnyire az, hogy időt tekintve többet dolgozunk otthon. Ennek oka lehet a hátrányoknál említett zsilipelő funkció hiánya. Nagy tudatosság kell hozzá, hogy megfelelő időrendet tartsunk.

7. Home office tapasztalat kollégák hiánya



Forrás: Saját készítésű ábra.

Akik dolgoztak már home officeban, úgy gondolják hiányolnák a kollégákkal való személyes találkozást. Ezzel szemben azonban, akik még nem dolgoztak ilyen munkarendben, úgy gondolják elegendő lenne az online térben való kapcsolattartás. Az ok, hogy azok az emberek, akik még nem dolgoztak home office-ban, gyakran nem rendelkeznek megfelelő tapasztalattal, és nem tudják, milyen hatással van az online kommunikáció a munkakörnyezetre és a csapatmunkára. Emellett az online kapcsolattartás kényelmes lehetőséget biztosít a kommunikációra, ami különösen vonzó lehet a tapasztalatlanok számára, akiknek kevésbé nyújt problémát az online térben való kommunikáció, mivel úgy érzik, hogy az kényelmesebb számukra, mint a személyes találkozók. Azonban fontos megjegyezni, hogy a személyes interakció és a közös munkavégzés jelentős hatással lehet a csapatmunkára és a projektek eredményességére, ezért fontos az egyensúly megtalálása az online és a személyes kommunikáció között.

Kutatásomból kiderült, hogy azokban a háztartásokban, ahol él kiskorú gyermek nem igazán ítélnék könnyebbnek a gyermeknevelést, ha otthonról dolgozhatnának. Ahol viszont nincs kiskorú gyermek ott lényegesen többen gondolják úgy, hogy könnyebb lenne a gyermeknevelés, ha otthoni munkavégzésben részesülnének.

9.ábra. Professzionális munkakörnyezet megtekintése Home office tapasztalattal



Forrás: Saját készítésű ábra

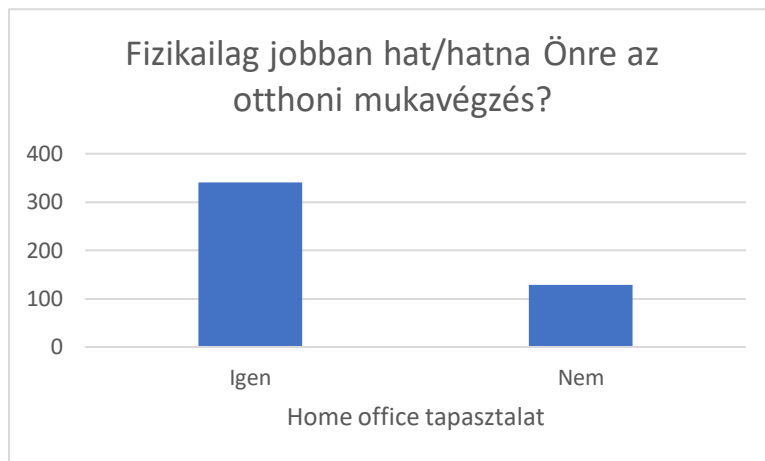
Meglepetésemre nem az egyedül élők voltak azok, akiknek a legkönnyebben van lehetőségük kialakítani professzionális munkakörnyezetet otthonukban, ami nem gátolja őket a koncentrációban. Ennek sok egyéni oka lehet, mint például a hely hiánya, vagy egyéb lakhatásból fakadó zavaró tényezők.

A következő kérdésre miszerint mennyire tartják nehéznek a kommunikációt az alábbi kaptam meg. Akiknek még nincs home office tapasztalatuk, nem gondolják sokkal nehezebbnek a kommunikációt. Ennek oka az lehet, hogy a mai kommunikációs eszközökkel és csatornákkal, azt gondolnánk semmi sem szabhat gátat az információk áramlásának. Azonban akik megtapasztalták, jóval nehezebbnek gondolják. Hiszen van, amikor szükséges nehezen jutunk hozzá a munkavégzésünkhöz szükséges információhoz, ha fizikailag távol vagyunk attól a személytől, akitől várnánk.

Az emberek, akiknek nincs tapasztalatuk a home office munkavégzéssel, valószínűleg azt gondolják, hogy az online kommunikáció ugyanolyan hatékony, mint az élőben való. Azonban, amikor már megtapasztalták a home office munkavégzést, rájöttek, hogy a távoli kommunikáció sokkal nehezebb lehet. Az online kommunikáció sokkal könnyebben vezethet félreértésekhez és információhiányhoz, ami nehezíti a munkavégzést. Emellett a fizikai jelenlét hiánya miatt azonnali válaszok helyett várni kell a válaszokra, amely időigényesebbé teheti a kommunikációt és a problémamegoldást.

További kérdésem kitért arra, hogy milyen házi állatot tartani home officeban. A háziállattartásról való vélekedés szintén meglepett. Azt gondoltam, akik tartanak háziállatot alá fogják támasztani, hogy otthoni munkavégzés esetén könnyebb a tartásuk. Ezzel szemben, akiknek nincs háziállatuk, könnyebbnek ítélték, mint akiknek van. Ennek oka lehet néhány negatív tapasztalat is azoktól, akik tartanak, és nehézséget okoz számukra a home office munkavégzés során.

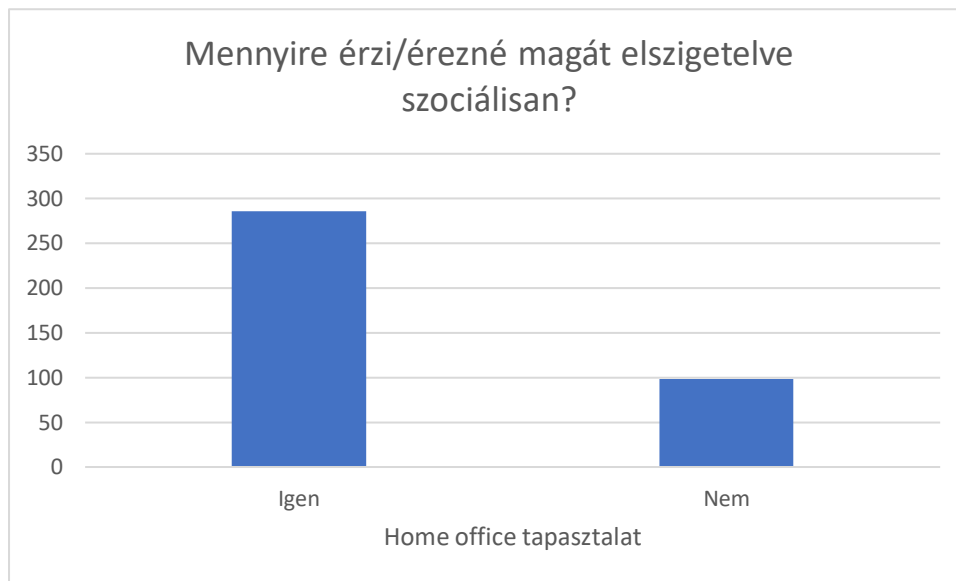
10.ábra. Fizikai jó lét home officeban



Forrás: Saját készítés ábra.

Az a csoport, amely már dolgozott, vagy dolgozik otthonról, azt vallotta, jobban hat rájuk fizikailag a home office. Ennek sok oka lehet. Akár az utazási idő megspórolásával nyert szabadidő, amelyet edzésre fordíthatnak, vagy a reggeli készülődés helyett nyert idő, egy kis reggeli tornára. Azok, akik még nem tapasztalták meg az otthoni munkavégzést, úgy gondolják, fizikailag nem hatna jobban rájuk ez a fajta munkavégzés. Az otthoni munka fizikai hatásairól szólva, a megfelelő szék és monitor kiválasztása és használata fontos tényező lehet. Az otthoni munka során valószínűleg hosszabb időt töltenek az emberek ülő helyzetben, és a rosszul beállított szék és monitor használata komoly fizikai problémákat okozhat, például hátfájást, nyakfájást, szemfájdalmat és így tovább. Ha azonban az otthoni munkavégzéshez megfelelő székekkel és monitort használnak, amelyek támogatják az ergonómiát, az otthoni munkavégzés előnyös lehet a fizikai állapotra nézve is.

11. ábra. Szociális elszigeteltség



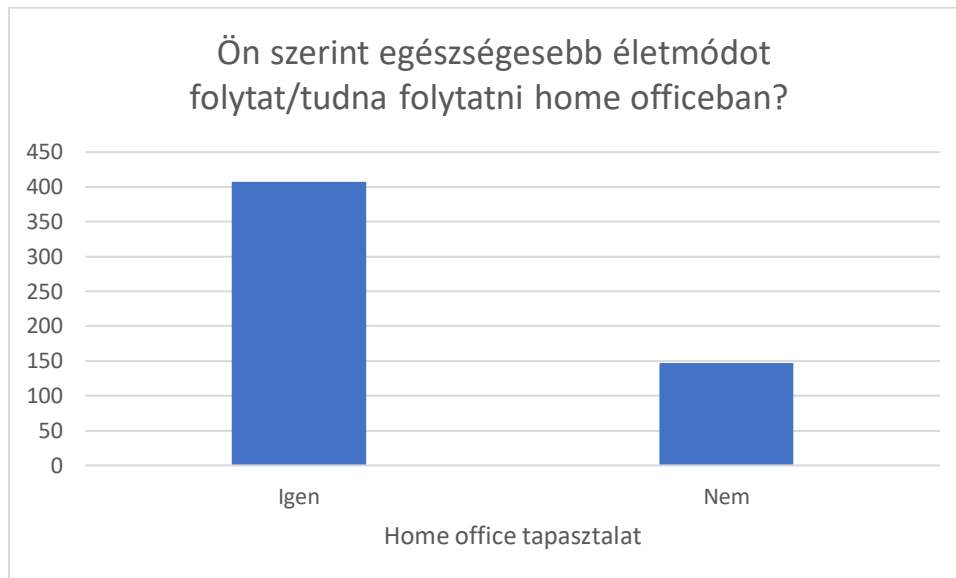
Forrás: Saját készítésű ábra.

Ez az ábra azt mutatja meg, hogy akik már dolgoztak, vagy jelenleg is otthonról dolgoznak sokkal inkább érzik/éreznék magukat elszigetelve szociálisan, mint akik még sosem dolgoztak otthonról. Az otthonról dolgozó embereknek lehetnek nehézségeik az érzelmi és szociális kapcsolatok fenntartásában, amelyek szintén hatással lehetnek az elszigeteltség érzésére. Az irodában dolgozók általában rendszeresen találkoznak kollégáikkal, és ezáltal lehetőségük van interakciókra, amelyek hozzájárulnak az érzelmi és szociális jólétéhez. Az otthonról dolgozóknak azonban általában kevesebb lehetőségük van erre. Bár a technológia segítségével az online kommunikáció megoldásokat kínál, az érzelmi és szociális kapcsolatok fenntartása otthonról dolgozva más kihívásokat jelenthet. Az otthonról dolgozók könnyen beleeshetnek abba a hibába, hogy túlságosan belemerülnek a munkájukba, és kevés időt fordítanak az interperszonális kapcsolatokra, vagy egyszerűen nehezebb lehet a munkahelyi kollégákkal és vezetőkkel való kapcsolattartás és kommunikáció.

A következő kérdésem az egészségesebb életmódra tért ki. Azt kérdeztem hogy egészségesebben élnek-e gondolnák, hogy élne a home office alatt. A válaszok alapján 60,9% gondolja úgy, hogy egészségesebb életmódot tudna folytatni home office munkavégzés során. 19,2% gondolja úgy, hogy nem változna az életmódjuk ezáltal, és 19,9% szerint kevésbé tudna egészséges életmódot folytatni, ha otthonról dolgozna.

Lássuk hogyan oszlanak meg ezek a vélemények azok között, akik megtapasztalták már az otthoni munkavégzést, és akik még nem:

12.ábra. Egészségesebb életmód Home office szemmel



Forrás: Saját készítésű ábra.

Ebből az ábrából az derül ki, hogy akik már dolgoztak otthonról, többnyire úgy ítélik meg, hogy egészségesebb életmódot tudnak folytatni. Akik pedig még nem dolgoztak otthonról, kevésbé gondolják így.

Azok az emberek, akik úgy gondolják, hogy egészségesebb életmódot tudnak folytatni home office-ban, valószínűleg úgy érzik, hogy több időt tudnak fordítani testmozgásra vagy egészséges ételek előkészítésére, mivel az otthoni környezetben több kontrollal rendelkeznek a napi tevékenységeik felett. Az otthoni munkavégzés lehetővé teszi számukra, hogy több időt töltsenek a családjukkal vagy a barátaikkal, ami szintén hozzájárulhat az általános egészségi állapot javulásához.

Azok az emberek, akik úgy gondolják, hogy nem változik az életmódjuk home office-ban, valószínűleg úgy érzik, hogy már korábban is odafigyeltek az egészséges életmódra, és ennek az otthoni munkavégzés nem befolyásolja jelentősen az életüket. Az ilyen emberek számára az otthoni munka inkább az időbeli rugalmasságot, a stressz csökkentését és a hatékonyabb munkavégzést jelentheti, anélkül, hogy negatív hatással lenne az egészségükre.

Azok az emberek, akik úgy gondolják, hogy kevésbé tudnának egészséges életmódot folytatni home office-ban, valószínűleg azért érzik így, mert az otthoni környezetben könnyebb lehet a kísértésnek engedni, mint az irodában. Az otthoni környezetben könnyebb lehet snackeket fogyasztani, az étkezéseket elhanyagolni, kevesebbet mozogni vagy éppen nehezebb lehet megtalálni a motivációt a testmozgásra. Az otthoni környezetben az embernek magának kell felügyelnie az egészségét és a testi aktivitását, ami bizonyos emberek számára nehézséget jelenthet.

Kérdésemre, miszerint megfelelő munkaállomása van-e kitöltőnek nem sok jó válasz érkezett. Sajnos csupán a válaszadók 31,1%-a rendezne be egy ergonómiailag megfelelő otthoni munkaállomást, és dolgozna kizárólag ott. Az fizikai állapotunk megőrzéséhez szükséges lenne hosszú távon. 58,3% berendezne ugyan egy ilyen munkaállomást, azonban máshonnan is dolgozna a munkanap folyamán. 10,6% pedig nemmel válaszolt erre a kérdésemre. A válaszokból az látszik, hogy sok ember nem helyezi hangsúlyt az otthoni munkavégzés során a megfelelő ergonómiára és az egészséges munkakörnyezetre, amely hosszú távon negatív hatást gyakorolhat a fizikai állapotukra. A válaszadók mindössze 31,1%-a venne igénybe egy ergonómiailag megfelelő munkaállomást, míg a többiek számára más tényezők, mint a kényelem, a rugalmasság és az időhatékonyság fontosabbak.

Ezen következtetés arra utal, hogy az embereknek jobban kellene odafigyelniük az otthoni munkaállomásuk ergonómiai kialakítására és a megfelelő testtartásra, hogy megelőzzék a hosszú távú fizikai panaszokat. Az otthoni munkavégzés során elengedhetetlen, hogy a munkakörnyezet megfelelő legyen, és az ergonómiai kialakítást helyesen alkalmazzuk, különben a dolgozók fokozottan ki vannak téve a számítógépek és a káros testtartások okozta egészségügyi problémáknak. A munkáltatók és az egyéneknek egyaránt felelősséget kell vállalniuk az otthoni munkavégzés során használt munkaállomások kialakításáért és megfelelő használatáért.

Ahogy az elméleti áttekintésnél említettem távmunkavégzés során legtöbbször a munkavállaló felelős az eszközökért. Azonban bármely munkavégzési formánál kijelenthetjük, hogy megbeszélésen alapszik. A megkérdezettek 43,7% elvárná a munkáltatójától, 56,3% pedig nem várná el, és saját feladatának tekinti. A válaszok alapján az látszik, hogy az emberek több mint fele nem várja el, hogy a munkáltatójuk biztosítja számukra az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket, mint például a számítógépet, a monitorokat és a szék-kialakítást. Ezzel szemben csak a válaszadók 43,7%-a várja el, hogy a munkáltatójuk biztosítson nekik

megfelelő eszközöket a home office-hoz.

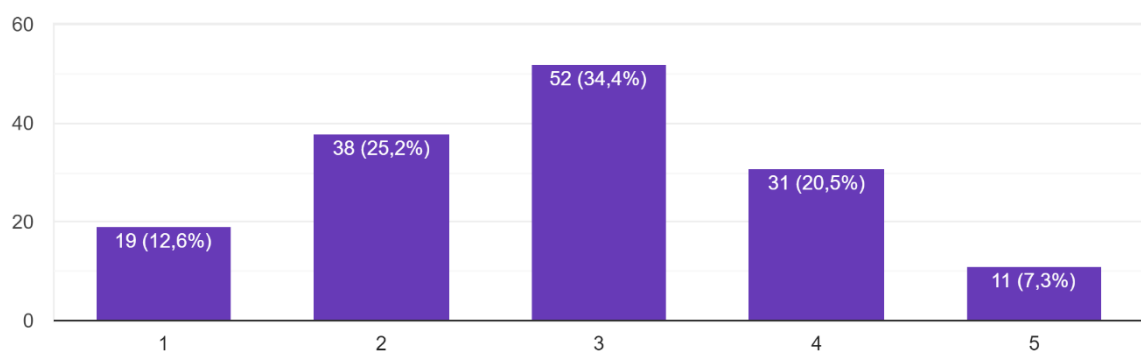
A szakirodalmi áttekintés és kutatásom szerint a munkáltatóknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök biztosítására és az ergonómiai körülmények javítására. A munkavállalók számára biztosítani kell a megfelelő munkakörnyezetet és eszközöket az otthoni munkavégzéshez, mivel ez javítja a dolgozók teljesítményét és egészségügyi állapotát is. A munkáltatók felelőssége, hogy biztosítsák a munkavállalók számára a megfelelő eszközöket és környezetet, és ennek hiánya hátráltathatja a munkavállalók hatékonyságát és elégedettségét.

A munkáltatónak lehetősége van adómentes juttatásként megtéríteni a rezsitöbbletet egy bizonyos összegig. Azonban ez nem elvárható a munkáltatótól. Rendszeres távmunka során érdemes előzetesen megállapodni erről a kérdéstről. A válaszadóim 41,1%-a elvárná ezt a térítést a munkáltatótól, 58,9% ezzel szemben nem várná el.

13.ábra. Havi költségek

Ön szerint többet költ/költene havi szinten ha otthonról dolgozna?

151 válasz



Forrás: saját készítésű ábra.

Az alábbi elemzést a válaszokból kizsedett adatokból látható. A kitöltőim 37,8% úgy gondolja, kevesebben költ/költene otthoni munkavégzés során. 34,4% szerint nem költene se többet, se kevesebbet, és 27,8%, úgy véli többet költene home office során. Az otthoni munkavégzés során kevesebbet költők valószínűleg azért gondolják így, mert nem kell utazniuk a

munkahelyre, így kevesebbet költenek üzemanyagra, parkolásra vagy tömegközlekedési jegyekre. Emellett az otthoni munkavégzés során nem kell szépségápolási termékeket, ruhát vagy kiegészítőket vásárolni, így ezen tételek költségei is csökkenhetnek.

Azok, akik úgy gondolják, hogy többet költenének home office során, azok valószínűleg az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök és környezet javítására gondolnak, amelyeket saját költségen kellene beszerezniük. A munkavállalók esetleg jobb minőségű és ergonomikusabb székkal, monitorral vagy egyéb munkaeszközzel szeretnének dolgozni, mint amelyeket otthonukban korábban használtak. Az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközök beszerzése és a munkakörnyezet javítása azonban nagyobb kiadást jelenthet a munkavállalók számára.

Azok, akik úgy gondolják, hogy nem költenének se többet, se kevesebbet, valószínűleg már most is otthoni munkavégzés során dolgoznak, és megszokták a megnövekedett vagy csökkentett kiadásokat. A válaszokat befolyásolhatja az is, hogy milyen általános kiadási szint mellett dolgoznak az otthoni munkavégzés során, valamint, hogy milyen árszinten élnek a válaszadók lakhelyén.

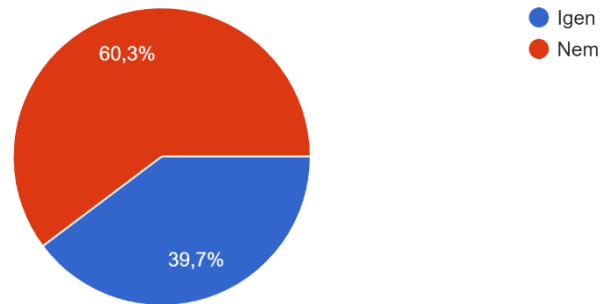
A távmunkában dolgozók nagyrésze rugalmas munkaidőben dolgozik, így kényelmesen elintézhethetnek személyes ügyeket napközben. Azonban a válaszadók 60,9%-a csak sürgős esetben intézne el személyes dolgot munkaidőben. Ez alapvetően azt mutatja meg, hogy a válaszadók nagyrésze tartaná magát a törzsidőhöz, és csak akkor bontaná meg, ha nagyon szükséges.

A megkérdezettek 90,7%-a gondolja úgy, hogy inkább oda tudna figyelni az érzékeny, vagy titkos adatok védelmére az otthonukban. A további 9,3% inkább nem, vagy egyáltalán nem tudna odafigyelni ezek védelmére. Az otthoni munkavégzés lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy a saját maguk által kialakított környezetben dolgozzanak, ahol magasabb a kontroll szintje az adatok biztonságát illetően. Az otthoni munkavégzés lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy maguk dönthessenek az otthonuk biztonságáról, például bezárhatják az ajtót, vagy elküldik a körülötte lévő embereket. Emellett az otthoni munkavégzés lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy kevesebb időt töltsenek nyilvános helyeken, például utazás közben, ahol könnyebben ki vannak téve az adatlopásnak és más biztonsági fenyegetéseknek.

14.ábra. Hátráltatás.

Ön szerint hátráltatja/hátráltatná Önt karrierjében, előrelépési lehetőségben az otthonról történő munkavégzés?

151 válasz



Forrás: Saját készítésű ábra.

A válaszadók 39,7%-a gondolja úgy, hogy hátráltatja/hátráltatná őket az előre lépési lehetőségükben az otthonról történő munkavégzés. Ennek oka lehet, hogy a személyes kapcsolatok háttérbe szorulnak, kevésbé ismerik egymást a kollégákkal. Valamint egyes szellemi munkakörökben nehéz megmutatni a munkánk eredményességét. Ezzel szemben szerencsére 60,6% nem gondolja így.

Arról kérdeztem a kitöltőket, hogy milyen a kapcsolatuk a vezetőjükkel. Erről megoszlanak a vélemények arról, a kérdésről, hogy milyen hatással lenne a vezetőjükkel való kapcsolatukra az otthoni munkavégzésnek. 52,3% kevésbé gondolja úgy, hogy jó hatással lenne, míg 47,6% szerint nem mérvadó.

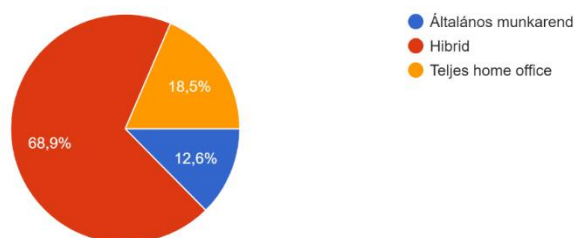
Összességében többnyire nehezebbnek ítélik a teljesítmény értékelését home office munkavégzés során. Ez összefüggésben lehet a láthatatlanság érzésével. Amikor egyedül dolgozunk otthon, nem érezzük, hogy látják az erőfeszítéseinket, és úgy érezhetjük az eredményen sem feltétlen látszódik mennyi munka rejtőzik egy-egy dolog mögött. A home office során a vezetők és a munkatársak kevésbé találkoznak egymással személyesen, és ezért nehéz lehet az elvégzett munka minőségének, mennyiségének és hatékonyságának megítélése. Emellett az otthoni munkavégzés során a munkatársak kevésbé érzik a munkahelyi közösséghez tartozás élményét, ami befolyásolhatja a motivációjukat és a teljesítményüket.

Az otthoni munkavégzés további kihívásokat jelenthet a vezetőknek a munkatársak munkájának felügyeletével kapcsolatban. A vezetőknek meg kell találniuk a megfelelő eszközöket és módszereket a munkavégzés monitorozására és az előírt határidők betartásának biztosítására.

15.kérdés. Melyik munkarend a legjobb?

Az alábbiak közül melyik munkarendben dolgozna a legszívesebben?

151 válasz



Forrás: Saját készítésű ábra.

Az ábra alapján a legkedveltebb munkarend a hibrid. Ez alátámasztotta a hipotézisemet. A válaszadók csupán 12,6% válaszolta azt, hogy általános munkarendben dolgozna a legszívesebben. Többnyire ők olyan válaszadók, akik jelenleg is általános munkarendben dolgoznak.

Az általános munkarendben dolgozó válaszadók lehetnek azok, akik kevésbé ismerik vagy tapasztalták az alternatív munkarendek előnyeit, például a home office, a rugalmas munkaidő vagy a hibrid munkarend lehetőségeit. Emellett az általános munkarend lehetőséget ad arra, hogy a dolgozók a munkájukat és a magánéletüket könnyebben el tudják különíteni egymástól, ami számukra fontos lehet.

A hibrid munkarend, amely lehetővé teszi a dolgozók számára, hogy a munkahelyen és otthon is dolgozzanak, egyre népszerűbbé válik, mivel előnyei kombinálják az általános munkarend és a home office előnyeit. Az emberek többsége keresi az egyensúlyt a munka és a magánélet között, és a hibrid munkarend lehetővé teszi számukra, hogy rugalmasan és hatékonyan oszthassák be az idejüket, míg továbbra is kapcsolatban maradnak a munkatársaikkal és a vezetőikkel.

Tehát, az általános munkarendben dolgozó válaszadók lehet, hogy kevésbé ismerik az alternatív munkarendek előnyeit, és továbbra is preferálják az általuk jól ismert munkarendet. A hibrid munkarend egyre népszerűbbé válik, mivel lehetővé teszi a rugalmas munkavégzést, miközben biztosítja a kapcsolattartást a munkatársakkal és a vezetőkkel.

7.Összefoglalás

Hipotézisemet, miszerint

a hibrid munkarend előnyei lehetnek a dolgozók rugalmassága és a munkahelyi hatékonyság növelése, mivel lehetőséget ad az otthoni munkavégzésre és az irodai együttműködésre is. Azonban a hibrid munkarend kihívásokat is jelenthet a munkáltatók számára a dolgozók motivációjának fenntartásában és az összetett munkamegosztásban, amely megfelelő kommunikációt és koordinációt igényel a különböző helyszíneken dolgozók között
alátámasztottam.

Kutatásomból kiderült, hogy a hibrid munkarend előnyei egyértelműek és nagy hatással lehetnek a dolgozók és a munkáltatók életére is. A dolgozók rugalmassága és lehetősége, hogy kiválasszák az adott helyzetnek megfelelő munkavégzési helyszínt, segíthet abban, hogy jobban egyensúlyozzák a munka és a magánélet közötti időt. A hibrid munkarend továbbá segíthet a munkahelyi hatékonyság növelésében is, mivel a dolgozók a munkahelyi együttműködés és az otthoni munkavégzés előnyeit is kihasználhatják. Ezáltal a munkáltatók is profitálhatnak a jobb teljesítményből és hatékonyságból. Emellett, a hibrid munkarendnek azonban vannak kihívásai is, különösen a munkáltatók számára. Az egyik kihívás a dolgozók motivációjának fenntartása lehet, különösen akkor, ha a dolgozók kevésbé érzik magukat a munkahelyi közösség tagjaként és az otthoni munkavégzés növeli az elszigeteltség érzetét. A másik kihívás az összetett munkamegosztás, ami azt jelenti, hogy a különböző helyszíneken dolgozó dolgozók közötti kommunikáció és koordináció nehézségei adódhatnak. A megfelelő kommunikáció és koordináció hiánya pedig ronthatja a projektek hatékonyságát, amely a munkáltatók és a dolgozók számára is problémákat okozhat.

Ennek oka véleményem szerint az elméleti áttekintésben is home office hátrányok. Hibrid munkavégzés során az irodai napokkal ezek a hátrányok csökkennek, nem jelentkeznek, mint teljes távmunka során. Azonban a home office nyújtotta előnyök megmaradnak bizonyos mértékben. A mérték az alkalmazott modelltől függ. A csoportok összehasonlításánál azonban értékek meglepetések. Nem minden esetben értékelték pozitívabban, akik még nem tapasztalták meg az otthoni munkavégzést, mint azok, akik igen, vagy jelenleg is otthonról dolgoznak. Általánosságban elmondható, hogy a koronavírus járvány okozta hirtelen átállás során sokan megtapasztalhatták a hátrányokat, aminek következtében a munkáltatói és a munkavállalói oldalról is a legelőnyösebb munkavégzési forma hibrid lehet. Ezt a munkarendet lehet személyre, szakmára, vagy csapatra szabni. Ahol magasabb szintű csapatmunka a jellemző, ott ajánlott több napot az irodában tölteni, és kevesebbet home officeolni. Ahol azonban az önálló munkavégzés a jellemző, ott érdemes több otthoni napot, és kevesebb irodai munkavégzést beiktatni. Akár személyre is szabhatjuk. Kisgyermekes anyukák számára, vagy távolabb lakók számára is lehet találni kedvező modellt. Véleményem szerint ez a munkarend igazi arany középút lehet mindenki számára. Legyen bármilyen az élethelyzetünk, vagy a személyiségünk ebben kiteljesedhetünk. Amire véleményem szerint nagyon fontos hangsúlyt fektetni, az a megfelelő otthoni munkaállomás berendezése. Ezáltal őrizhetjük meg egészségünket hosszú távon. Még ha csupán heti két napot is töltünk home officeban, több tíz évvel számolva igenis van kockázata.

A munkáltatóknak érdemes lenne tájékoztatni munkavállalóit ezekről a tényezőkről, és hangsúlyozni ennek fontosságát. Egy megfelelő munkaállomással otthon, heti, vagy két heti szintű személyes találkozóval a kollégákkal, vezetőkkel, úgy vélem a hibrid munkarend lehetőséget ad egy kiegyensúlyozott élethez. Nem érezzük hosszú távon elszigetelve magunkat, nem borul fel a munka és magánélet egyensúlyunk, és a karrierünk építése során sem érezzük magunkat láthatatlannak.

Elmondható, hogy a hibrid munkarend számos előnyt kínál mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára. Az egyik legnagyobb előnye a nagyobb rugalmasság, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy könnyebben egyensúlyt teremtsenek a munka és a magánélet között. Az otthoni munka lehetősége csökkenti az ingázással járó stresszt, időt és pénzt takarít meg az alkalmazottnak, és lehetővé teszi a munka hatékonyabb elvégzését.

Azonban, kiderült a mind a szakirodalmi áttekintéséből, mind a kutatásomból, hogy

a hibrid munkarend nem mindenki számára megfelelő. Sok alkalmazott nehézséget tapasztal a munka és a magánélet határainak megvédésében, és az otthoni környezet sok zavaró tényezőt jelenthet. A hibrid munkarend ugyanakkor a munkáltatók számára is problémákat okozhat. Az irodák fenntartása továbbra is költséges lehet, és a szervezeti kultúra fenntartása nehezebb lehet az alkalmazottak távollétében.

Az egyik legfontosabb kérdés, amelyet fel kell tennünk a hibrid munkarenddel kapcsolatban, az az, hogy hogyan hat a munkavégzés minőségére és hatékonyságára. Egyes kutatások azt sugallják, hogy az otthoni munkavégzés hatékonyabb lehet, míg mások azt állítják, hogy az irodában való munkavégzés előnyösebb. A hibrid munkarend számos lehetőséget kínál mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára, de a rendszer kritikus elemzése és értékelése elengedhetetlen annak érdekében, hogy hatékonyan működjön és előnyös legyen mindkét fél számára.

8. Irodalomjegyzék

Balogh, G., & Venczel-Szakó, T., & Borgulya, I. (2021). Távmunka, home office. Hogyan érinti a távolról dolgozás a szervezet intern kommunikációját?. *Vezetéstudomány-Budapest Management Review*, 52(2), 73-86.

Bartus, R. (2021). *A hibrid munkavégzés kereteinek kialakítása: Otthoni és irodai munkavégzés a koronavírus-járványt követően* (Doctoral dissertation, BCE Vezetéstudományi Intézet).

Deloitte (2018). A magyar munkavállalók véleménye a távmunkáról. Elérhető: <https://www2.deloitte.com/hu/hu/pages/human-capital/articles/a-magyar-munkavallalok-velemenye-a-tavmunkarol.html>.

Eurostat (2019). Elérhető: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tgs00096/default/table?lang=en>

Eurofound. (2021). Working from home during COVID-19: A European perspective. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20063en.pdf

Fazekas Zs (2021). Home office – Előnyök és hátrányok. Letöltés helye: <https://fazekaszolt.hu/home-office-elonyok-hatran yok/kihivasok/>

Letöltés ideje: 2022.11.03.

Fewster, K., Callaghan, J., & Sit, C. (2020). Position paper: The use of sit-stand workstations to reduce sedentary behaviour and musculoskeletal discomfort among office workers. Centre of Research Expertise for the Prevention of Musculoskeletal Disorders. https://uwaterloo.ca/centre-of-research-expertise-for-the-prevention-of-musculoskeletal-disorders/sites/ca.centre-of-research-expertise-for-the-prevention-of-musculoskeletal-disorders/files/uploads/files/4204-1_cre-msd_position_paper_2020_-_fewster_callaghan_sit-stand_workstations.pdf

Gartner (2021) Hybrid Work Is Here to Stay, 27 May 2021, <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2021-05-27-gartner-says-hybrid-work->

[is-here-to-stay#:~:text=Gartner%20Forecasts%2048%25%20of%20Employees,](#)

Gyulavári, T. (2018). A munkajog általános része. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft.

Kertész A (2021). A home office 7 leggyakoribb hátránya. Letöltés helye: https://kerteszandras.hu/blog/karrier_coaching/home-office-hatran yok/
Letöltés dátuma: 2022.11.03.

HRpwr. (2021, november 17). 5 tipp a hatékony home office-hoz. HRPWR. <https://hrpwr.hu/cikk/5-tipp-a-hatekony-home-office-hoz> Letöltés helye: <https://hrpwr.hu/cikk/5-tipp-a-hatekony-home-office-hoz>
Letöltés ideje: 2022.10.05.

Hovánszky A. (2005). A tipikus és az atipikus foglalkoztatás Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 49, 7-8. Letöltés helye: <http://www.munkaugyiszemle.hu/sites/default/files/Hovanszky.pdf>
Letöltés dátuma: 2022.10.05.

Kuhn, K. (2020). The 10 Best Home Office Essentials of 2020. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbes-personal-shopper/2020/05/21/best-home-office-essentials/?sh=2da293b560c1>

LinkedIn (2021). Otthoni munkavégzés: 15 pro és kontra. Letöltés helye: https://www.linkedin.com/pulse/otthoni-munkav%C3%A9gz%C3%A9s-15-pro-%C3%A9s-kontra-appwisekft/?trk=organization-update-content_share-article

Logitech. (n.d.). Home Office Products. <https://www.logitech.com/en-us/work-from-home/home-office-products.html>

Ozimek, A. (2020). The future of remote work. Available at SSRN 3638597.

OTP (2020).Táv munka. Elérhető <https://www.otpbank.hu/portal/hu/Ma-az-Otp-bank/Pressroom/Sajtoszoba/2020/07/20200722-tavmunka>

Örkényi Z. (2016). Táv munka és hibrid munkarend bevezetése többgenerációs munkahelyi környezetben.

Nagy, C. A. (2022). A hibrid munkavégzés, mint a jövő munkaformájának bemutatása, jellemzése és alkalmazásának feltételei.

Mayo Clinic Staff. (2019). Office ergonomics: Your how-to guide. Mayo Clinic. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/office-ergonomics/art-20046169>

Munkavédelem (2018). A munkahelyi stressz. Az egészségmegőrzés és az egészségfejlesztés alapjai a munkahelyen. Budapest, Magyarország: Nemzetgazdasági Minisztérium, Munkavédelmi Főosztály. elérhető: https://munkavedelem.dsgi.hu/MV4_w1.pdf

Munka törvénykönyve. 2012. évi I. törvény. (2012). https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200192.TV

PwC: How remote work is quietly remaking our lives, 15 July 2021, <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/us-remote-work-survey.html>

Profession.hu. (2021.). Otthoni munkavégzés a munkajogász szemével. Elérhető: <https://www.profession.hu/hrfeed/otthoni-munkavegzes-a-munkajogasz-szemevel/?gclid=Cj0KCQiA1ZGcBhCoARIsAGQ0kkpfoxaYBkhzotnlp4wa2gyR9ZzvYfSBjeLTsVff6xh RftNP TsCwaAnEbEALw wcB>

Póor, J., Könczöl, K., Gajdó, A., Kovács, B., & Csertő, I. (2020). Home office, online oktatás: a COVID-19 járvány munkaügyi és HR vonatkozásai [Home office, online education: Labor law and HR aspects of the COVID-19 epidemic]. Budapest: MTA Könyvtár és Információs Központ. Letöltés helye: http://real.mtak.hu/134063/1/POOR_et-al_KoronaHR_1-vs-2-vs-3.pdf Letöltés ideje: 2022.11.28.

Pénzcentrum.hu. (2022, November 6). A rezsiköltségeken múlik minden: ez dönti el, mi lesz a home office szál télén. Elérhető: <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20221106/a-rezsikoltsegeken-mulik-minden-ez-donti-el-mi-lesz-a-home-office-szal-telen-1130500>
Letöltés ideje: 2022.11.12.

IDC: The Future Enterprise: Hybrid Workforce, 2021,
<https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=US48030521>

Indeed.com (2023). The Pros and Cons of Working from Home. Elérhető:
<https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/the-pros-and-cons-of-working-from-home>. Letöltés ideje: 2022.11.05.

PwC Magyarország: HR Trends 2021, <https://www.pwc.hu/hu/hr-trends-2021/hybrid-munkarend.html>

Simon, D., & Németh, K. (2021). Home office, mint foglalkoztatási formá: A távmunká globalizációjának, illetve hatékonyságának vizsgálatá. *Humán Innovációs Szemle*, 12(1), 23-35.

Székely, E. (2016). Atipikus foglalkoztatás az EU-ban és Magyarországon. *Munkaügyi Szemle*, 59(5-6), 7-

Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2023). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of corporate real estate*, 25(1), 50-76.

Halmos Szilvia (2017,március 20) <https://ado.hu/munkaugyek/tevekenyseg-munkarend-munkaido-beosztas/>

Pentz Edina (2019. április 7) <https://uzletem.hu/jogadokonyveles/munkaido-beosztas-a-legfontosabb-szabalyok>

9. Melléklet

5/8/23, 3:30 PM

Home office vs általános munkarend

Home office vs általános munkarend

Kedves kitöltő!

A BGE-PSZK Emberi erőforrás menedzsment szakos hallgatója vagyok. Ennek a kérdőívnek a kitöltésével a szakdolgozatommal kapcsolatos kutatásomat segíted. A következő kérdések a home office-ról fognak szólni, azonban fontos számomra, hogy olyanok is kitöltsék, akik még soha nem dolgoztak otthonról.

Előre is nagyon szépen köszönök minden kitöltést!

Az Ön neme? *

- Férfi
- Nő
- Nem kívánok válaszolni

Életkora? *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 45 vagy felette

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? *

Kiválasztás

<https://docs.google.com/forms/d/1-p52gTrj-1hSoTMxHQEhUcvy1AN4U1PRi4OSiFRgqFc/edit?ts=633d19fd#response=ACYDBNJLWFwQNNjly...> 1/23

Hányan élnek egy háztartásban? *

- Egyedül élek
- Ketten
- Hárman
- Négyen
- Több, mint négyen

Él kiskorú/oktatási intézménybe járó gyermek a háztartásban? *

- Igen
- Nem

Van háziállat az Ön háztartásában? *

- Igen
- Nem

Van otthon végezhető hobbija? (pl.: festés, jóga) *

- Igen
- Nem

Dolgozik jelenleg? *

- Igen
- Nem

Milyen munkarendben dolgozik jelenleg? *

Kiválasztás



Dolgozott már otthonról? *

- Igen
- Nem

Ha a munkáltatója/foglalkozása lehetővé tenné szívesen dolgozna otthonról? *

- Igen
- Nem
- Jelenleg is lehetővé teszi

Mit gondol produktívabb/produktívabb lenne-e home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Van/lenne-e lehetősége nyugodt és professzionális munkakörnyezetet teremteni otthon, ami *
nem gátolná Önt a koncentrációban?

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Mit gondol időben többet dolgozik/dolgozna home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Jóval többet

Hiányolja/hiányolná a személyes találkozást kollégáival? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Nehezebb/nehezebb lenne a kommunikáció Ön szerint? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben



Mennyire érzi/érezné magát elszigetelve szociálisan? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Könnyebbnek ítéli/ítélné a gyermeknevelést ha otthonról dolgozhatna? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Könnyebbnek ítéli/ítélné a háziállattartást, ha otthonról dolgozhatna? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Jól hat/hatna lelkileg Önre az otthoni munkavégzés hosszú távon? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Fizikailag jobban hat/hatna Önre az otthoni munkavégzés? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Hogyan készül/készülne el reggel? *

Ugyanúgy felöltöznék és elkészülnek, mintha kimozdulnék

Pizsamában/kényelmes ruhában dolgoznék

Szervezettebb/szervezettebb lenne-e egy napja home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Ön szerint egészségesebb életmódot folytat/tudna folytatni home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Berendezett/berendezne-e egy ergonomiailag megfelelő munkaállomást? *

Igen, és kizárólag ott dolgozok/dolgoznék

Igen, de máshonnan is dolgozok/dolgoznék (pl: erkély, ágy, kanapé stb.)

Nem

Elvárná-e, hogy a munkáltatója biztosítsa az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket számára? (pl ergonomiailag megfelelő irodai szék) *

- Igen, ez a munkáltató feladata
- Nem, ez a munkavállaló feladata

Ön szerint kötelessége a munkáltatónak kompenzálni az otthoni munkavégzés során keletkezett rezsitöbbletet? (pl nyáron többet megy a klíma az otthoni munkavégzés során) *

- Igen kötelessége
- Nem, nem kötelessége

Ön szerint többet költ/költene havi szinten ha otthonról dolgozna? *

Jóval kevesebbet

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sokkal többet

Szokott elintézni/elintézne-e személyes ügyeket munkaidő alatt? *

- Igen, miért ne?!
- Igen, de csak sürgős esetben
- Nem
- Néha

Ön szerint munkahelyi balesetnek számít-e ha home officeban elcsúszik a fürdőszobában? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Oda tud/tudna-e figyelni az érzékeny, vagy titkos adatok védelmére otthon? *

Egyáltalán nem

- 1
- 2
- 3
- 4

Teljes mértékben

Ön szerint hátráltatja/hátráltatná Önt karrierjében, előrelépési lehetőségben az otthonról történő munkavégzés? *

- Igen
- Nem

Ön szerint jobb/jobban lenne a kapcsolata a vezetőjével ha otthonról dolgozna?

Egyáltalán nem

- 1
- 2
- 3
- 4

Teljes mértékben

Ellenőrizheti-e Önt vezetője az otthoni munkavégzés során? *

- Igen
- Nem

Nehezebb Ön szerint a teljesítményértékelés home office munkarendben? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Az alábbiak közül melyik munkarendben dolgozna a legszívesebben? *

Kiválasztás

Az Ön neme? *

Férfi

Nő

Nem kívánok válaszolni

Életkora? *

18-25

26-35

36-45

45 vagy felette

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége? *

Középiskolai érettségi ▼

Hányan élnek egy háztartásban? *

- Egyedül élek
- Ketten
- Hárman
- Négyen
- Több, mint négyen

Él kiskorú/oktatási intézménybe járó gyermek a háztartásban? *

- Igen
- Nem

Van háziállat az Ön háztartásában? *

- Igen
- Nem

Van otthon végezhető hobbija? (pl.: festés, jóga) *

- Igen
 Nem

Dolgozik jelenleg? *

- Igen
 Nem

Milyen munkarendben dolgozik jelenleg? *

Hibrid munkarend (pl: heti 2 nap home office lehetőség) ▼

Dolgozott már otthonról? *

- Igen
 Nem

Ha a munkáltatója/foglalkozása lehetővé tenné szívesen dolgozna otthonról? *

- Igen
 Nem
 Jelenleg is lehetővé teszi

Mit gondol produktívabb/produktívabb lenne-e home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Van/lenne-e lehetősége nyugodt és professzionális munkakörnyezetet teremteni otthon, ami *
nem gátolná Önt a koncentrációban?

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Mit gondol időben többet dolgozik/dolgozna home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Jóval többet

Hiányolja/hiányolná a személyes találkozást kollégáival? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Nehezebb/nehezebb lenne a kommunikáció Ön szerint? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Mennyire érzi/érezné magát elszigetelve szociálisan? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Könnyebbnek ítéli/ítelné a gyermeknevelést ha otthonról dolgozhatna? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Könnyebbnek ítéli/ítelné a háziállattartást, ha otthonról dolgozhatna? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Jól hat/hatna lelkileg Önre az otthoni munkavégzés hosszú távon? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Fizikailag jobban hat/hatna Önre az otthoni munkavégzés? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Hogyan készül/készülne el reggel? *

Ugyanúgy felöltöznék és elkészülnek, mintha kimozdulnék

Pizsamában/kényelmes ruhában dolgoznék

Szervezettebb/szervezettebb lenne-e egy napja home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

Teljes mértékben

Ön szerint egészségesebb életmódot folytat/tudna folytatni home officeban? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Berendezett/berendezne-e egy ergonomiailag megfelelő munkaállomást? *

Igen, és kizárólag ott dolgozok/dolgoznék

Igen, de máshonnan is dolgozok/dolgoznék (pl: erkély, ágy, kanapé stb.)

Nem

Elvárná-e, hogy a munkáltatója biztosítsa az otthoni munkavégzéshez szükséges eszközöket számára? (pl ergonomiailag megfelelő irodai szék) *

- Igen, ez a munkáltató feladata
- Nem, ez a munkavállaló feladata

Ön szerint kötelessége a munkáltatónak kompenzálni az otthoni munkavégzés során keletkezett rezsitöbbletet? (pl nyáron többet megy a klíma az otthoni munkavégzés során) *

- Igen kötelessége
- Nem, nem kötelessége

Ön szerint többet költ/költene havi szinten ha otthonról dolgozna? *

Jóval kevesebbet

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Sokkal többet

Szokott elintézni/elintézne-e személyes ügyeket munkaidő alatt? *

- Igen, miért ne?!
- Igen, de csak sürgős esetben
- Nem
- Néha

Ön szerint munkahelyi balesetnek számít-e ha home officeban elcsúszik a fürdőszobában? *

- Igen
- Nem
- Nem tudom

Oda tud/tudna-e figyelni az érzékeny, vagy titkos adatok védelmére otthon? *

Egyáltalán nem

- 1
- 2
- 3
- 4

Teljes mértékben

Ön szerint hátráltatja/hátráltatná Önt karrierjében, előrelépési lehetőségben az otthonról történő munkavégzés? *

- Igen
 Nem

Ön szerint jobb/jobban lenne a kapcsolata a vezetőjével ha otthonról dolgozna?

Egyáltalán nem

- 1
2
3
4

Teljes mértékben

Ellenőrizheti-e Önt vezetője az otthoni munkavégzés során? *

- Igen
 Nem

Nehezebb Ön szerint a teljesítményértékelés home office munkarendben? *

Egyáltalán nem

1

2

3

4

5

Teljes mértékben

Az alábbiak közül melyik munkarendben dolgozna a legszívesebben? *

Hibrid

Ezt a tartalmat nem a Google hozta létre, és nem is hagyta azt jóvá.

Google Űrlapok

