

**NOTM
FLUFF
JOBS**

ringier
axel springer

Távmunka és hibrid munka az informatikában

Hogyan dolgozunk 2022-ben



Tartalomjegyzék

3

A tanulmány célja és módszertana



8

Munka a múltban vs. most

12

Mit gondolunk a távmunkáról és a hibrid munkáról

16

Legkívánatosabb munkamodellek



19

Munkakörülmények és munkaszervezetek

23

A munkáltatók támogatása

27

Jólét és produktivitás



31

Pozitív és negatív hatások

A tanulmány célja és módszertana

Úgy tűnik, hogy 2 évvel a világjárvány kezdete után a munkaerő-piaci helyzet kezd normalizálódni. De tényleg így van? Nincs "új normális", új foglalkoztatási normákkal? Hogyan kezelik ezt a helyzetet a munkavállalók és a munkáltatók?

A No Fluff Jobs a Ringier Axel Springer Polska vállalattal együttműködve kutatást végzett, amelyben azt vizsgálta, hogy a közép- és kelet-európai IT-s szakemberek hogyan vélekednek a távmunkáról és a hibrid munkáról, hogyan értékelik a munkáltatók támogatását és a jólétüket a járvány utáni korszakban.



Kutatási időszak: 04.01.2022–05.20.2022

Módszer: CAWI

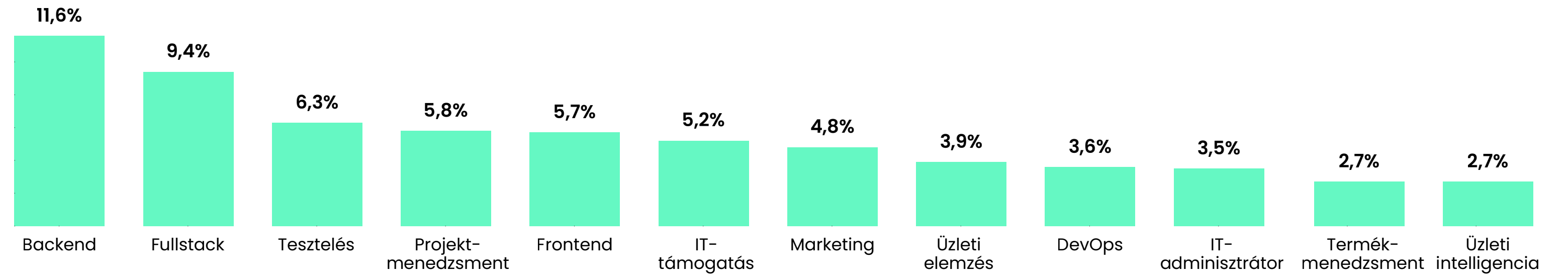
Kutatási terület: Lengyelország,
Csehország, Szlovákia, Magyarország

Vizsgálati minta: 2569 fő

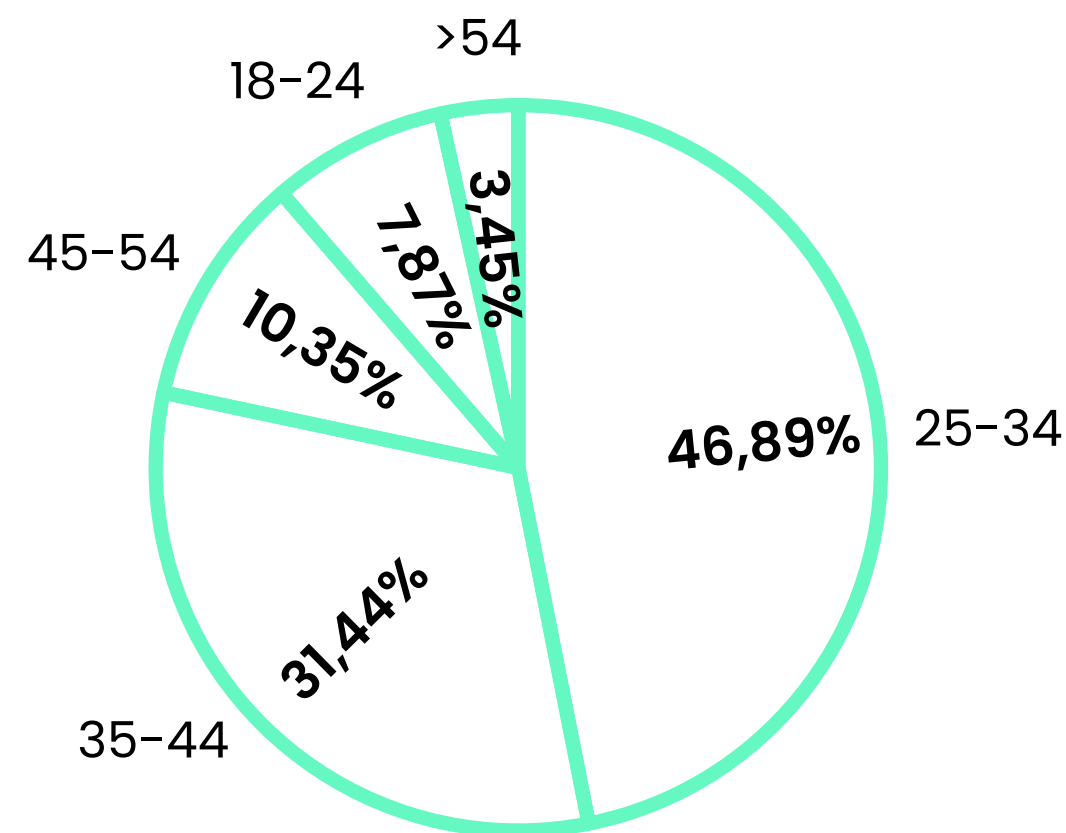
Bizalmi szint: 99%

Maximális hiba: 3%

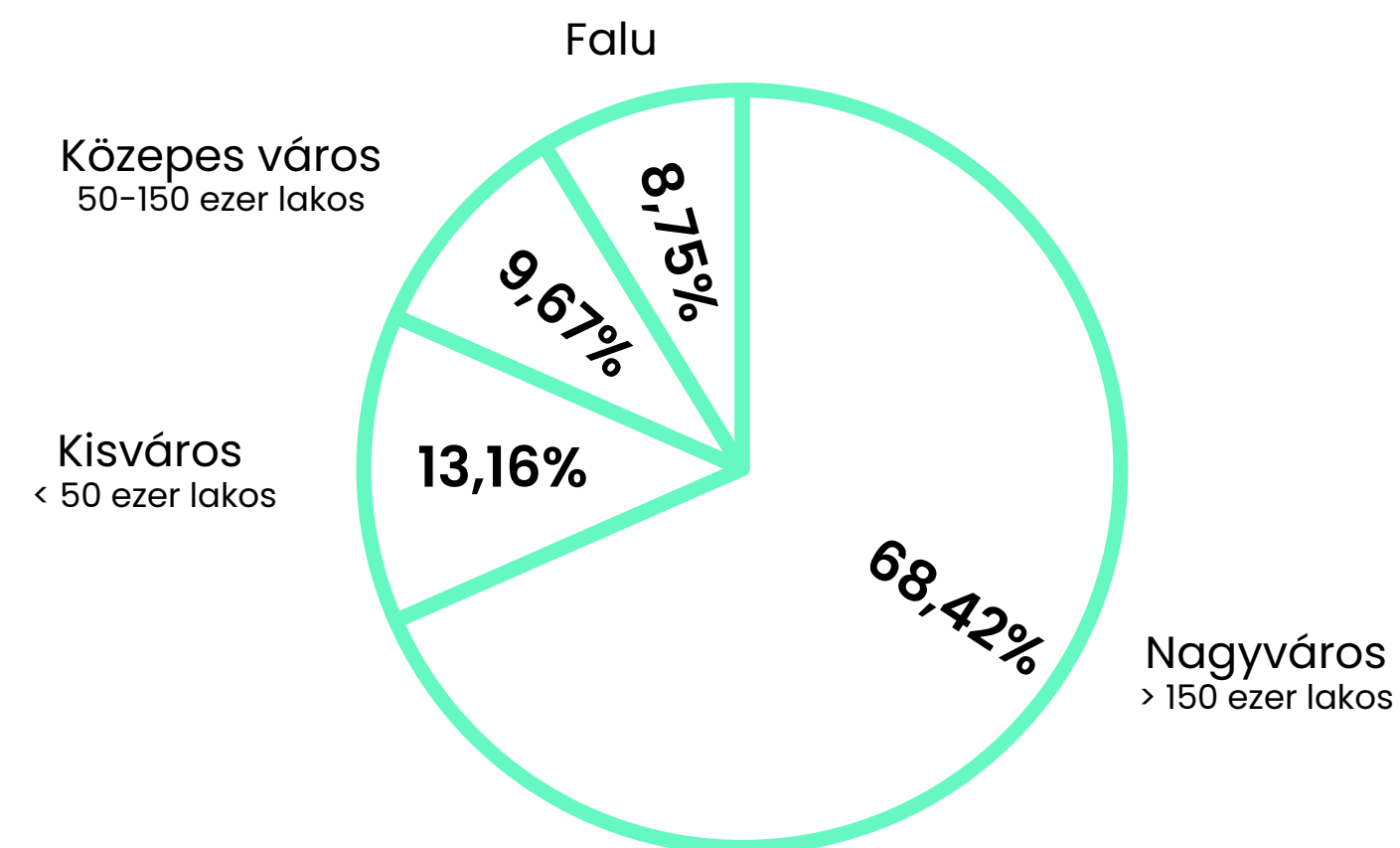
A válaszadók által képviselt főbb szakterületek:



A válaszadók kora



Lakóhely



A kutatásban résztvevő országok



Az új normális

2020 elején az IT-ipar olyan volt, mint bármely másik: a legtöbb munkavállaló bejött az irodájába (gyakran dugókba kerülve), bekapcsolta a számítógépét, 8 órát dolgozott, majd hazament (ismét hosszú ingázás után). Mi minden változhatott a két év alatt?

Miközben az egész világ a vírussal küzdött, a vállalatoknak nem volt más választásuk, minthogy home office-ba küldjék alkalmazottaikat. A vita arról, hogy hol és mennyi ideig dolgozunk, újra fellángolt.

Mi a helyzet ma? Úgy érezzük, mintha a távmunka és a hibrid munka mindig is létezett volna! El sem tudjuk képzelni, hogy minden nap bejövünk az irodába, és időt pazaroljunk az ingázásra, főleg, hogy javult a közérzetünk, és a termelékenységünk is remekül működik.

A munkáltatók, akiket ez a helyzet némileg rákényszerített, szintén viszonylag gyorsan alkalmazkodtak.

Néhányan felfedezték, hogy szervezetük szétszórta dolgozó csapattal is hatékonyan tud működni. Mások, új perspektívát nyerve és egy kialakulóban lévő trend által felbátorodva, ráadásul a határokon túl is toboroztak. Azok, akik gyorsan alkalmazkodtak, jó hírnevet és tiszteletet szereztek az informatikai szakemberek körében.

A szinte bárhonnán történő munkavégzés képessége az új szabvány az informatikában, és ezt mindannyiunknak meg kell érteni. És nem, ez nem azt jelenti, hogy be kell zárni az irodát (ennek kétségtelenül megvannak az előnyei). És azt sem jelenti, hogy az embereket arra kell kényszeríteni, hogy az irodában dolgozzanak. Csak azt jelenti, hogy újra kell gondolni a stratégiát és a szervezet munkamodelljét. Ennek során figyelembe kell venni, hogy a csapat mit vár el és mit preferál. Ezt várják el ma a szakemberek a munkáltatóktól.



COO NO FLUFF JOBS

**Magdalena
Gawłowska-Bujok**

VEZÉRIGAZGATÓ NO FLUFF JOBS

Tomasz Bujok

A változásokkal való lépéstartás

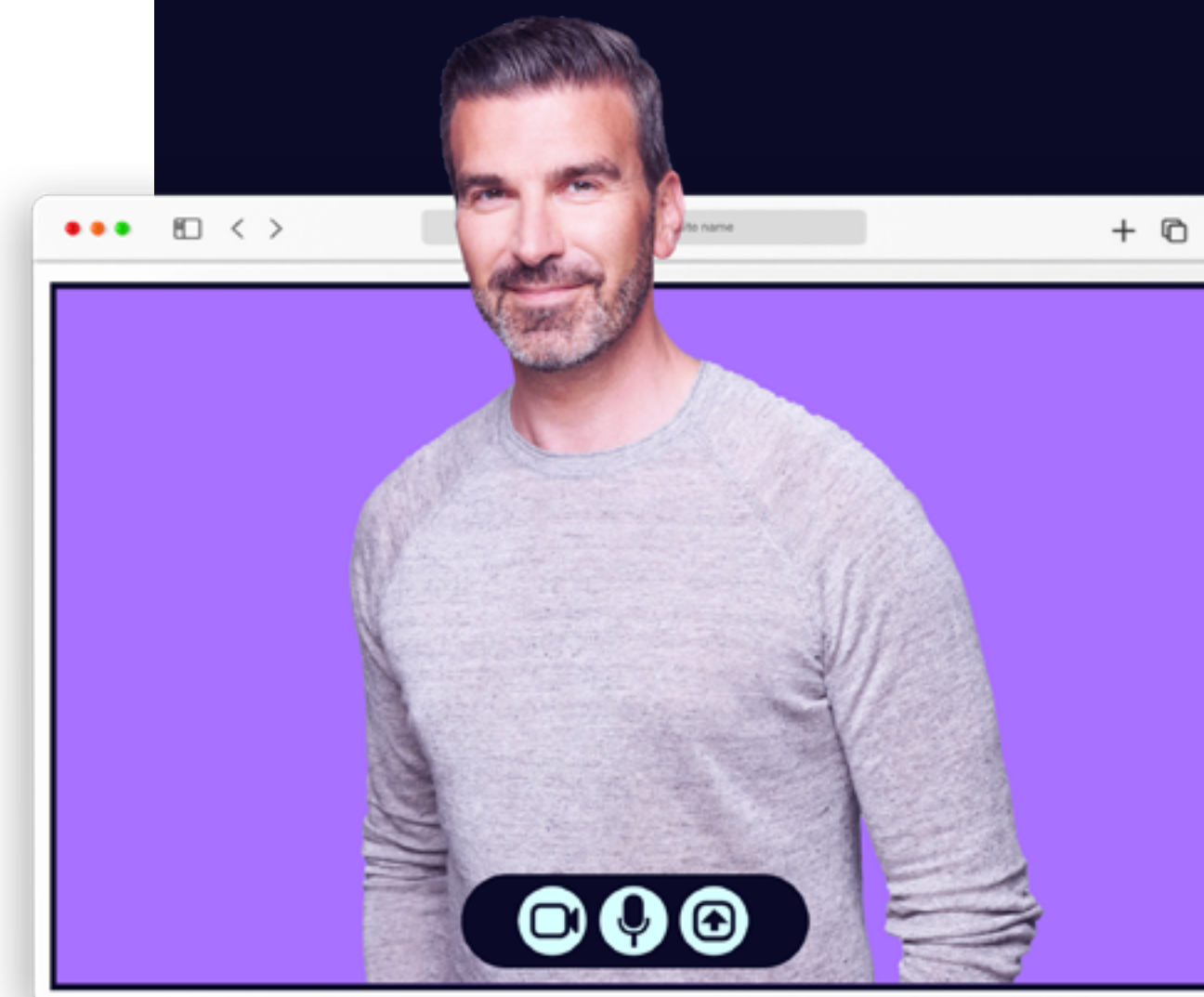
Az új munkamodellek sikere nem azon múlik majd, hogy heti 0, 1 vagy 3 napban határozzuk meg a kötelező irodai jelenlétet. Az új "valóságban" új rendszerre van szükségünk - az együttműködés új elveire, a kapcsolatokra és a termelékenységünkre való odafigyelésre.

A Ringier Axel Springernél az *okos munkát* választottuk. Csapatainknak teret adtunk a kísérletezésre, a megbeszélésekre és a legjobb megoldás kiválasztására, így a csapatmunkamodell figyelembe veszi a sajátosságokat, az elérendő célokat, a képességeket és az ergonómiát. A technológiai csapatok többsége számára ez azt jelenti, hogy többnyire távolról dolgoznak.

Minden csapat a menedzserrel együtt meghatározza a saját szabályait, de annak biztosítása, hogy a csapat kapcsolatban maradjon és jól teljesítsen, csak a menedzser felelőssége. Az *intelligens munka* lehetőséget ad arra, hogy az ország bármely pontjáról dolgozhassunk. Az Európai Unió más országaiból

is dolgozhatunk, évente legfeljebb 30 naptári napig. Megközelítésünkhöz hozzátartozik az is, hogy negyedévente egyszer találkozunk az irodában az *Office Week* során, amikor kreatívan dolgozunk együtt, valamint vállalati rendezvények, például a RAS Festival vagy a People Awards, ahol egyszerűen csak jól érezzük magunkat, és együtt ünnepeljük az egyéni és csoportos eredményeket.

A hatékony, hibrid munka operációs rendszerének létrehozása mozgó célpont, folyamatosan változik, de az alapjai nagyon egyszerűek. Először is, az autonómia és az önrendelkezés iránti igény tiszteletben tartása elengedhetetlen. Aztán spártai fegyelem fenntartása a kapcsolatok, valamint az alkalmazottak jólétének megőrzésének érdekében szintén kiemelt fontosságú. Végül de nem utolsó sorban egy olyan vállalat létrehozása, amelynek küldetése fontosabb, mint a pénztermelés. Ez a három tényező lehetővé teszi számunkra, hogy újralibráljuk a szervezeti kultúrát, amelyben a csapat hajlandósága a fő szempont.



VEZÉRIGAZGATÓ RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

Mark Dekan

**Az informatikusok 61%-a dolgozik
teljes mértékben távmunkában
(heti 5 napot)**



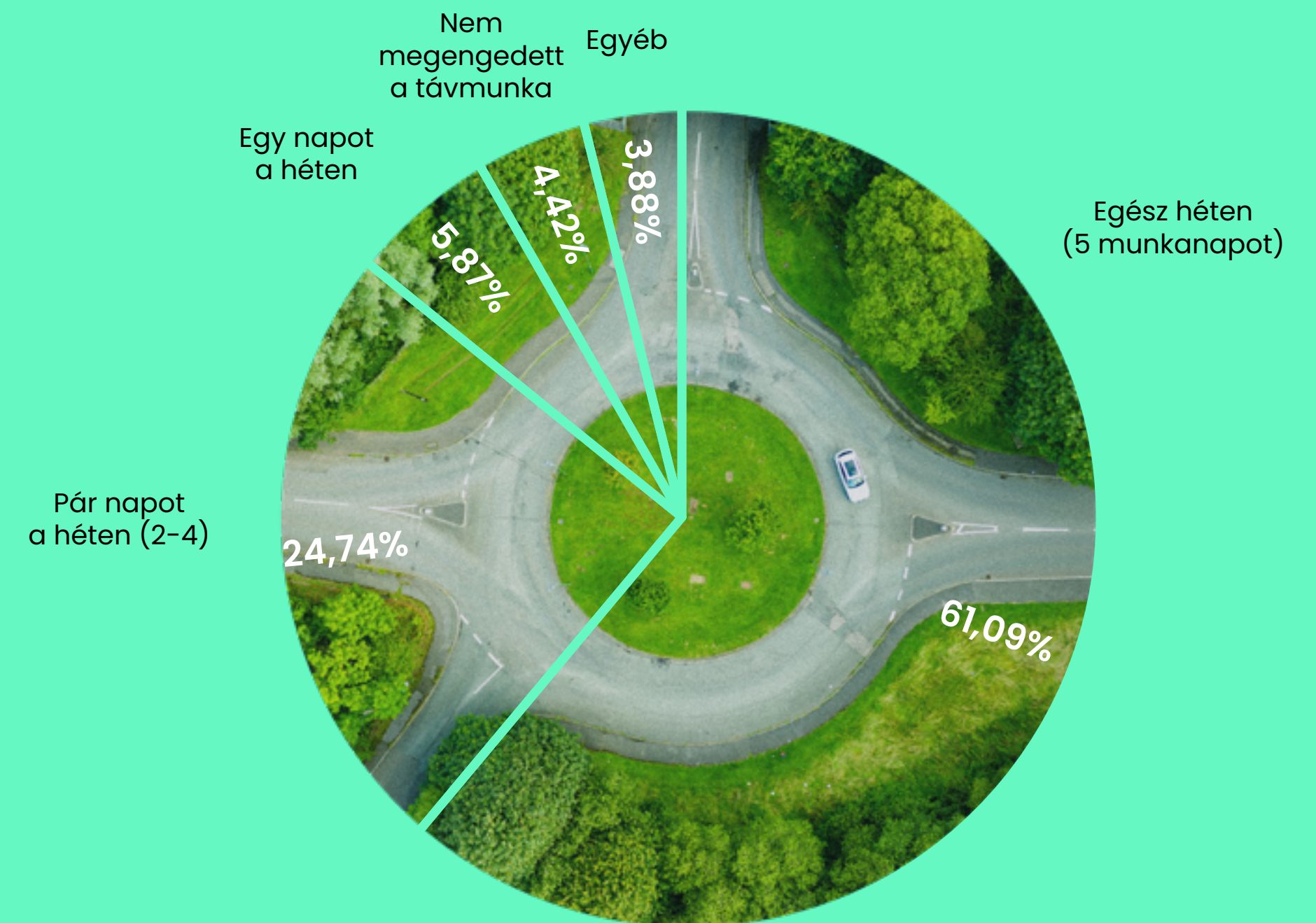
Mikor kezdtünk el távolról dolgozni, és hogyan dolgozunk most?

Az informatikai szakemberek csaknem 2/3-a kezdett távmunkát végezni a **világjárvány idején**. A 2021-es őszi felmérésünk* is megerősítette ezt – a válaszadók mindössze 17%-a jelezte, hogy a világjárvány kezdete előtt távolról dolgozott, a világjárvány kezdete után pedig ez az arány több mint 63%-ra nőtt.

Mint kiderült, manapság az **informatikai közösség képviselőinek már 61%-a dolgozik teljes mértékben távmunkában (a cég irodáján kívül bárholnan, a hét 5 napján)**. A vizsgált országok közül Lengyelországban volt a legmagasabb ez az arány (74,6% dolgozik teljesen távolról), és Magyarországon a legalacsonyabb (45,5%). Mégis a teljes távmunka minden egyes országban győzelmet aratott a **lehetséges munkamodellek között**.

* IT specialisták Közép- és Kelet-Európában, No Fluff Jobs, <https://nofluffjobs.com/insights/raport-specjalisci-it-w-europie-srodkowo-wschodniej/>

Hány napot dolgozol távmunkában egy héten?



Mit gondolunk a távmunkáról és a hibrid munkáról?

Az előző oldalon szereplő adatok egybecsengenek a technológiai ágazatban dolgozók személyes értékelésével. A **távmunkát annyira megszerették, hogy egy ötfokozatú skálán 4,5-re értékelték.** Az ilyen magas értékelés azt jelenti, hogy az informatikai munka új mércéjét már egy tényként kezelhetjük. A „távmunka az első” ebben az esetben nem üres szó - **elvárás.**

A hibrid munka valamivel kevésbé kívánatos. Tanulmányunk azt mutatja, hogy ennek a munkamodellnek az átlagos értékelése **3,5/5**, ami 1 százalékponttal kevesebb, mint a teljes távmunka esetében!

A távmunka általános értékelése

4,5/5 ★★★★★

A hibrid munka általános értékelése

3,5/5 ★★★★★



VÁLASZOK: 2421

Intelligens digitális átalakulás

Sok szervezet a válságra adott elhamarkodott és taktikai válaszként fogadta el vagy növelte a távmunka terjedelmét, gyakran meggyőződve arról, hogy ez a megoldás csak átmeneti. Ma már általános meggyőződés, hogy a hibrid munka a jövőbeli munkamodell részévé válik, és a hagyományos iroda továbbra is fontos eleme marad a nagy egésznek.

A munkahelyet az elvégzett feladatok típusának kell meghatározni, nem pedig a felülről lefelé hozott döntéseknek. Kevés vállalat engedí azonban, hogy a jövő munkamodellje erre a feltevésre épüljön. Ez az arany középút: az *intelligens munka*.

A munkaszervezésnek ez a megközelítése biztosítja a nagyobb hatékonyságot és eredményességet, valamint a munkavállalók számára a munka rugalmasságából adódó nyilvánvaló előnyöket. Az ilyen megközelítés kulcselemei:

a teljesítménymenedzsment, a bizalom kultúrája, a nagyfokú autonómia, a munkaidő és -hely rugalmassága, az új eszközök és munkakörnyezetek, a fizikai erőforrásoktól való kisebb függés, valamint a folyamatos változásra való nyitottság és a kísérletezés lehetősége.

Egy ilyen munkamodellhez való alkalmazkodáshoz azonban a vállalatoknak integrált átalakítási stratégiát kell kidolgozniuk, hogy az irodahelyiségek vagy a technológia változásai igazodjanak a munkamódszerek, a kultúra és a viselkedés változásaihoz. Más szóval a szervezeteknek holisztikus megközelítésre van szükségük, amelyben egy kultúra összehangolt munkamódszerekkel, a működés folyamatos javítására összpontosít. Ez jobb üzleti eredményeket indukál, és mindenki számára nagyszerű munkahelyet teremt, függetlenül attól, hogy hol dolgozik.



SZEMÉLYZETI ÉS FEJLESZTÉSI IGAZGATÓ

RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Monika
Remiszewska**

**Az IT-alkalmazottak
40%-a szerint a napi
ingázás hiánya
a távmunka/hibrid munka
legnagyobb előnye**



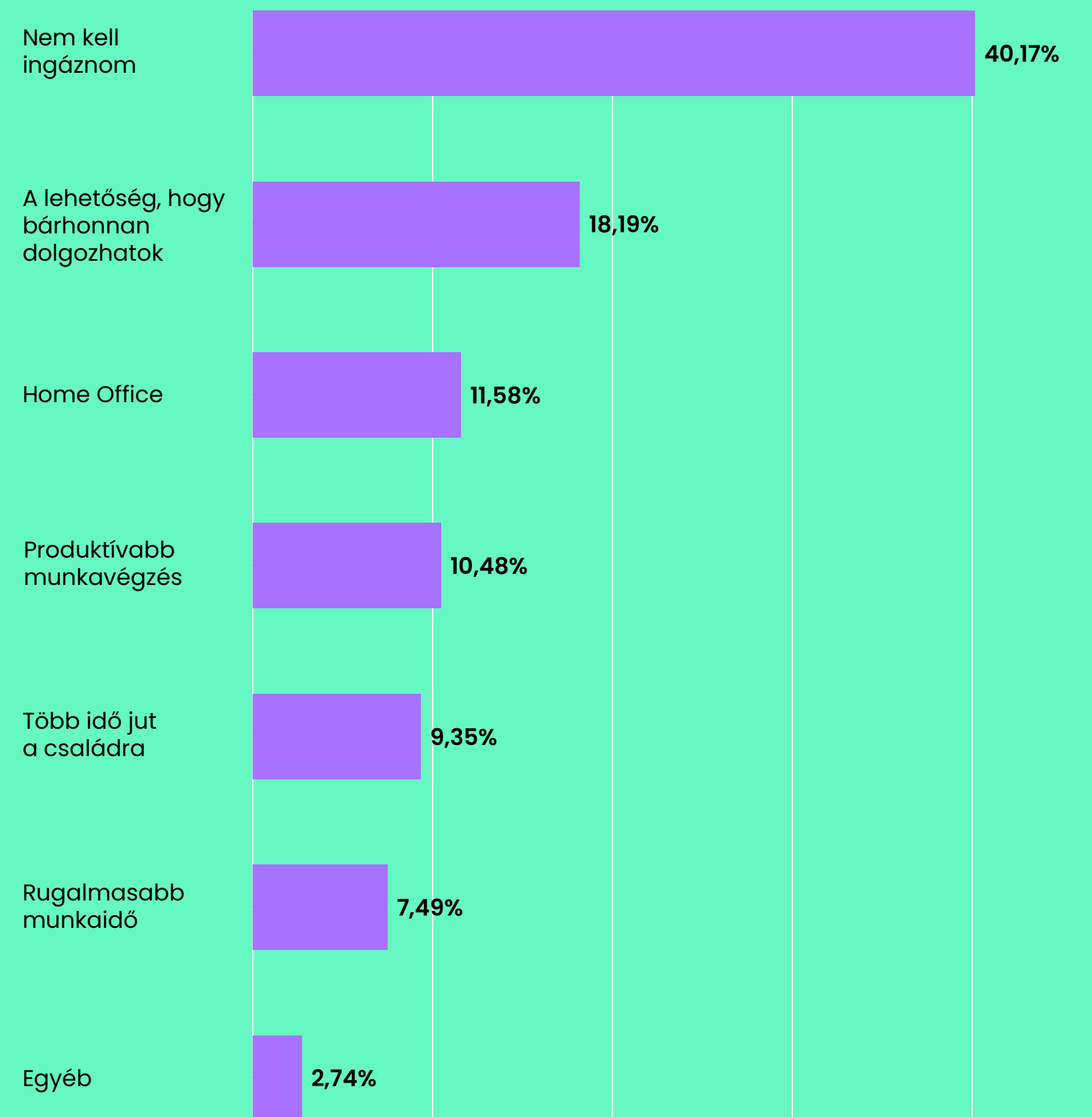
Miért értékeljük a távmunkát/hibrid munkát?

A válaszadók 40%-a szerint a távmunka/hibrid munka legnagyobb előnye, hogy nem kell bejárni az irodába. Mint kiderült, ez a legfontosabb előnye ennek a munkaformának a többihez képest. Valójában ez annyira fontos, hogy a második választást – a bárhonnán történő **munkavégzés lehetőségét** – csak 18,2% választotta, vagyis kétszer kevesebben.

A két legnépszerűbb válaszon kívül a válaszadók a következőket említették (de jóval kisebb arányban): az **otthoni munkavégzés lehetősége** (11,6%) és a **nagyobb munkahelyi termelékenység** (10,5%). Érdekes módon a magasabb termelékenység volt a második leggyakrabban választott válasz Szlovákiában (19,7%), míg Lengyelországban, Csehországban és Magyarországon a negyedik helyen szerepelt.



Véleményed szerint mi a legnagyobb előnye a távmunkának/hibrid munkavégzésnek? (egy lehetőséget válassz)



VÁLASZOK: 2375

Mi zavar bennünket a távmunkában/hibrid munkamodellben?

A kellemetlenségek tekintetében a válaszadók véleménye változatosabb, bár három válasz látszik dominálni.

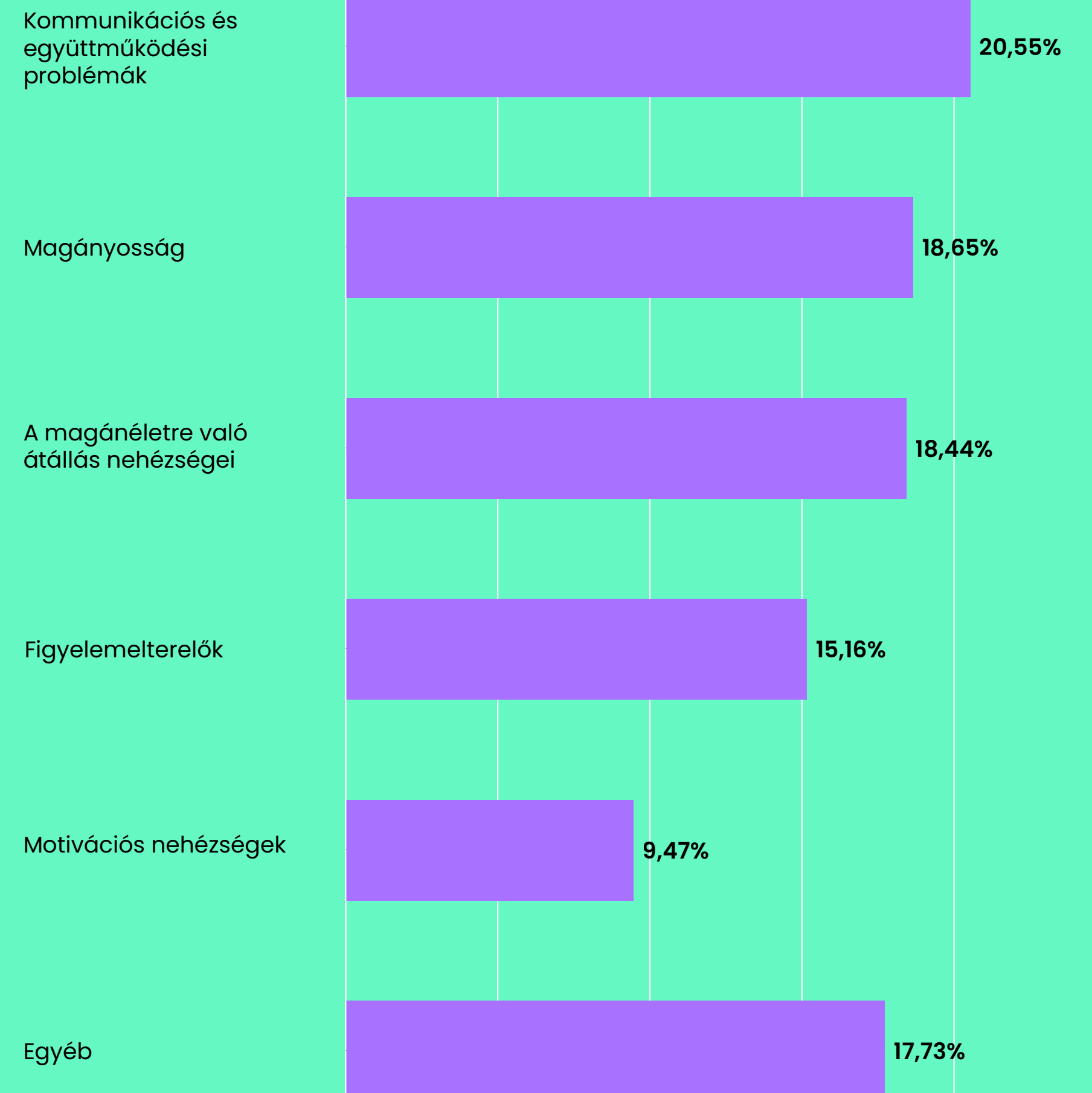
A munkahelyi kollégákkal való **kommunikáció és együttműködés problémái** centiméterekkel **(20,6%)** vezettek.

A 2. és 3. helyen a **szakmai és a magánélet szétválasztásának nehézségei, valamint a magányosság** érzése áll **(egyenként 18%)**.

A régiók szerinti eredményeket vizsgálva a magányosságot a magyarok (a lista 1. helye ebben az országban - 23,1%) és a szlovákok (a lista 2. helye - 27,3%) vették észre a leggyakrabban.



Véleményed szerint mi a legnagyobb hátránya a távmunkának/hibrid munkavégzésnek? (egy lehetőséget válassz)



VÁLASZOK: 2375

NO FLUFF JOBS | [ÁLLÁSAJÁNLATOK](#) | [CÉGEK](#) | [BLOG](#) | [INSIGHTS](#) | [MUNKAADÓKNAK](#) | [ÁLLÁSHIRDETÉS FELADÁSA](#) | [BELÉPÉS](#) | [HU, HUN, HUF](#)

Kategória | Technológiák | Helyszín | Fizetés | Szerződés típusa | Tapasztalat | Munkanyelv | Több | Térkép

ÁLLÁS IN REMOTE

[Iratkozz fel állásajánlatainkra!](#)

Számos technológia kapcsolódik a távmunka ajánlatokhoz. A távmunka ajánlatok között olyan állások is szerepelnek, amelyek az informatikához kapcsolódnak, de nem szigorúan technikai jellegűek. Manapság a távmunka az IT-ágazatok és a különböző iparágak széles körében elérhető.

	React Native Developer Netguru	1.35M - 2.11M HUF	REACT	Távmunka
	Remote DevOps Engineer Kilo Health	287.4k - 574.8k HUF		Távmunka
	C++ Developer First Line Software	TÁMOGATÁS	1.16M - 2.36M HUF	C++ Távmunka
	Remote Engineering Manager Kilo Health	1.99M - 2.99M HUF		Távmunka
	Mid/Senior Frontend React Developer Wedding Manager Kft.	1M - 1.3M HUF	REACT	Távmunka
	Remote Software Engineer Solis Ortus Kft.	900k - 1.1M HUF	.NET	Távmunka
	Senior Backend Engineer Secret Sauce Partners, Inc.	900k - 1.8M HUF	JAVA	Távmunka
	Java Developer (100% remote) MANUVIA EXPERT RECRUITMENT	550k - 1.1M HUF	JAVA	Távmunka

Olyan munkát keresel, ahová visszamehetsz, de nem ingázol?

Böngéssz több ezer hirdetés között bértartományokkal és találd jobb állást!

[Menj a nofluffjobs.com oldalra](https://nofluffjobs.com)

Az informatikai szakemberek 96%-a szeretne teljes mértékben távmunkában vagy hibrid modellben dolgozni.



Melyik munkamodellt részesítjük előnyben?

Az iparágban dolgozók több mint **96%-a nem akar visszatérni az irodába**. Ez elég egyértelmű jele annak, hogy az elmúlt két évben mennyit változtattunk a szokásainkon, és mennyire élvezzük ezt. Nincs jó hírünk azoknak a munkáltatóknak sem, akik abban reménykedtek, hogy az informatikusok sokkal kedvezőbben viszonyulnak majd a hibrid munkához. A csoport meghatározó hányada (**55,8%**), akik nem szeretnék visszatérni az irodájukba, inkább **teljesen távmunkában dolgoznának**.

De ez csak néhány érdekes következtetésünk. Az IT-alkalmazottak **56%-a** állítja, hogy új állás után nézne, ha **nem dolgozhatna többé távolról**. Az eredmények nagyon hasonlóak a **hibrid munka esetében** – **55%-uk** kezdene el állást keresni, ha elveszítené a hibrid munkamodell lehetőségét.

Egy tökéletes világban mi lenne számodra az ideális munkamodell?



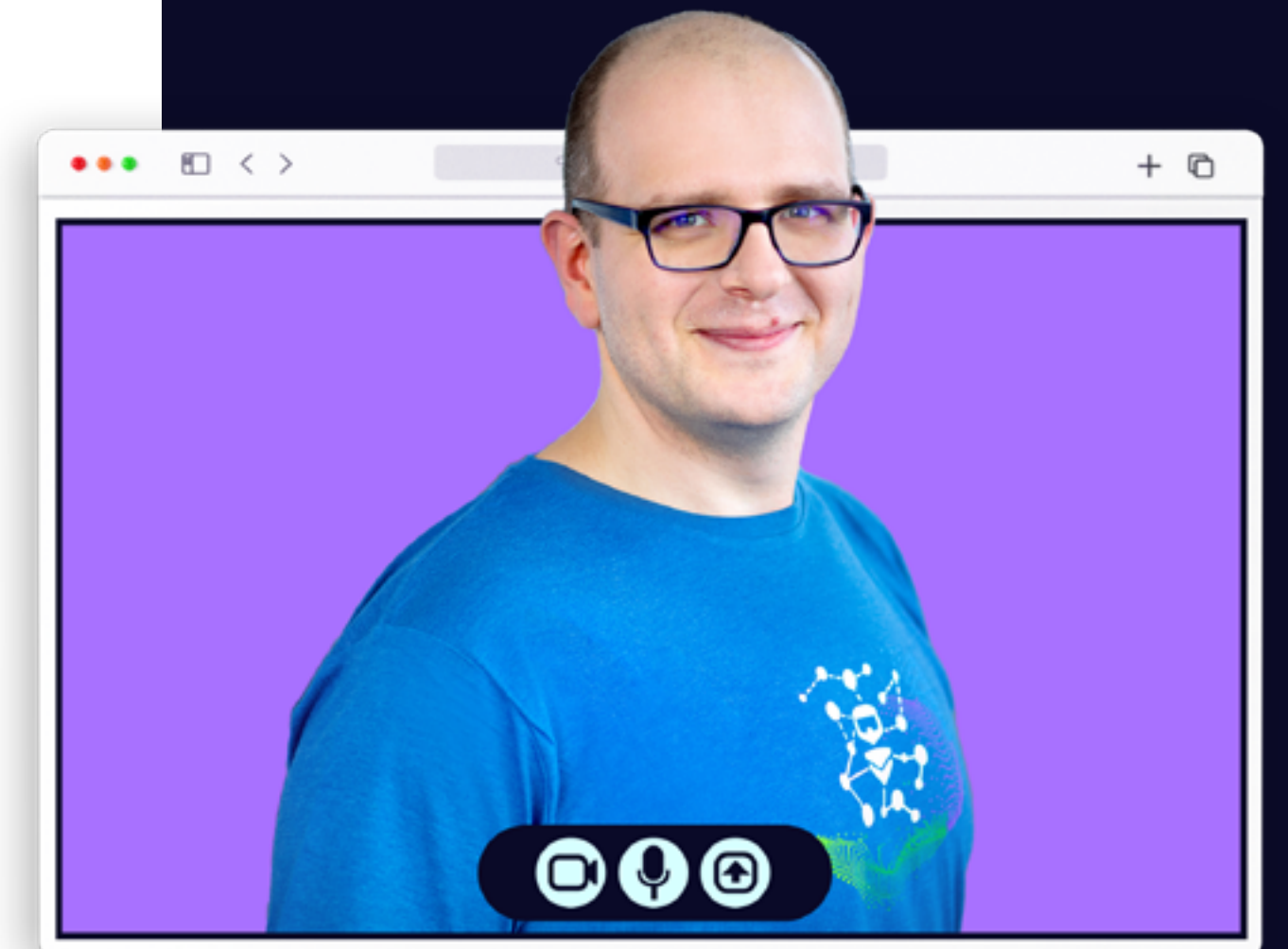
VÁLASZOK: 2347

Rugalmas munkamegközelítés

Mind az otthoni, mind az irodai munkának megvannak az előnyei és a hátrányai, ezért úgy gondoljuk, hogy nem korlátozhatjuk magunkat egyikre sem. Amikor csatlakozik a Dynatrace-hez, 3 rugalmas modell közül választhat, a pozíciójának sajátosságaitól, preferenciáitól és a csapatban betöltött szerepétől függően. Az első modell lehetővé teszi, hogy heti 3-5 napot dolgozzon az irodában, a dedikált íróasztalánál. A második modell lehetőséget kínál arra, hogy hetente 1-2 napot vagy havonta egyszer egy választott megszakítás nélküli időszakot az irodában dolgozzon. A harmadik modell többnyire távmunkát jelent, és az irodától távol élő embereknek szól, akik egyedi képességeik miatt a csapat értékes tagjaivá válnak.

Ugyanakkor tapasztalataink azt mutatják, hogy a leg-hatékonyabb munkavállalók azok, akik kihasználják a távmunka (helyileg korlátlan) és a megfelelően kialakított irodahelyiségek előnyeit. Ez utóbbi szerepe különösen fontos a mi iparágunkban.

A megfelelően kialakított irodát közös és intim zónákra kell osztani, hagyományos irodai asztalokat és az ideiglenes munkavégzésre szolgáló úgynevezett *hot des-keket kell* biztosítani. Az innovációkat csak akkor lehet ösztönözni, ha a dolgozók feladataihoz és karakteréhez igazodó helyet hozunk létre, ahol fontos a részvétel elve, és az emberek szabadon cserélhetnek ismereteket és oszthatják meg tapasztalataikat.

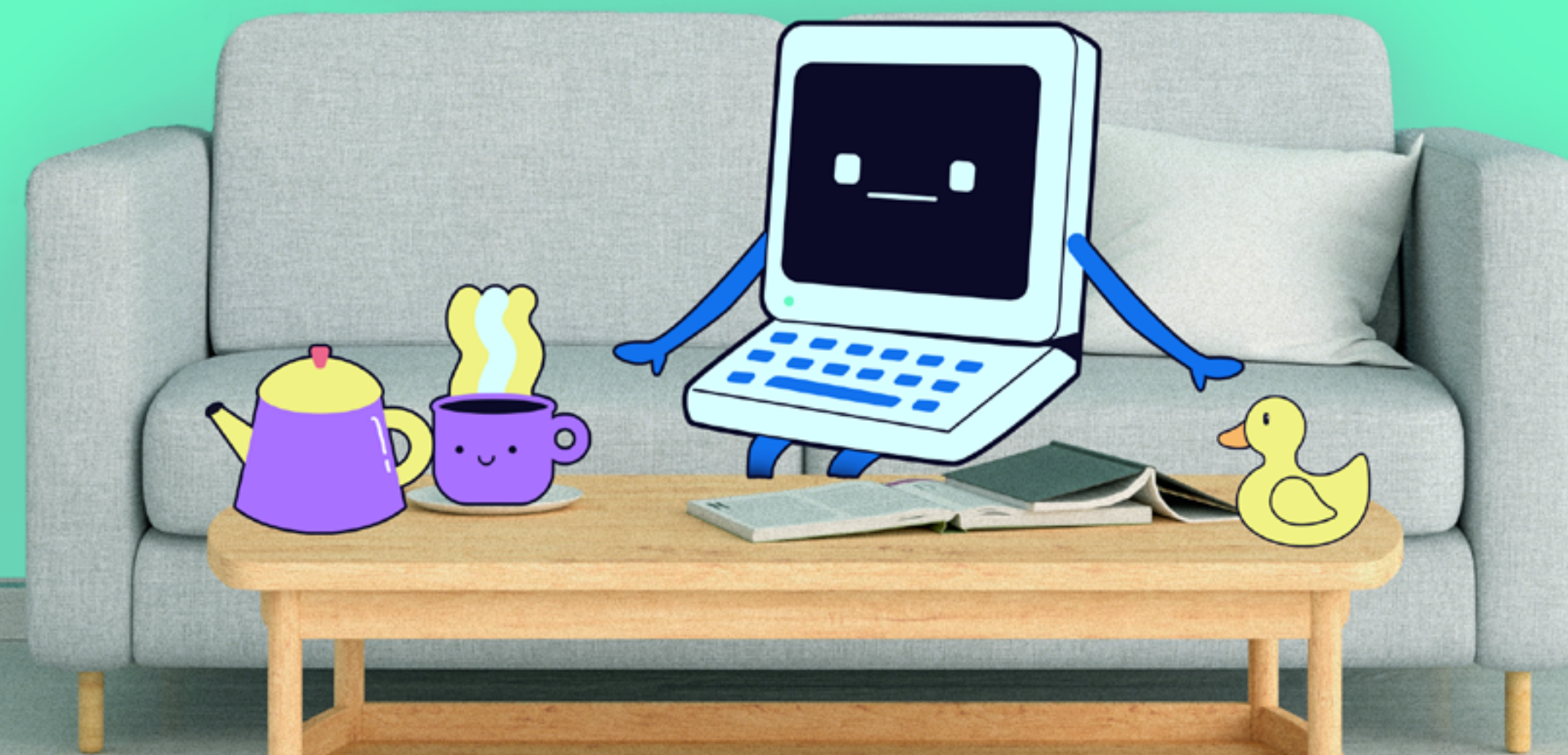
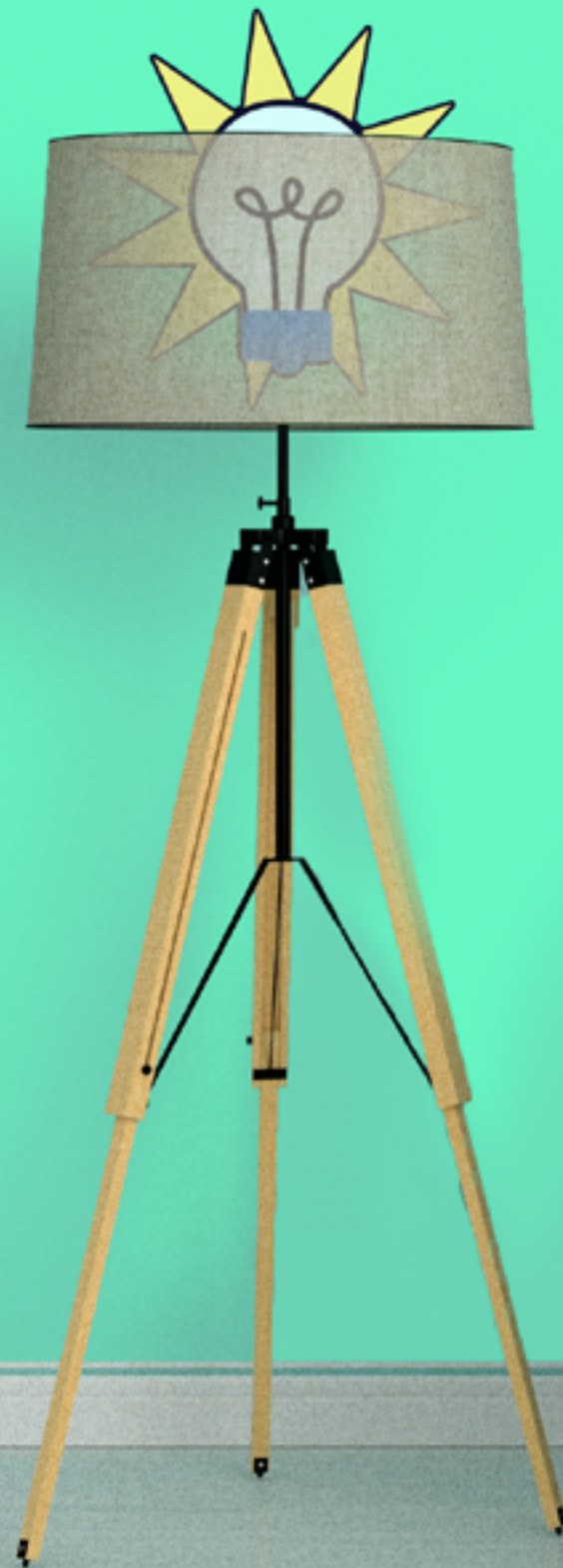


VEZETŐ SZOFTVERFEJLESZTÉSI IGAZGATÓ ÉS LABORVEZETŐ

DYNATRACE

Adam Jakubowski

Az informatikusok **37,5%-a**
dolgozik távolról, a **nappalijából.**



Hogyan értékeljük a munkáltatók felkészültségét és a saját feltételeinket?

Mi a helyzet az informatikai munkáltatókkal – **felkészültek a távmunka és a hibrid munkamodell bevezetésére? Valóban, igen** – a válaszadók értékelése az 5-ből 4,2 pontot ért el. Ez talán abból adódik, hogy a távmunka már elég régóta jelen van az IT-iparban. A világjárvány előtt az IT-szakmában dolgozók 35,7%-a **már dolgozott távmunkában, ami azt jelenti, hogy a munkáltatók egy része már felkészült.**

Maguk a műszaki szakemberek is elérték a felkészültséget. A távmunkához szükséges feltételeket egy ötfokozatú skálán **4,3-ra** értékelték, ami **meglehetősen magasnak** számít. Ott van az otthoni munkavégzésre alkalmas hely/lakás (erről bővebben a következő oldalon), és a felszereltség kérdése. A 2021-es álláshirdetésekből 9-szer gyakrabban ajánlottak laptopot, mint asztali számítógépet*. Már ez az eredmény is azt mutatja, hogy a **vállalatok** a növekvő munkavállalói mobilitás idején is **helytálltak.**

* The IT job market in Poland in 2021, No Fluff Jobs, <https://nofluffjobs.com/insights/report-it-job-market-in-poland-in-2021-salaries-technologies-and-requirements-in-job-ads/>

A munkáltató felkészülése a távmunkára/hibrid munkára való áttérés

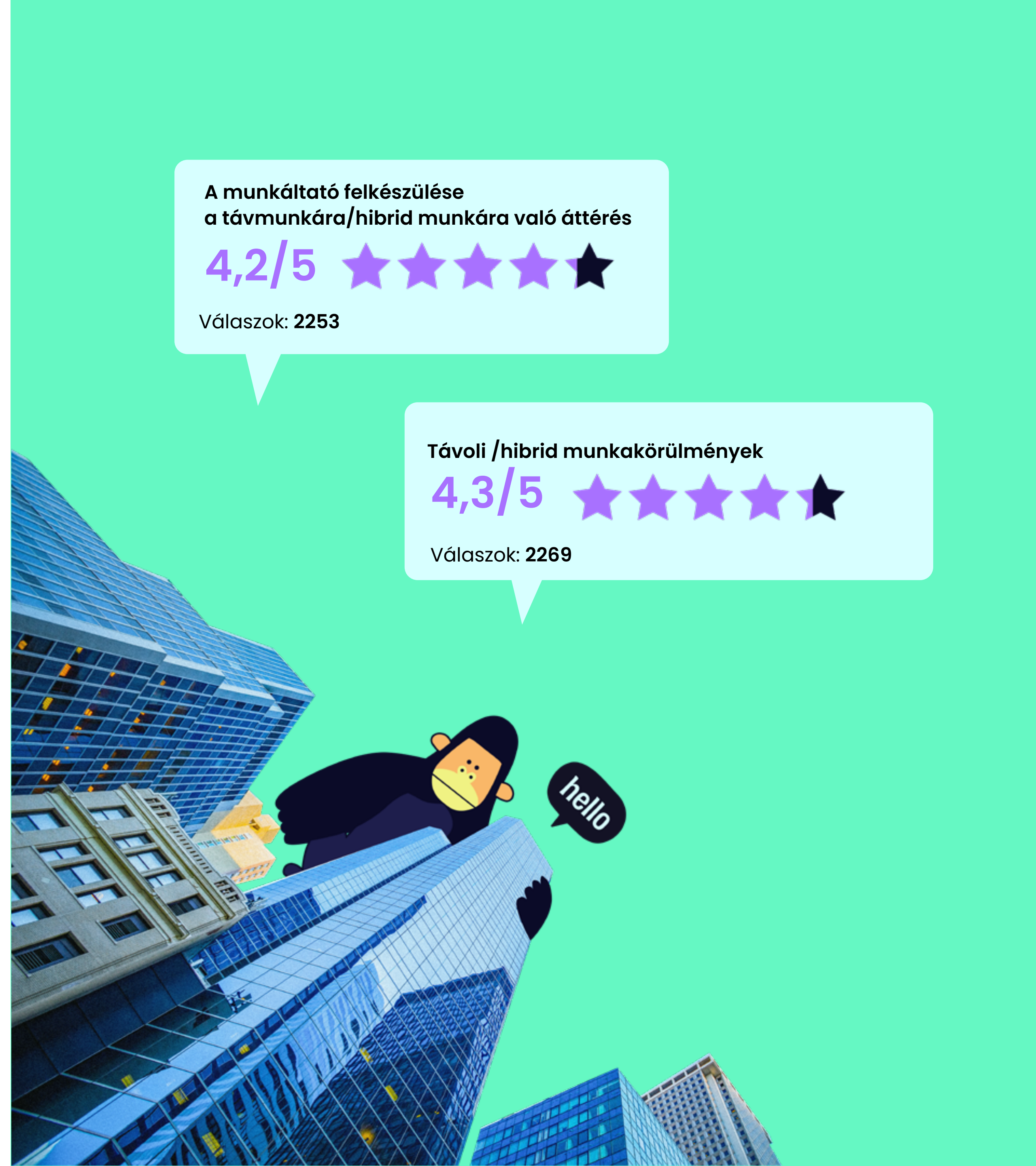
4,2/5 ★★★★★

Válaszok: 2253

Távoli /hibrid munkakörülmények

4,3/5 ★★★★★

Válaszok: 2269



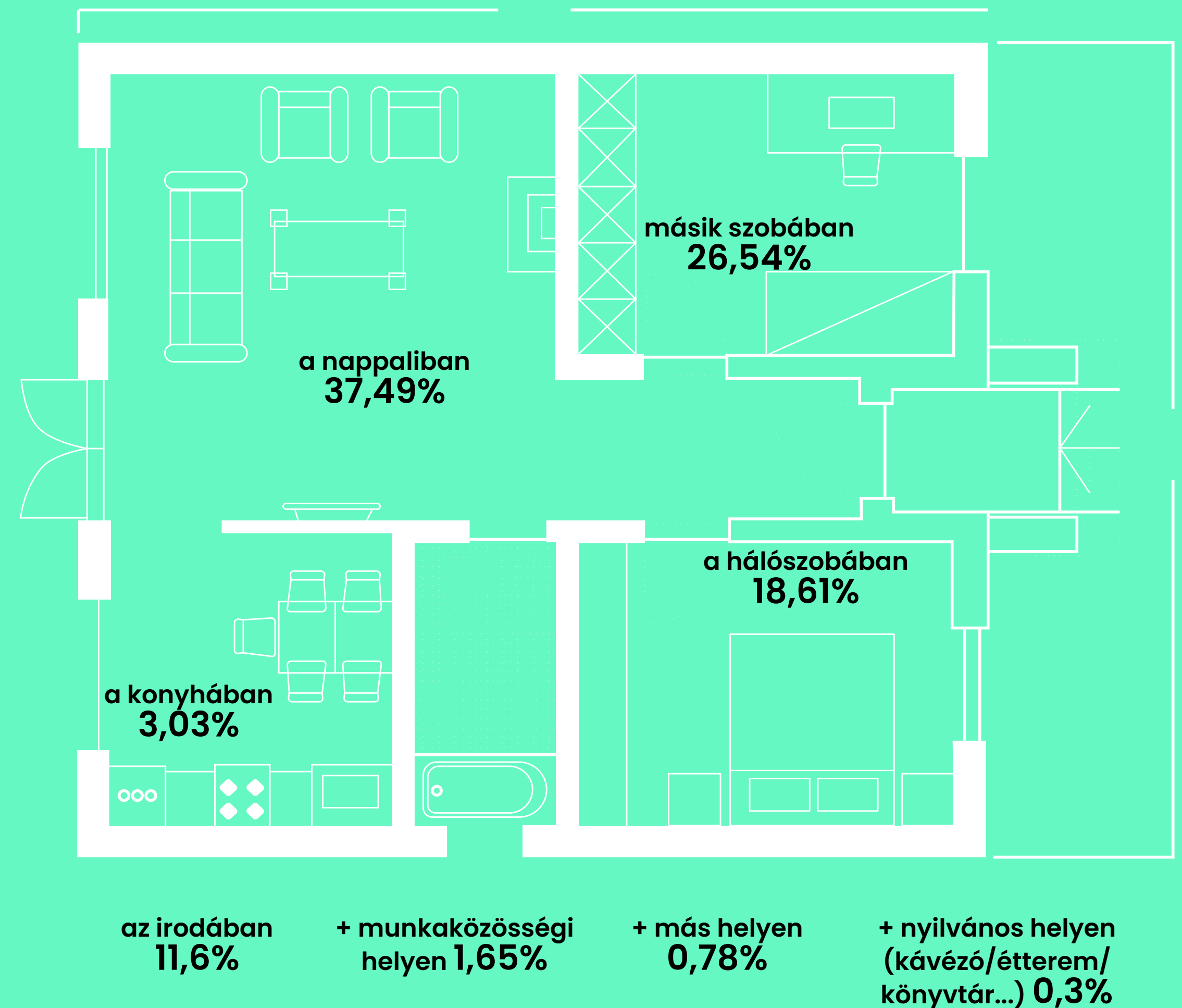
Hol dolgozunk otthon legszívesebben?

A nappali a leggyakoribb hely az otthoni munkavégzésre. Az informatikusok 37,5%-a ezt a szobát jelöli meg az „iroda fő helyettesítőjeként”.

A válaszadók nagy részének azonban van saját „csendes sarka” a munkához – **egy külön szoba a házban vagy a lakásban (26,5%)**.

Mint kiderült, a híres viccek a pizsamában való munkáról nem alaptalanok. A **válaszadók közel 1/5-e** jelezte, hogy általában a hálószobájában dolgozik.

Általában itt dolgozom...



VÁLASZOK: 2310

Az egyetlen törvényes munkamodell?

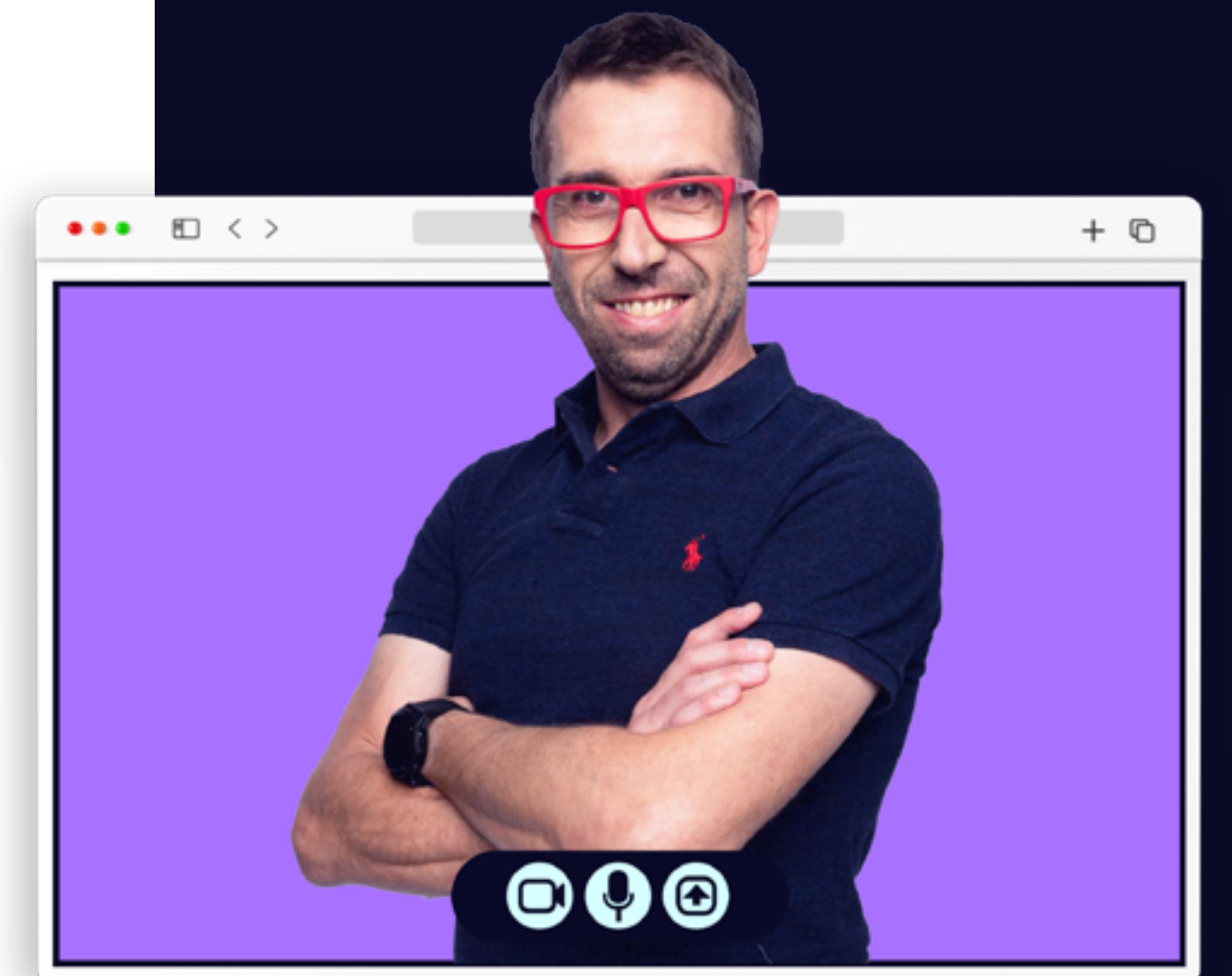
A digitális vállalatok számára a távmunkára való hirtelen átállás sokkoló volt (bár minden bizonnyal kisebb, mint a nem digitális vállalatok számára), de a virtuális termékek távoli létrehozása gyorsan az új standarddá vált. 1600 alkalmazottunk, köztük 300 mérnök 3 nap alatt állt át távoli üzemmódba, a munkafolyamatok megszakítása nélkül. Kiderült, hogy a távmunka és a hibrid munka második természetűnké vált.

Az elmúlt két év után különböző együttműködési módokat dolgoztunk ki az egyes területekre. Ezt a munkájuk sajátosságai diktálják – egy Scrumban dolgozó fejlesztőcsapatnak más igényei vannak, mint egy grafikusokból álló csapatnak, amely havonta egyszer lead egy nyomtatott újságot. Nehéz arról beszélni, hogy felkészültünk-e egy olyan váratlan válságra, mint a Covid-19, de a vállalaton belüli nyílt

kommunikációra, a csapat autonómiájára és a #together játékra való összpontosításunk minden bizonnyal segített az új munkastílusra való gyors átállásban.

A jövőre nézve azonban a technológiai ágazatnak nem szabad elfelejtenie, hogy vannak olyan szerep-körök és csoportok, amelyek munkáját nem lehet távolról végezni. Ezek lehetnek az ügyfeleink, vagy a vállalat más részlegeinek munkatársai. Hogy egy példát mondjak, nem lehet távolról kicserélni egy számítógép merevlemezét, ahogyan nem lehet személyt kezelni anélkül, hogy személyesen látnánk, vagy árut szállítani csak virtuálisan.

Ezért egy szervezet hatékony munkamodelljének nem csak a digitális, hanem a fizikai világot is szem előtt kell tartania.



MŰSZAKI IGAZGATÓ RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

Paweł Leżański

A válaszadók 35,7%-a jelezte, hogy a munkáltatótól további eszközt kapott, hogy kényelmesen tudjon dolgozni az irodán kívülről is



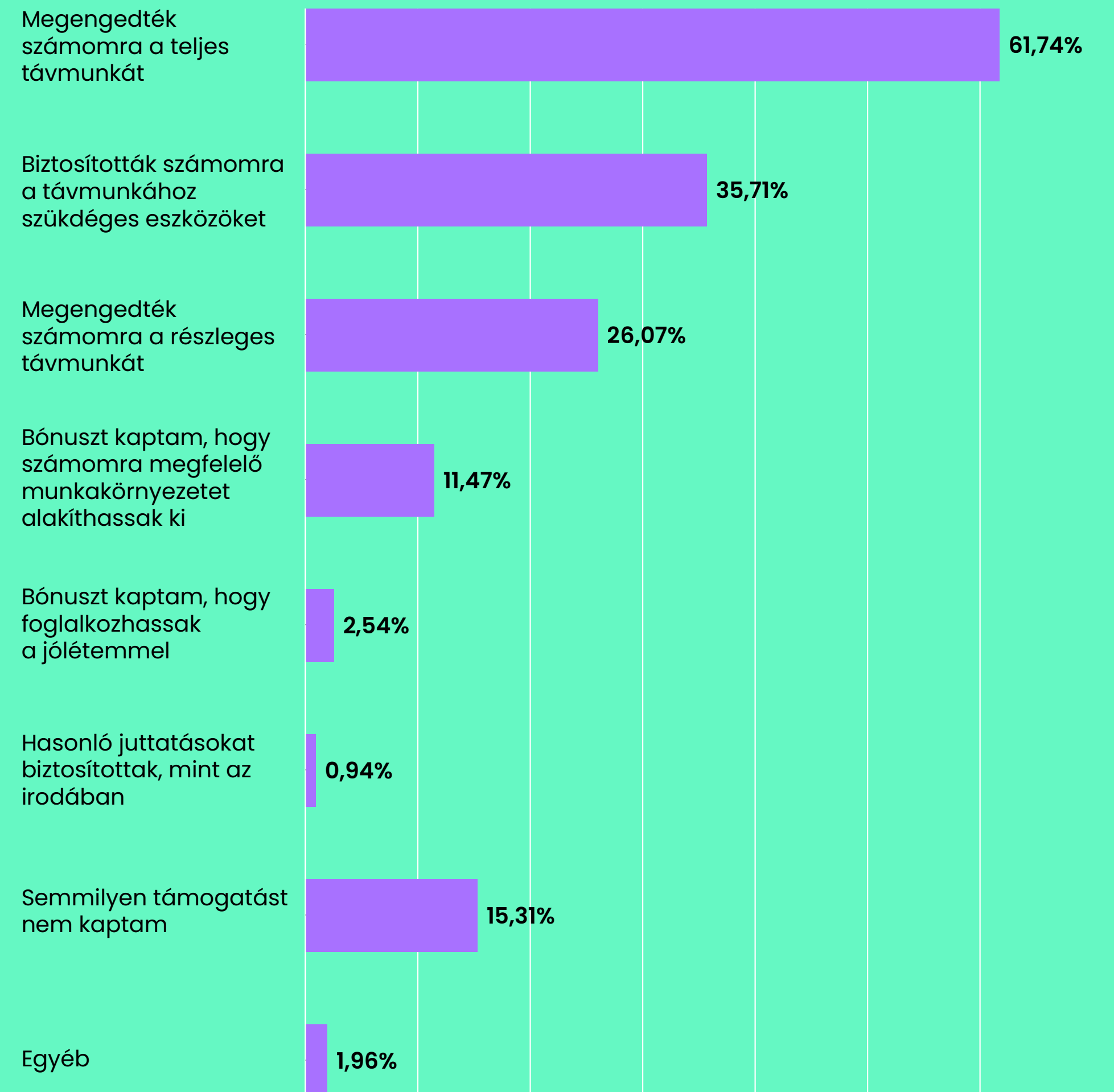
Hogyan segítettek a munkáltatók?

Az irodán kívüli teljes munkaidős munkavégzés lehetősége a leggyakrabban (61,7%) megjelölt segítség, amelyet az informatikusok az elmúlt két évben kaptak a vállalatoktól. A válaszadók 26%-a viszont a részleges távmunka lehetőségét kapta meg.

Az iparágban dolgozók valamivel több mint 1/3-a jelezte, hogy kiegészítő berendezéseket kapott (a legmagasabb arány Lengyelországban volt - 39,6%), hogy távolról dolgozhasson.

Sajnos a támogatás egyéb formái nem maradtak gondozatlanul, és a válaszadók 15,3%-a számolt be arról, hogy nem kapott semmilyen segítséget attól a vállalattól, ahol dolgozik.

Milyen támogatást kaptál a munkaadódtól, hogy könnyebben tudj távolról dolgozni? (többet is választhatsz)



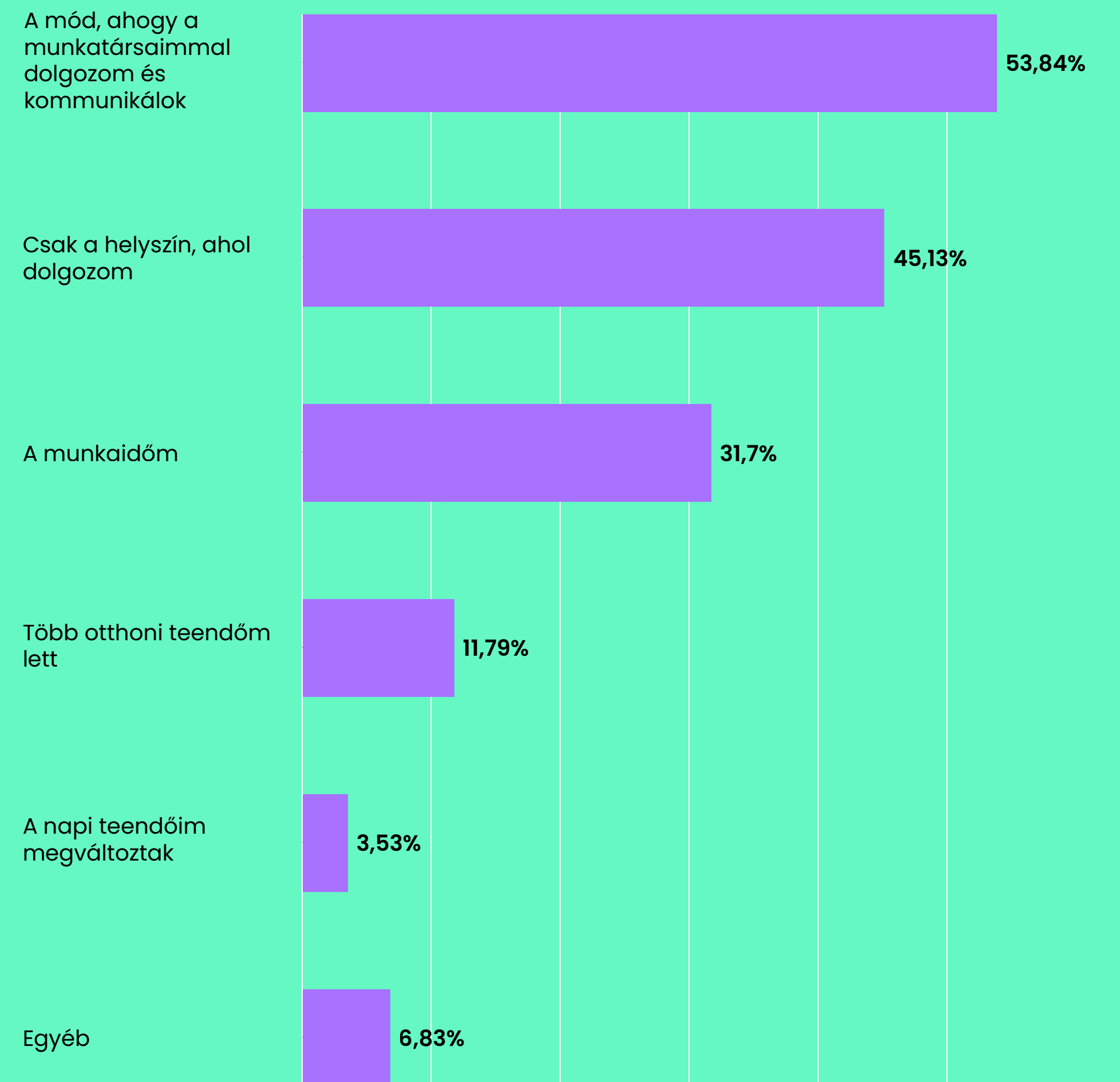
VÁLASZOK: 2240

Hogyan változott a munkánk?

Az informatikai alkalmazottak **45%-a** állítja, hogy az egyetlen dolog, ami a távmunkára/hibrid munkára való átállás után megváltozott, az a **munkavégzés helye**. Ez jó hír, hiszen azt mutatja, hogy a vezetők megértették a változás lényegét – az irodán kívüli munka pontosan ugyanaz a munka, csak máshol végzik. Ezt az is megerősíti, hogy az embereknek csak **3,5%-a** jelezte, hogy a távmunkára/hidrid munkára **való átállás után megváltoztak a feladatai**.

Mindenekelőtt azonban úgy tűnik, hogy az irodán kívüli szakmai életünkben a legfontosabb változás a kollégákkal való **kommunikáció és együttműködés új módja**. A válaszadók több mint fele (**53,8%**) érezte ennek erejét.

Mi változott, mióta távolról/ hibrid munkavégzésben dolgozol? (többet is választhatsz)



VÁLASZOK: 2240

Újraderfiniált kommunikáció

A virtuális interakciók során rengeteg csapda vár ránk. Könnyen előfordulhat például, hogy egy chatszobában futunk össze. A legtöbb esetben, ha félreértjük egymást, először a testbeszédre figyelünk, majd a hangszínre, és csak a végén arra, amit a beszélgetőpartner mond. Egyszer eszembe jutott, hogy egy csevegésben emojikat kell használni, mert mi mással lehetne könnyebben kifejezni a jó szándékot, mint egy passzív-agresszív pontjel helyett egy mosolygó arcot tenni?

Az emojik a generációk közötti kommunikációban mutatkozó különbségek miatt fontosak. Márciusban a világmédia, köztük a „Newsweek” és a „The Independent” is közölt anyagokat a Z generáció kommunikációjának (nem túl) udvarias megszólítási formáiról (a vita @ninetyeight1 TikTok-on közzétett videója után indult).

Olyan interakciók amik előben lassítják a meeting gyors menetét, néhányszor már megjelennek az online

változatokon is. A rengeteg hívás azt eredményezheti, hogy nem marad elég idő a, nos, a munkára. Mi a megoldás? Még keresem, de ezek mindenképpen hasznosak: 1. a szervezeten belül használt azonnali üzenetküldők számának csökkentése, 2. újragondolni, hogy a „jó öreg e-mail” nem jobb megoldás-e az ügy kezelésére, mint egy órányi megbeszélés, 3. a lehető legkevesebb ember meghívása az ülésekre.

Skype-on a kiabálás még kevésbé hatékony, mint a valóságban (itt az introvertáltak biztosan nem fognak beszélni). Végül, de nem utolsósorban: a távmunkában a kommunikáció alapja a bizalom – ha sikerül jó szándékot és közös célt (projekt, termék stb.) feltételeznünk, a kommunikáció sokkal hatékonyabb lesz.



MARKETINGVEZETŐ NO FLUFF JOBS

Lech Wikaryjczyk

Az informatikai szakemberek **62,8%-a** vette észre, hogy a távmunkára/hibrid munkára való áttérés után **javult** a közérzete.



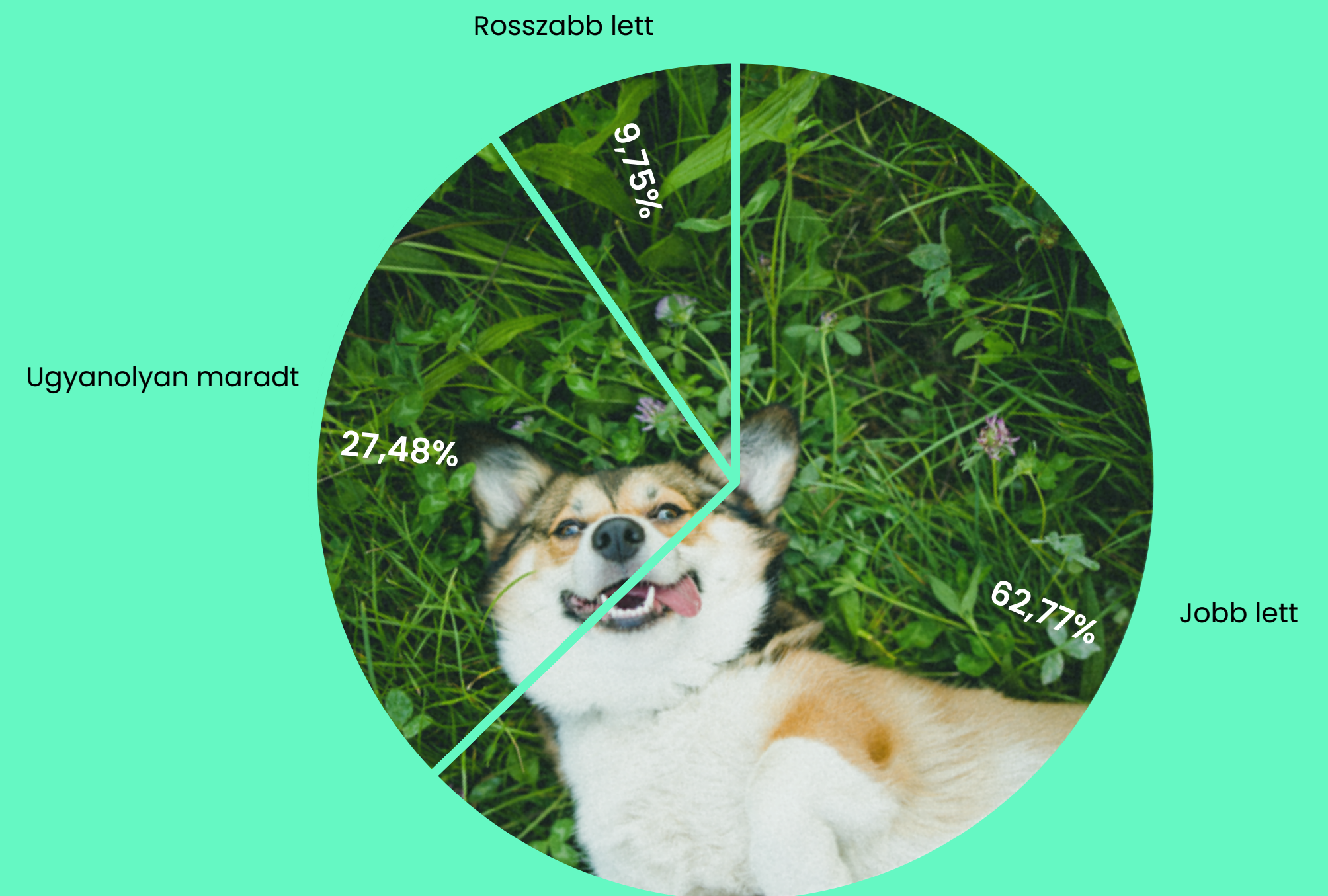
Jólétünk a távoli és hibrid munkamodellekben

A jelentés korábbi részeiből megtudtuk, hogy az informatikában dolgozók nagyra értékelik a távoli/hibrid munkamodellek különböző aspektusait és azok kétségtelen előnyeit.

Amint azt az adatok bizonyítják, e modellek hatása jelentős hatással van az élethez való hozzáállásunkra.

Négyből egy ember nem vett észre semmilyen változást (ami szintén pozitívumnak számít, különösen mivel egy új munkamodellhez való alkalmazkodás általában elég sok energiát emészt fel), és kevesebb mint 10% jelezte, hogy a közérzete romlott.

A távmunka/ hibrid munkavégzés beálltával így változott a hangulatom...



VÁLASZOK: 2211

Nőtt a termelékenységünk?

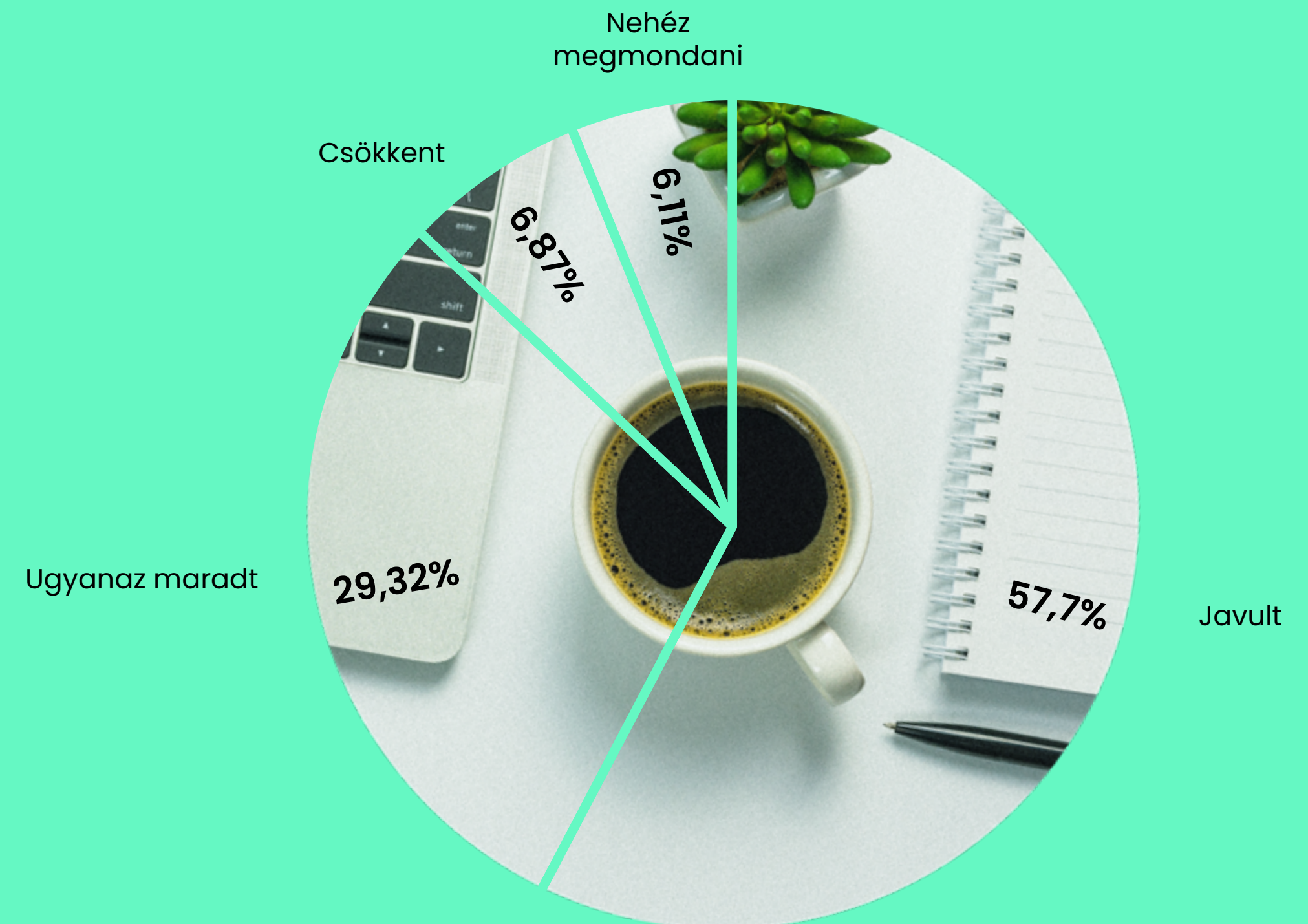
A munkáltatóknak aggályaik lehetnek azzal kapcsolatban, hogy az informatikusok alkalmazkodnak-e az új munkamodellekhez. Elvégre a világjárvány kitörése előtt kevesen dolgoztak távolról.

Ezek az aggodalmak azonban alaptalannak bizonyultak. A **válaszadók** túlnyomó **többsége** azt jelezte, hogy a termelékenységük **legalább ugyanolyan** volt, mint az irodai munka esetében.

Az **irodai munkához képest 57,7%-uk magasabbra** értékelte, **29,3%-uk** pedig elismerte, hogy a termelékenységük szintjük pontosan ugyanolyan, mint a helyhez kötött munka esetében.

A legmagasabb termelékenységnövekedést Szlovákiában (64,8%) és a Cseh Köztársaságban (62,2%) regisztrálták.

Összehasonlítva az irodai munkavégzéssel, a produktívitasom a távmunkában/hibrid munkában...



A megosztott igények kombinálása

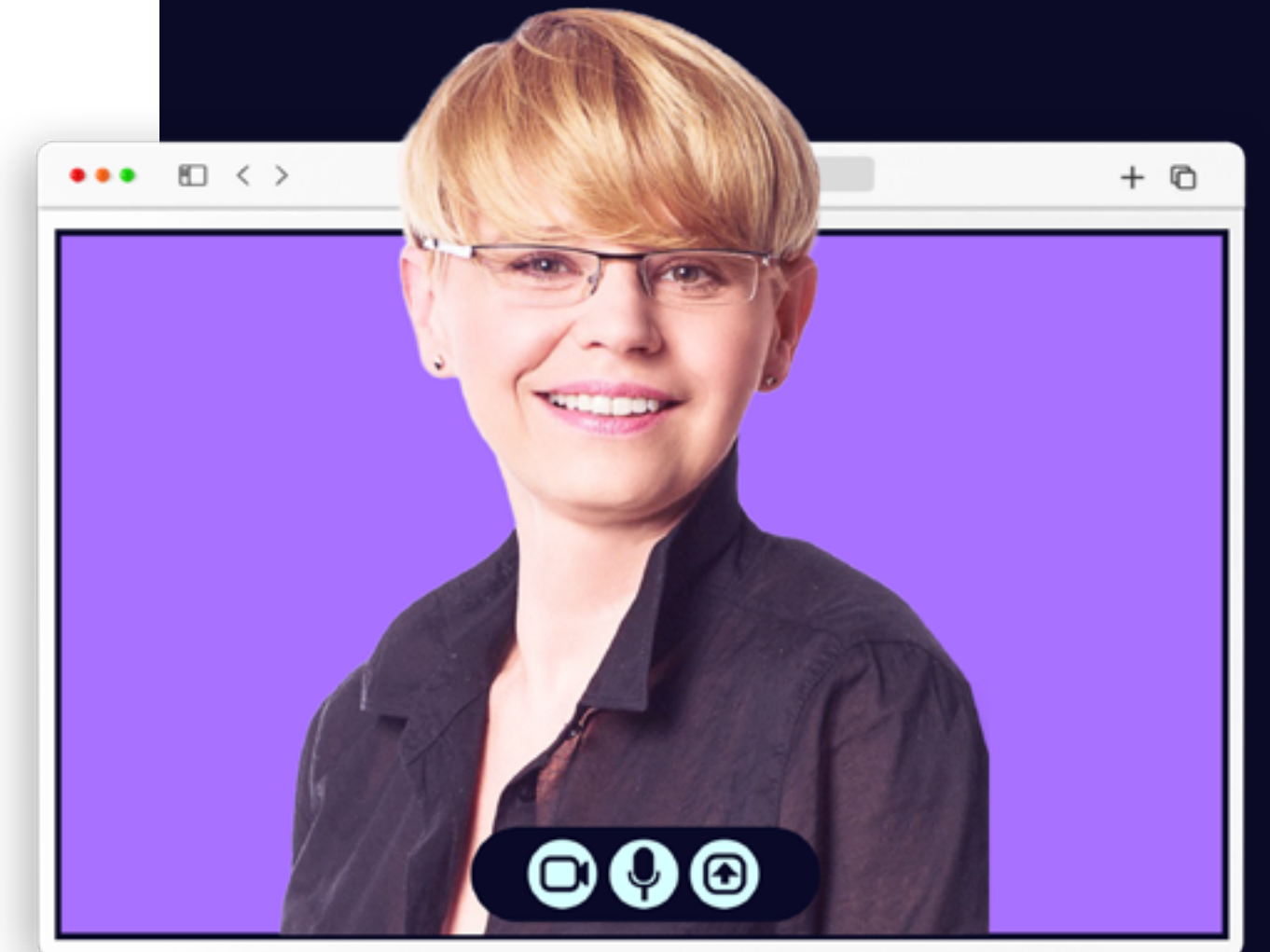
A munkavállaló *jólétéről való* gondoskodásnak a bizalmon kell alapulnia, és az igényeikhez igazított munkakörnyezet kialakításával támogatnia kell őket. Ezért szeretem az *intelligens* munkafilozófiát, amelyben a tevékenységek szerint választjuk meg a munkavégzés helyét: önálló otthoni munka, képzés az irodában, szabadtéri brainstorming. A munkáltató felelőssége, hogy megteremtse az ehhez szükséges teret. Ehhez át kell szervezni az irodát, hiszen kevesebb íróasztalra és több helyre van szükség a kreatív munkához, a műhelymunkához vagy a rendezvényekhez.

A munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a csapataiknak legyen helyük és idejük a személyes találkozókra, függetlenül a munka választott formájától. Így lehetőségünk van kapcsolatokat építeni és megtapasztalni

az együttlétet, ami elengedhetetlen a szervezeti kultúra építéséhez. A mi esetünkben az *irodai hetek* jelentik ennek a módját.

A vezetők létfontosságú szerepet játszanak a távmunka kihívásainak kezelésében, ezért a munkáltatóknak segíteniük kell őket a szétszórta dolgozó csapatok irányításához szükséges kompetenciák fejlesztésében.

Végül pedig az online világba való visszavonulás negatív hatással lehet a jólétre, ezért olyan fontos, hogy a munkavállalók tudatosságát növeljük és támogassuk őket, amikor az egészségügről van szó. A pszichológiai segítséghez való hozzáférés azok számára, akiknek erre szükségük van, bizonyítja, hogy megbízható és átgondolt munkáltató vagyunk.



PEOPLE PARTNER RINGIER AXEL SPRINGER TECH

Magdalena Kędra

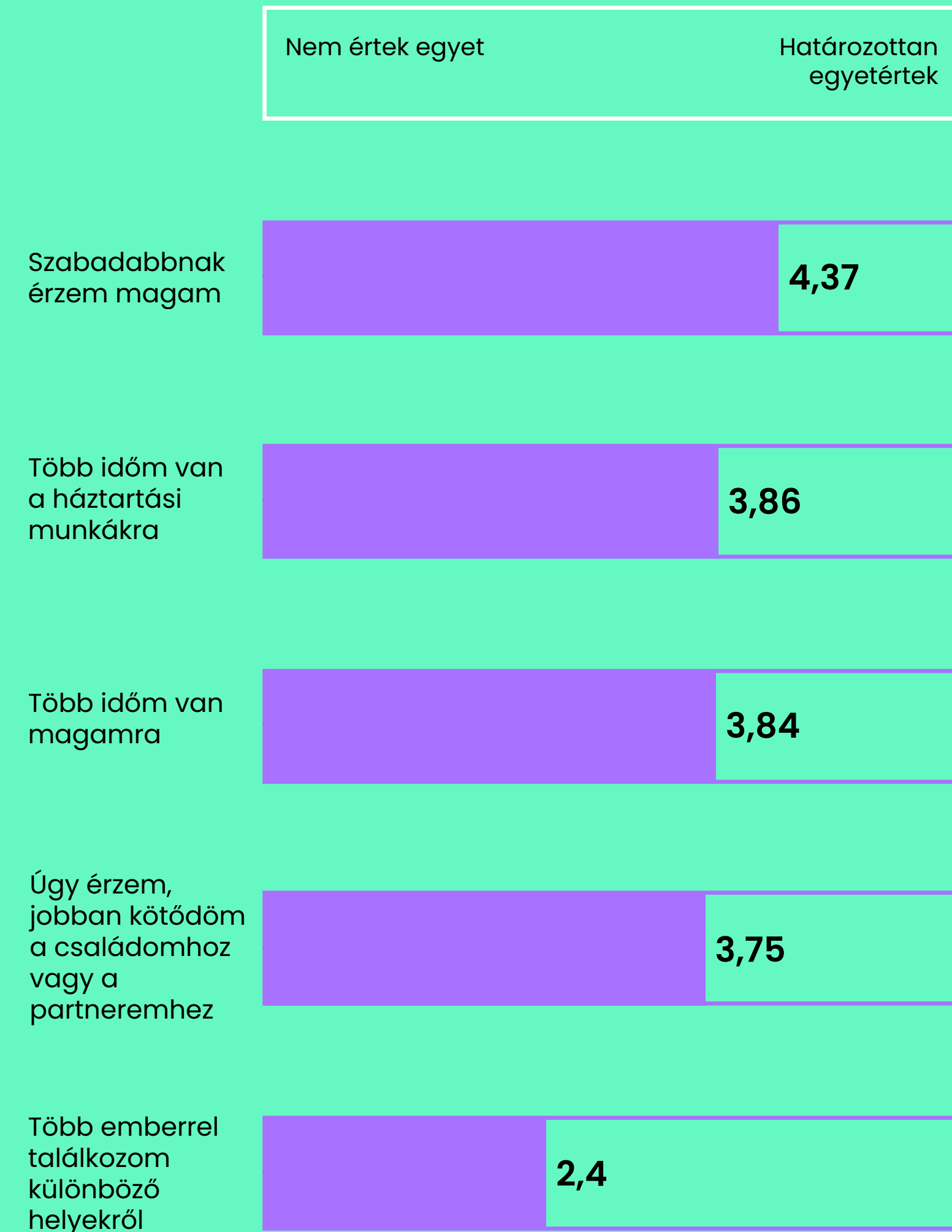
A válaszadók **61%-a** jelezte, hogy a távmunkára/hibrid munkára való áttérés után **szabadabbnak** érezte magát, **42%-uknak** pedig **több ideje** lett saját magára.



Milyen pozitív hatásai vannak a távmunkának/hibrid munkának?

A távmunka és a hibrid munka **számos pozitív tapasztalatot mutat**, ez tény. Valójában ez véget vethet a témával kapcsolatos összes dilemmának, különösen, ha megnézzük a tanulmány következtetéseit.

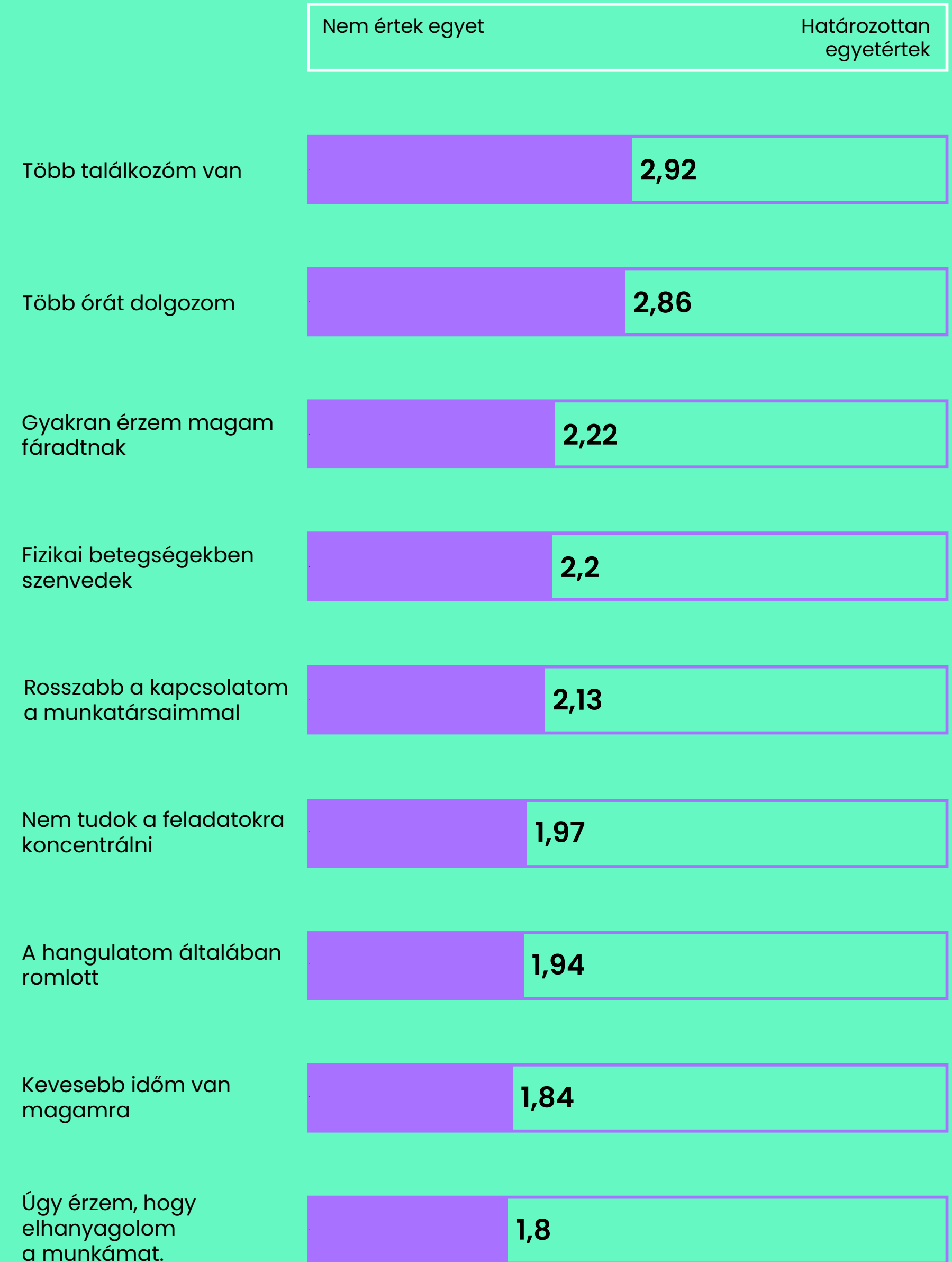
A válaszadók által értékelt összes lehetőség közül **csak egy** maradt a 3,00-as súlyozott átlag alatt („Több emberrel találkozom”). A többi nagyon **közel** mozgott **a 4,00-as eredményhez az ötfokozatú skálán**, és az egyik opció meghaladta azt: „Szabadabbnak érzem magam” - 4,37.



Milyen negatív hatásokat észlelünk?

A negatív hatásokat kutatva szándékosan több lehetőséget javasoltunk. Voltak feltételezéseink az informatikusok távmunkával és hibrid munkával kapcsolatos véleményéről, és a lehető legszélesebb körben szeretnénk volna megvizsgálni, hogy ezek valóban előfordulnak-e az irodán kívüli munkavégzés során.

A feltételezésünk helyes volt. A technológiai iparban dolgozó emberek jelezték, hogy **ezek a negatív hatások ritkán vagy nagyon ritkán fordulnak elő**. Két lehetőségnél volt a legmagasabb a súlyozott átlag: **„Több megbeszélésem van” (2,96)** és **„Többet dolgozom” (2,86)**. A többi opciót 5-ből 2,00 körül értékelték, ami egyértelműen azt mutatja, hogy ezek vagy nem zavarják az informatikai szakembereket, vagy egyáltalán nem fordulnak elő.



Amikor az előnyök felülírják a hátrányokat

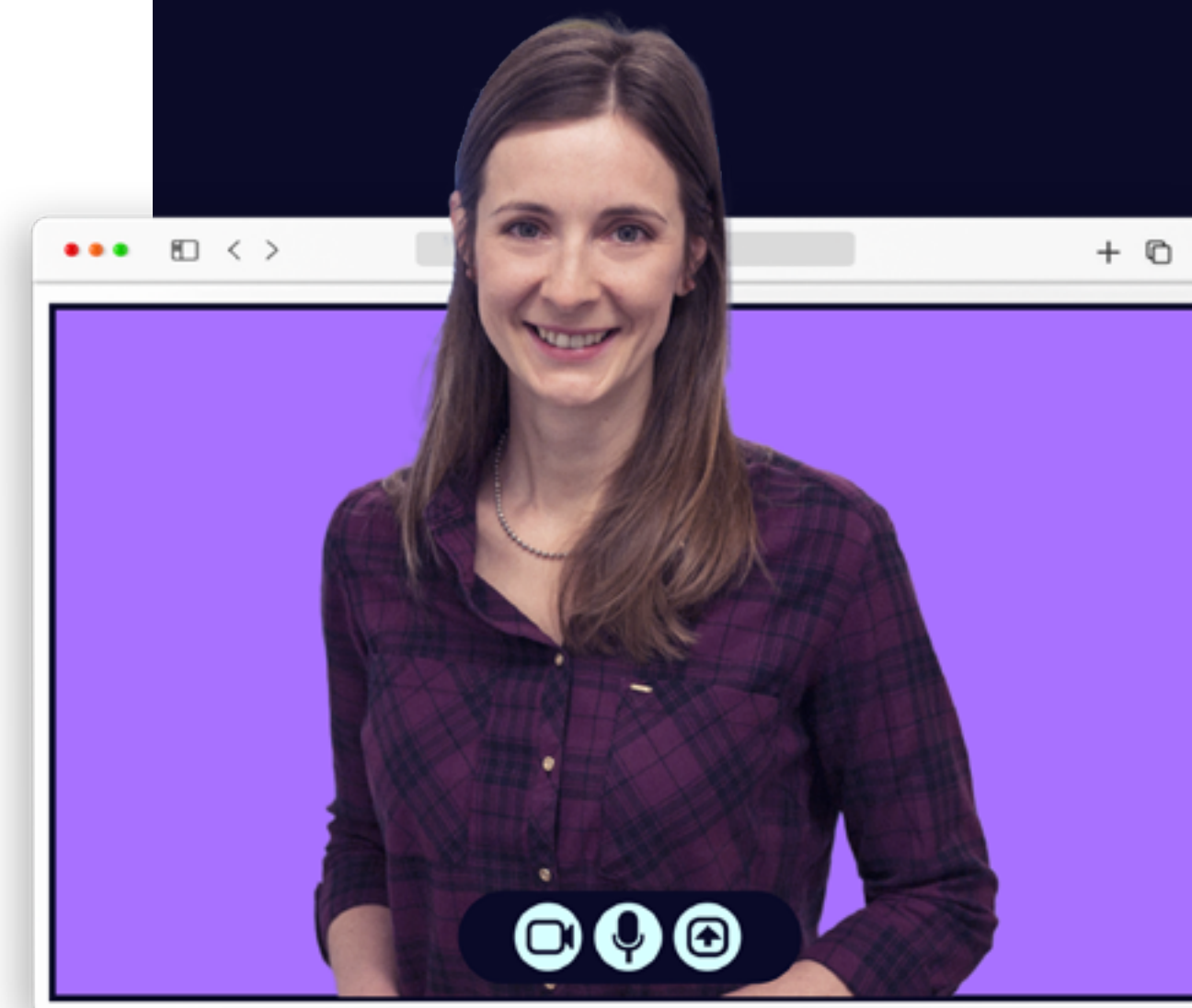
A távmunka többdimenziós, ezért nehéz egyértelműen megítélni, hogy jó vagy rossz. Egyesek számára ez egy valóra vált álom, mások számára a legnagyobb rémálom. Sok szó esett már az ingázással járó időmegtakarításról és az ezzel járó pozitív környezeti hatásokról. Mások értékelik a lehetőséget, hogy a mosógépbe dobhatják a szennyest, vagy hogy jobb minőségű ebédet készíthetnek a saját konyhájukban.

Természetesen az előnyök közé tartozik az a szabadság is, hogy különböző helyekről dolgozhatunk, így amikor befejeztük a napot, úgy érezhetjük, mintha nyaralnánk. Ha kényelmes körülmények között, nyugalomban és csendben dolgozunk, az minden bizonyosan pozitív hatással lehet a kreatitásunkra vagy a koncentrációs szintünkre.

Sokan elismerik azonban, hogy ez azért még nem minden. Azért vonzódnak az emberekhez, mert az

otthoni körülmények nem olyan jók, mint szeretnénk (síró csecsemők és fűrés a háttérben még mindig alap). A zavaró tényezők sokasága leselkedik ránk, mert például az internet nem stabil, és minden beszélgetést szándékosan kell elkezdni – nem „mellékesen” történnek, így sok információról lemaradunk. A képzési folyamatok tovább tartanak, mivel kritikusán fontos egy új kommunikációs formát megtanulni, ami több időt vesz igénybe. Emellett nehéz „kilépni a munkából”, ha otthonról dolgozunk, a munkavállalók megszűnnek érezni a vállalati kultúrát, és néhányuknak nincs elég önfegyelme a produktív munkához.

Sokan közülünk már régóta hatékonyan dolgozik teljes távoli modellben, így tudjuk, hogy megfelelő körülmények és megfelelő megközelítés mellett ez lehetséges. Aztán hogy milyen modellt választunk, az elsősorban a személyiségünktől függ.



HEAD OF PEOPLE & OPERATIONS NO FLUFF JOBS

Paulina Król

Kiadó:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

CSATLAKOZZON A LENGYEL IT ÁLLÁSBÖRZÉK
LEGNAGYOBB KÖZÖSSÉGEIHEZ



Jelentést partner:



A kiadvány a következők közreműködésével készült:

A tanulmány és a jelentés szerzője:

Marek Jarzqbek

Szerkesztő:

Ania Żbikowska

Tervező:

Natalia Albecka-Eikmann

Michał Rogoziński

Fordító:

Milena Kotelba

 Kérdése vagy együttműködési ötlete van?

Lépjen kapcsolatba velünk!

marketing@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS