

DIPLOMADOLGOZAT

NÉV
szak

Pásztor Judit
Emberi erőforrás tanácsadó szak

Gödöllő

2023



Szent István Campus

Gödöllő

Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés

**AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS HATÁSA AZ Y GENERÁCIÓ MUNKAHELYI
TELJESÍTMÉNYÉRE ÉS SZOCIÁLIS KAPCSOLATAIRA**

Belső konzulens: **Dr. Visztenvelt Andrea Egyetemi adjunktus**

Készítette: **Pásztor Judit**

SXY2EG

levelező tagozat

Intézet/Tanszék:

**Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet
Humántudományi és Szakképzési Tanszék**

Gödöllő

2023.

Tartalom

1. Bevezetés.....	4
1.1. Témaválasztás indoklása, kutatás célja	4
A kutatás célkitűzése	4
1.2. Hipotézisek.....	5
2. Szakirodalmi áttekintés	6
2.1. Pandémia következtében a home office elterjedése	6
2.2. Home office kialakulásának története, pandémia előtti gyakorlat	6
2.6. Home office és a távmunka fogalmának tisztázása.....	13
2.7. Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai az egyénekre levetítve.....	16
2.9. Az elemzett mintacsoport az Y generáció, Y generáció a munkahelyen	22
3. Vizsgálat módszerei	25
3.1. Adatfeldolgozás során alkalmazott módszerek	25
3.2. Google kérdőívek feldolgozásának eredménye.....	26
3.3. Személyes interjúk	38
4. Eredmények és értékelésük	40
4.1. A home office pozitív hatással van a munkavégzés hatékonyságára	40
4.2. A home office pozitív hatással van a szociális kapcsolatokra.....	41
5. Következtetés	44
6. Összefoglalás.....	46
7. Felhasznált irodalom	48
8. Mellékletek.....	50
8. Függelék.....	67

1. Bevezetés

1.1. Témaválasztás indoklása, kutatás célja

Mivel ez a téma nagyon foglalkoztat, korábban elhatároztam, hogy a szakdolgozatomat e problémakör megvizsgálása kapcsán fogom megírni. A kutatómódszertan tantárgy keretében a tavalyi félévben már készítettem egy beszámolót az otthoni munkavégzés mentálhigiéniai hatásairól, következményeiről. Viszont előtte szeretném megmérettetni magamat egy tudományos diákköri konferencián. Személy szerint én is érintett lettem a témakörben, a világjárvány ideje alatt minden második héten otthonról dolgozhattam az előző munkahelyemen, bár már előtte is volt szerencsém multinacionális környezetben kipróbálni az otthoni munkavégzést.

A kutatás célkitűzése

- Elsődleges célom, hogy bizonyítást nyerjen az, hogy téves az az elképzelés, hogy a home office bevezetésével a szociális kapcsolatok sérülnek, ezáltal pedig a munka hatékonysága is visszaesik.
- A vizsgálataim során arra próbálok választ kapni, hogy a munkahelyi stressz kezelésére milyen hatással van az otthoni munkavégzés lehetősége.
- Célom, hogy rávilágítsak arra, hogy a hibrid rendszerben való munkavégzés a munkavállaló mellett a munkáltatónak is érdeke, hiszen a HO bevezetésével a dolgozók komfortérzete lényegesen javulhat, ami kedvezően befolyásolhatja a hatékonyságot is.
- Keresem azokat az összefüggéseket, meghatározó motívumokat, melyek rámutatnak az otthoni munkavégzés előnyeire és hátrányaira.
- Fel kívánom tárni azokat az ok-okozati összefüggéseket, melyek az otthoni munkavégzés népszerűségéhez és egyre inkább történő elfogadottságához vezettek.

Hazákban eddig is létezett az otthoni munkavégzés fogalma, még ha kevés munkaadó adta is meg ezt a lehetőséget korábban a munkavállalói részére. A pandémia óta egyre több cég és vezető ismeri el, hogy nem a jelenléten múlik az elvégzett munka minősége és mennyisége, sok munkavállaló pedig olyannyira ragaszkodik a home office lehetőségéhez, hogy akár munkahelyet is váltana, ha az megszűnne. A megoldást a jól működő hibrid rendszer jelenti, ám ehhez alaposan kidolgozott keretekre van szükség, ami hosszú távon is segíti a munkavállaló és a munkáltató közötti partneri viszony erősödését.

Kutatásom első módszere google kérdőíves felmérés készítése volt, közel 250 budapesti egyénnel, akik otthonról dolgozhatnak legalább hetente egyszer. Olyan jellegű adatokra is rákérdeztem, hogy mi kapcsán hagyta ezt jóvá a cége, korlátozza-e a szakmai előmenetelét az otthoni munkavégzés a válaszadóknak. A kérdőíves felmérés eredmény összevetése után úgy véltem, hogy szűkítem a kört és egy adott szegmensre fogok fókuszálni, a korosztályomra, budapesti y generációs felsőfokú végzettségű egyének válaszaival fogok tovább dolgozni. Kíváncsi voltam, hogy a korosztályomhoz tartozó hasonló végzettségű, edukált személyek hogyan élik meg az otthoni munkavégzést.

1.2. Hipotézisek

Kutatásom során szerettem volna fényt deríteni arra, hogy valóban igaz-e az a két elméletem az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban, miszerint:

- 1.) *A home office pozitív hatással van a munkavégzés hatékonyságára***
- 2.) *A home office pozitív hatással van a szociális kapcsolatokra***

2. Szakirodalmi áttekintés

2.1. Pandémia következtében a home office elterjedése

Pár gondolat erejéig szeretnék írni az otthoni munkavégzés rohamos elterjedéséről hazánkban az elmúlt két-három évben. Egyre több cég és vezető ismeri el, hogy nem a jelenléten múlik az elvégzett munka minősége és mennyisége, sok munkavállaló pedig olyannyira ragaszkodik a home office lehetőségéhez, hogy akár munkahelyet is váltana. A megoldást a jól működő kiépített on-line hibrid rendszer jelenti, ám ehhez alaposan kidolgozott keretekre van szükség, ami hosszú távon is segíti a munkavállaló és a munkáltató közötti partneri viszony erősödését.

2020. március közepe táján a cégek többségét kényszerhelyzet elé állította a világjárvány miatti új világrend beállta, újragondolni kényszerült a munkavégzés korábbi logikáját, vagy megbénult a működése. A világjárvány jelentősen megváltoztatta a lakosság mindennapi életét. Több szempontból, gyakran egymással ellentétes hatást kifejtve került fókuszba a biztonság, és annak különböző társadalmi dimenziói. A fizikai egészségi állapot védelme érdekében, a munka- és a személyes emberi kapcsolatok (akár rokoni, baráti vagy éppen munkahelyi kontaktok), és az ehhez kapcsolódó lelki egészség nyújtotta biztonság egyik pillanatról a másikra megrendült. A KSH munkaerő-felmérése szerint 2020 márciusában 8 százalékra, majd áprilisában-májusában 17 százalékra nőtt a rendszeresen vagy alkalmanként otthoni munkavégzésben dolgozók aránya. Korábban ez a szám 3 százalék körül mozgott a 15–74 éves foglalkoztatottak körében (KSH 2021). A növekedés a 2021-es évben is folytatódott, a megkérdezett magyar munkavállalók 69%-a dolgozott otthonról az elmúlt évben, és 84%-uk a jövőben is szívesen végezné a munkáját továbbra is ilyen formában.

2.2. Home office kialakulásának története, pandémia előtti gyakorlat

A globális emberkísérletet úgy hívták, átállás az otthoni munkavégzésre, azaz a home office-ra. Ez még azoknál a cégeknél is komoly fejtörést okozott, ahol ennek már korábban is volt valamilyen hagyománya.

A vilájárvány előtt a munkavállalók akkor éltek, élhettek többnyire (felsőbb) vezetői jóváhagyással az otthoni munkavégzés lehetőségével, ha halaszthatatlan intézni valójuk volt, pl. jött a villanyóra leolvasó vagy szükséges volt orvoshoz eljutniuk, amennyiben csak napközben sikerült időpontot foglalni egy halaszthatatlan vizsgálatra.

Számos helyen nem volt sem kidolgozott rendszere, leírása, szabályozása, sem jól bejáratott ritmusa az otthoni munkavégzésnek, és a cégek vezetői is meglehetősen szkeptikusan álltak hozzá. Tartottak tőle, hogy a munkateljesítmény csökkenni fog a vezetői kontroll nélkül, hiszen olyan jellegű munka világban, társadalomban, munkakörülmények között szocializálódtak a vezetők (főként a baby-boom, X generáció tagjai), ahol hétfőtől péntekig a beosztottak személyesen voltak jelen az irodában. A munkaidő leginkább reggel nyolctól délután fél ötig tartott. Ilyen körülmények között napközben is szemmel lehetett tartani a kollégákat, s ha csökkenne a lelkesedésük, a munkakedvük, vagy szoros határidők voltak, akkor közvetlen instruálással, pár pozitív szóval előre lehetett lendíteni őket, hogy ismét vissza tudjanak térni a feladatukhoz.

Jelen tanulmányból az az összefüggés is napvilágot lát, hogy a járvány következtében lett engedélyezve a munkavállalók többségének az otthoni munkavégzés.

Legtöbb cégnél korábban nem volt megszokott a távoli munkavégzés, nem volt ennek sem divatja, sem kialakított formája, szabályzata, hanem a karantén elején az események felgyorsulása végett nagyon gyorsan kellett reagálni a humánerőforrásban dolgozóknak. Ahogy megsokasodtak a kidolgozásukkal kapcsolatos kérdések és tanácsok, a HR szakma különböző fórumokon kereste a választ, megosztották egymás közt az ezzel kapcsolatos kérdéseiket, tanácsaikat, hogy a távmunka alapelveinek kidolgozásával segítsék egymást, a dolgozókat és a vezetőket.

Az információs és kommunikációs technológiák, valamint a globalizáció lehetővé tették a munkavállalók számára, hogy távoli helyeken dolgozzanak, rugalmasabb munkaidő-beosztással és kevesebb korlátozással.

Az ilyen rugalmas munkavégzési formák előnyei közé tartozik az idő és a pénz megtakarítása, az élet és munka egyensúlyának javítása, valamint a munkavállalók nagyobb szabadsága és önállósága. Ugyanakkor az ilyen munkavégzési formák kihívásokat is jelenthetnek, például a munkahelyi elszigeteltség, a munkakapcsolatok hiánya és az egyensúlyhiány a magánélet és a munka között.

Az ilyen munkaviszonyok előfordulása az egyes országokban eltérő lehet, és függ az adott ország munkaerőpiaci és szociális feltételeitől. Az ilyen munkaviszonyok szabályozása is eltérő lehet az országok között, és sok országban az ilyen munkavégzési formákra vonatkozó jogszabályok fejlesztése folyamatban van. (Finna & Gyökér, 2009)

2.3. Információtechnológia egyre nagyobb szerepe van

Az információtechnológia szerepe az üzleti világban az utóbbi években egyre nőtt, és a COVID-19 járvány még tovább fokozta ezt a trendet. Az érintett szervezetek számára az IT az egyik legfontosabb eszköz az üzleti folyamatok fenntartásához és az ügyfélkapcsolatok ápolásához. KPMG CIO felmérése valóban jó bepillantást nyújt az informatikai vezetők reakciójába a pandémiára. A felmérésből kiderül, hogy az informatikai vezetőknek fel kellett készülniük a válság hatására, és azok a szervezetek, amelyek már korábban megkezdték a digitális átalakulást, jobban felkészültek a változásokra.

A felmérés eredményei szerint az informatikai vezetők az alábbi stratégiákat alkalmazták a válság idején:

Rugalmasság: Az informatikai vezetők az üzleti folyamatok rugalmasságának növelésére összpontosítottak. Az üzleti folyamatok digitalizálása és automatizálása segített a vállalatoknak a munkaerőtáboruk átrendezésében és a rugalmasabb munkavégzés lehetőségének megteremtésében.

Biztonság: Az informatikai vezetők megnövelték az adatbiztonsági intézkedéseket, hogy megvédjék az adatokat a növekvő cyber-bűnözés ellen.

Felhőalapú megoldások: Az informatikai vezetők nagyobb mértékben használták a felhőalapú szolgáltatásokat és alkalmazásokat. A felhőalapú megoldások lehetővé teszik a munkavégzést bármilyen helyről, amennyiben van internet-hozzáférés.

Mesterséges intelligencia (MI) és gépi tanulás: Az informatikai vezetők nagyobb mértékben használták az MI és a gépi tanulás technológiáit a folyamatok hatékonyságának növelése érdekében.

Digitalizáció: Az informatikai vezetők továbbra is nagyobb mértékben digitalizálták az üzleti folyamatokat és szolgáltatásokat. Az online értékesítés, a távoli munkavégzés és a virtuális konferenciák általánossá váltak.

Az informatikai terület megbecsültsége, szerepe nőtt, és szorosabbá vált az üzleti és a technológiai területek közötti együttműködés. A digitalizáció fontosságát felismerő cégek az informatikai és az üzleti tervezést együtt kezelik, és az ergonomikus és egyszerű digitális megoldások arányának növekedése várható a járvány következő hullámában. Összességében a digitális transzformáció és a digitalizáció fontossága továbbra is meghatározó marad a vállalatok IT költségeiben és üzleti tervezésében, mivel a digitális megoldások lehetőséget kínálnak a hatékonyabb és versenyképesebb működésre.

A megváltozott környezetünk egyik új kihívása a kibertérből érkező támadások számának növekedése, ami miatt felértékelődött a kiberbiztonsági szakértők iránti kereslet. Az otthoni munkavégzésre való átállás miatt az informatikai vezetőknek jól képzett kiberbiztonsági szakembereket kellett keresniük. Az informatikai vezetők további szakembereket is keresnek, beleértve az informatikai változásmenedzsment szakértőket, vállalati és technológiai, architektusokat, valamint advanced analytics szakértőket. Az IT vezetők 47%-a úgy véli, hogy a járvány véglegesen felgyorsította a digitális átalakulást és a feltörekvő technológiák alkalmazását. Bár a technológiai kiadások a járvány idején jelentősen nőttek, a technológiai költségvetés a következő évben nyomás alá kerülhet. Az IT vezetők 43%-a vár költségvetési növekedést a következő 12 hónapra, ami azonban már kevesebb, mint a COVID-19 előtti várakozások. Az IT beruházási keret továbbra is csaknem kétszerese a 2008-as válság utáni évek informatikai keretösszegének.

Összességében a COVID-19 járvány hatása jelentős volt az informatikai szektorra és a digitális átalakulásra. A kiberbiztonsági szakemberek iránti kereslet nőtt, és az IT vezetők további szakértőket is keresnek. A járvány felgyorsította a digitális átalakulást és a feltörekvő technológiák alkalmazását, de a következő évben a technológiai költségvetés csökkenhet, az IT beruházási keret azonban továbbra is magas szinten marad.

A COVID-járvány által okozott változások rámutattak arra, hogy a vállalatoknak rugalmasnak kell lenniük és gyorsan kell reagálniuk a változó körülményekre. A digitális transzformáció lehetőséget kínál arra, hogy a vállalatok gyorsan alkalmazkodjanak és megőrizzék versenyképességüket. Az adatbiztonság, az adatelemzés, a robotizálás, az adatvédelem, az ügyfélélmény és a cloud technológia azok a területek, ahol a vállalatok jelentős előrelépést tettek az elmúlt időszakban. Az AI és a gépi tanulás azonban viszonylag kis fejlődést mutatnak, miközben ezek a technológiák lehetővé teszik az öntanuló rendszerek alkalmazását a nagy adathalmazok feldolgozására és az üzleti

hatékonyság javítására. Az AI és a gépi tanulás kihasználása és fejlesztése a jövőben is fontos kihívást jelent majd a vállalatok számára. Azok a vállalatok, amelyek sikeresen alkalmazzák ezeket a technológiákat, nagy előnyre tehetnek szert a piacon és javíthatják üzleti eredményességüket. A digitális gyorsvonatra való felkészülés és a digitális ügyfélkiszolgálás prioritássá válik a jövőben, így a vállalatoknak készen kell állniuk digitális transzformációra és a technológiai fejlesztésekre (KPMG, Harveynash 2022).

2.4. Digitális infrastruktúra

Magyarországnak nemzeti digitalizációs stratégiai terve 2021-től 2030-ig kerül megvalósításra. Fontos a vidéki városok felzárkóztatása és megfelelni az uniós színvonalnak is. A DESI (jelentése a digitális gazdaság és társadalom fejlettségét mérő mutató) hálózati összekapcsoltság mutatója képet ad a tagállamok digitális infrastruktúrájáról. 2020-as jelentés alapján Magyarország a 28 uniós tagállam közül a 7. helyet foglalja el, amely jelentős javulás az előző évekhez képest.

Az uniós átlaghoz képest a legnagyobb eltérés a következőkben lett: gyors és a mobil szélessáv igénybevétele terén mutatkozik: míg előbbi esetében kiemelkedően teljesít hazánk (a háztartások arányában mért értéke az EU átlagának duplája); addig utóbbi tekintetében (100 főre jutó előfizetés) jelentősen elmarad az EU átlagától.

A vezetékes internet-penetráció 2011 óta folyamatos növekedést mutat Magyarországon. A 2011-es 21,4%-os érték még jóval a 27%-os EU-s átlag alatt maradt, és a különbség a mai napig megmaradt, Magyarország továbbra is 4% ponttal marad el az uniós átlagtól.

A számítási kapacitás és a mobilinternet-forgalom növekedése összefüggésben áll a fejlettebb hálózatok és okostelefonok elterjedésével. Az előbb említett telefonok képesek nagyobb mennyiségű adatot kezelni és előállítani, mint az előző generációs mobiltelefonok. Emiatt az új fajta okostelefonokra történő adatforgalom növekedése magasabb ütemű, mint a nagyképernyős eszközöké.

Az adatforgalom növekedése azonban problémákat is felvet. Az egyre növekvő adatforgalom miatt egyre nagyobb szükség van nagyobb sávszélességre és nagyobb adatátviteli sebességre. Ez kihívás elé állítja a mobil szolgáltatókat és a hálózatokat kezelő szervezeteket.

Az adatmennyiség növekedése a felhasználók számára is jelentős költségeket jelenthet, ha az adatforgalom korlátozott, és ha az adatforgalom korlátozásának határai elérhetővé válnak, akkor a felhasználók kénytelenek lehetnek többet fizetni az adatforgalom növekedése miatt.

Az adatforgalom növekedése jelentős hatással lehet az üzleti szektorra is, mivel az online szolgáltatások és az adatelemzés jelentős mértékben támaszkodik az internetkapcsolatokra és az adatátvitel sebességére. Az adatforgalom növekedése továbbá növeli az adatvédelmi kockázatokat is, mivel az adatok nagyobb mennyiségben mozognak az interneten és nagyobb mértékben vannak kitéve a támadásoknak és az adatlopásnak.

A digitális infrastruktúra Magyarországon folyamatosan fejlődik, magas minőségű és szolgáltatási színvonalú hálózatokkal és uniós átlag feletti NGA lefedettséggel rendelkezik az egész országban. A vezetékes internetre előfizetők aránya folyamatosan növekszik, és az újgenerációs NGA és felhordó hálózatok fejlesztése is folyamatosan zajlik.

A 4G lefedettség és a fogyasztott adatmennyiség is jelentősen növekszik. Magyarország jól strukturált intézményi körének és 5G stratégiájának köszönhetően hatékony 5G hálózat jöhet létre, amit két teszhálózattal már most is tesztelnek az országban (Innovációs Technológiai Minisztérium, 2021).

Lényeges szempontok a távmunka s a home office-nál, hogy mennyire gyors, lefedett az internethálózat, hogy az irodától távol is zökkenőmentesen működjenek a technikai feltételek, ne lehessen a munkavállalónak arra hivatkoznia, hogy nem voltak meg a megfelelő csatlakozási lehetőségei. Hiszen ezáltal bizonytalanságot, bizalmatlanságot szülne a vezetőjében, hogy nem számíthat rá, ha otthoni munkavégzésről van szó. Illetve már eléggé elterjedtek az internet kávézók, vagy a becsatlakozási lehetőségek, társulások egy

2.5. Atipikus foglalkoztatás

Az atipikus foglalkoztatás előnyei a munkavállalók szemszögéből, hogy olyan egyének is munkához juthatnak, akik egészségi állapotuk vagy egyéb elkötelezettségük miatt nem kaptak volna munkát, nem tudták volna vállalni a „tipikus” foglalkoztatást. Az atipikus foglalkoztatás rugalmas, a munkavállalóknak többnyire könnyebb összehangolni a munkát

és a magánéletet, kisgyermekes anyukáknak könnyebb munkát találniuk, illetve diákoknak is lehetőséget teremt a munkavégzésre. A munkavállalóknak lehetősége nyílik akár több munkahelyen, vagy akár otthonról dolgozni (László, 2007).

Az atipikus foglalkoztatási forma valóban olyan munkavégzésre utal, amely nem felel meg a hagyományos munkaviszony feltételeinek, mint például a határozatlan idejű munkaszerződés, teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, stb. Az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik többek között a részmunkaidős foglalkoztatás, az időnymunka, a projekt alapú munkavégzés, a távmunka, az alkalmi munkavégzés és az önálló vállalkozói tevékenység (Ferencz, 2014).

Atipikus foglalkoztatási formák, mint például a távmunka vagy home office, jelentős hatással lehetnek a motivációs módszerekre a jövőben. Az ilyen foglalkoztatási formák rugalmasabb munkavégzést tesznek lehetővé, ami a munkavállalók számára nagyobb elégedettséget és kényelmet jelenthet. Emellett az ilyen munkavégzési formák segíthetnek csökkenteni a munkahelyi stresszt és javítani a munka és magánélet egyensúlyát.

Az atipikus foglalkoztatási formák hatékonysága és hatása a szervezetben azonban több tényezőtől függ, mint amit Ön is említett. Az egyéni vagy közös érdekek, az egyéni vagy kollektív felelősség mértéke, az együttműködő közösség érzése, valamint az alkalmazotti vagy vállalkozói státusz mind fontos szerepet játszanak a munka sikerességében. Az egyéni jellemzők, mint az időmenedzsment kompetenciák, az önállóság és a karrieraspirációk is befolyásolják a távmunka hatékonyságát.

A vezető hozzáállása és a bizalom szintje is kulcsfontosságú tényezők az atipikus foglalkoztatási formákban. A vezetőknek támogató környezetet kell biztosítaniuk a távmunka végzéséhez, és biztosítaniuk kell a szükséges kommunikációt és a kapcsolattartást a munkavállalókkal. A bizalom szintje szintén kulcsfontosságú, és mind a munkáltató, mind a munkavállaló részéről fontos a kölcsönös bizalom és elkötelezettség.

Összességében az atipikus foglalkoztatási formák, mint a távmunka, egyre fontosabb szerepet fognak játszani a munkaerőpiacon, és a motivációs módszereknek is alkalmazkodniuk kell az új környezethez és kihívásokhoz. A sikerhez azonban több tényező is szükséges, és a szervezeteknek és a munkavállalóknak egyaránt alkalmazkodniuk kell a változáshoz.

Összefoglalva, Geskó (2011) tanulmánya hangsúlyozza, hogy fontos megkülönböztetni a kényszerű és az önként vállalt atipikus foglalkoztatást, valamint figyelembe venni azt, hogy az atipikus foglalkoztatás kialakulása milyen külső körülményekre vezethető vissza. Ez segíthet abban, hogy hatékonyabb intézkedéseket lehessen hozni az atipikus foglalkoztatás problémáinak kezelésére.

A tipikus foglalkoztatási formákhoz képest, akik korábban nehezebben találtak munkát, például a családjukat nevelő szülők vagy azok, akiknek korlátozott a mozgóképessége. Az otthoni munkavégzés segítségével ezek a személyek könnyebben tudnak dolgozni és javíthatják a foglalkoztatási helyzetüket.

Ezenkívül, az otthoni munkavégzés lehetőséget ad az egészséges életmód fenntartására is, például könnyebben lehet tornázni vagy egészséges ételeket fogyasztani a saját konyhában, ami hozzájárulhat a munkavállalók jobb egészségi állapotához és magasabb produktivitásához (Venczel-Szakó, 2021, Jarjabka, 2020).

Az atipikus foglalkoztatási forma előnyei közé tartozik a munkáltatók számára a rugalmasság és a költséghatékonyság, mivel lehetővé teszi a munkaerő rugalmasabb kihasználását és csökkenti a fizetési kötelezettségeket. A munkavállalók számára pedig lehetőséget ad arra, hogy a munkájukat az életük más területeivel összeegyeztessék, és rugalmasabb életmódot folytassanak. Azonban az atipikus foglalkoztatásnak lehetnek hátrányai is, például a bizonytalanság és a szociális biztonság hiánya a munkavállalók számára, valamint a hosszú távú karriertervezési lehetőségek hiánya. Emellett az atipikus foglalkoztatás formái általában alacsonyabb béreket és rosszabb munkakörülményeket jelentenek a munkavállalók számára. A munkaerőpiaci rugalmasság előtérbe helyezése azonban fontos, hogy lehetővé tegye a gazdasági szereplők számára, hogy alkalmazkodjanak a változó gazdasági környezethez, és javítsák a versenyképességüket. Fontos azonban biztosítani a munkavállalók számára a megfelelő szociális biztonságot, hogy az atipikus foglalkoztatás ne vezessen a munkavállalók kihasználáshoz és kizsákmányolásához.

2.6. Home office és a távmunka fogalmának tisztázása

A következőkben megmagyarázom, hogy mi a különbség a home office és a távmunka között, mivel sokszor egymás szinonimájaként emlegetik a két munkavégzési formát,

viszont ez egyáltalán nem jogos. Nos, hazánkban a Munka Törvénykönyve szerint a következő tisztázása nagyon lényeges szempont a munkáltatói és munkavállalói oldalról:

„192/D. § E törvény alkalmazásában 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, 2004).

Tehát a fentiek szerint a távmunka az sosem a telephelyen, az adott cégnél történik, hanem egy az alkalmazott által választott tetszőleges helyszínen. A munkaszerződésben le kell fektetni, ha a munkavállalót ily módon foglalkoztatják és a kapcsolattartáshoz a megfelelő eszközöket a munkaadó biztosítja.

Távmunka lehetőséget jelent azoknak a munkavállalóknak, akik nehezen tudnak eljutni egy munkahelyre, vagy olyan helyen élnek, ahol nincs megfelelő munkalehetőség. Az informatikai tudással rendelkezők különösen alkalmasak lehetnek a távmunkára, mivel számukra az interneten keresztül könnyen elérhetőek a munkaerőpiaci lehetőségek.

Azonban fontos megjegyezni, hogy a távmunka bevezetése nem mindig jelent megoldást minden munkakörre és munkahelyre. Vannak olyan tevékenységek, amelyek megkövetelik a személyes jelenlétet, például az ügyfélszolgálat vagy a termelési folyamatok. Emellett a távmunka megfelelő szervezési és kommunikációs készségeket, illetve megfelelő technikai infrastruktúrát igényel mind a munkavállalók, mind pedig a munkaadók részéről egyaránt.

Ugyanakkor a nagyfokú önállóság és egyéni munkavégzés mellett a dolgozók izolációt és magányt is érezhetnek a távmunka során, ami befolyásolhatja a motivációjukat és teljesítményüket. Azonban fontos megjegyezni, hogy a távmunka nem mindenki számára megfelelő. Az önfegyelem és a határidők betartása kulcsfontosságú, és nem mindenki rendelkezik ezekkel a képességekkel. Emellett az irodán kívüli munkavégzés magányos tevékenység is lehet, és azoknak a munkavállalóknak, akiknek fontos a szociális kapcsolatokra épülő munkahelyi közösség, nehezebb lehet alkalmazkodniuk az ilyen munkakörnyezethez. Munkáltatóknak meg kell találniuk a megfelelő egyensúlyt a szükséges kompetenciák és a munkaerőpiaci szempontból veszélyeztetett csoportok igényei között. Fontos, hogy azoknak a munkavállalóknak is lehetőségük legyen a távmunka végzésre, akiknek kihívást jelent a hagyományos munkakörnyezetben a

munkavégzés, például a fogyatékkal élők vagy a családjukat ápolók. Számos munkahely nemis rendelkezik mozgássérülteknek, kerekesszékeseknek, látássérülteknek közlekedésére kialakított akadálymentes munkahellyel, így számukra is megfelelőbb, ha megszokott környezetükben tudnak dolgozni.

Az irodától távoli munkavégzés teljesen másfajta kommunikációs megközelítést igényel, - mind a vezető, mind a beosztott részéről-mint a hagyományos munkahelyi helyzet. Azonban mások számára a távmunka Összességében, a távmunka lehetőséget ad a munkavállalóknak és munkaadóknak arra, hogy rugalmasabb és hatékonyabb munkavégzést valósítsanak meg. Azonban a megfelelő körülmények és az egyensúly fenntartása elengedhetetlen ahhoz, hogy a távmunka pozitív hatása érvényesüljön mindkét fél részére.

A munkaadók számára a távmunka hátránya lehet a dolgozók felügyeletének nehézsége, a munkavégzés ellenőrzésének korlátozása, és a kommunikáció hiányosságai, amelyek a hatékony munkavégzést akadályozhatják. Az otthoni környezetből adódó zavaró tényezők is befolyásolhatják a dolgozói teljesítményt, és nehézséget jelenthetnek az alkalmazottak motivációjának és elkötelezettségének fenntartása is. A személyes kapcsolatok hiánya a munkatársak között csökkentheti a csapatmunka hatékonyságát és a munkahelyi lelkesítő, oldott hangulatot is az összeszokott kollegák között.

Mindent összevetve, a távmunka sok előnyt kínál mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára, de nem mindenki számára megfelelő. Fontos, hogy mind az alkalmazottak, mind a munkaadók gondosan mérlegeljék a lehetőségeket, és a legmegfelelőbb megoldást válasszák a számukra. A hatékony és eredményes távmunka végzéshez a megfelelő eszközökre, kommunikációs protokollra és munkafolyamatokra van szükség, az elkötelezettség és nagyfokú motiváció mellett.

Szóval az otthoni munkavégzés ezzel szemben egy lehetőség, egy megnevezés, és a gyakorlatban a szokásos munkavégzési helytől eltérő munkavégzésről van szó. Történhet egy írásbeli megállapodás formájában, avagy a munkáltató szabályzatban megfogalmazza az otthoni munkavégzés rendszerét, előírásait illetve szóbeli egyezségként köthető meg a munkavállaló és a munkáltató között.

Az okozhat problémát, szülhet feszültséget, hogy nincsenek letisztázva olyan kérdések, mely az eszközhasználatra (laptop, etc) és egyéb költségek viselésére vonatkozik. Például

olyan alapvető kérdésekre, hogy ki gondoskodik nyomtatópatronról, internet előfizetésről, a munkavégzéshez szükséges eszközökről.

Összességében a távmunka egyre fontosabb szerepet tölt be a munkaerőpiacon, de az egyéni igények és képességek figyelembevétele mellett kell alkalmazni, és azoknak a munkavállalóknak is elérhetőnek kell lenniük, akiknek a hagyományos munkahelyi környezet nem megfelelő (Geskó 2011).

2.7. Az otthoni munkavégzés előnyei és hátrányai az egyénekre levetítve

Az átállás a távmunkára és a home office-ra valóban jelentős kihívásokat és költségeket eredményezhet a munkaadóknak. Az ellenőrzés és a kontroll elvesztése miatt a munkaadóknak nagyobb bizalmat kell helyezniük a munkavállalókba és meg kell találniuk a megfelelő mérőszámokat és ellenőrzési mechanizmusokat, hogy továbbra is biztosítsák a hatékonyságot és az eddigi minőséget.

Az adatvédelem és az adatbiztonság kulcsfontosságú tényezők az otthoni munkavégzés esetén. A munkaadóknak biztosítaniuk kell a megfelelő biztonsági intézkedéseket és az olyan jellegű protokollokat, hogy a munkavállalók által kezelt adatok védettek legyenek, és ne kerüljenek illetéktelen kezekbe.

Természetesen emellett a munkavállalóknak is szükséges maximális mértékben betartani a biztonsági előírásokat az adatvédelem miatt, figyelni a kéretlen, gyanús tartalmú levelekre, megelőzve ezzel a kiber támadásokat. Továbbá részt venni a biztonságtechnikai tanfolyamokon, a témában folytatott megbeszéléseken, az elméleti ismereteket gyakorlati szinten használni, beépíteni a mindennapi munkavégzésébe, egyfajta rutinná válnia szükséges majd hosszabb távon az ilyen fajta figyelem, hogy kivédhesse az ilyen jellegű támadásokat a virtuális térben.

Egy idő után már a vezetők sem akartak mindig jelen lenni az éterben, és kialakult egy eljárás arra, mi a helyzet, amikor éppen nincs a gép előtt a kolléga. Alapvető elvvé vált a bizalom a munkavállalók és a munkáltatók között, melyeknél a munkaadók megértik és elhiszik, hogy az eltervezett munkamennyiség időre elkészül olyan minőségben, mintha on-site-ként dolgoznának a beosztottak, az irodai környezetből.

Az elmúlt két évben munkáltató és munkavállaló együtt tanulták meg, hogyan tudnak az online térben, a virtuális világban hatékonyan együttműködni, és a cégek nagyobb részének nem okozott gondot, hogy az irodai munkafolyamatok esetében átálljon a tartós HO üzemre.

Hátrányként említhetjük, amit Finna és Forgács (2010) tanulmányában olvastam, ahol több kockázati tényezőt is említene, amelyeket a távmunka és a home office alkalmazása során tapasztalhatunk. Ezek között szerepelnek a technikai zavarok, a feladatok allokációjának nehézségei, a bizalmas információk kontrolljának elvesztése, az önmenedzselés képességének hiánya, a motiváció hiánya, a nem megfelelő otthoni munkakörnyezet, a család mint zavaró tényező, a munkaalkoholizmus veszélye kialakulásának veszélye is fennáll, miszerint annyira összefolyik a munka és a magánélet, hogy igazán nem tud elszakadni a munkavállaló a munkájától; a megfelelő munkajogi háttér hiánya, a lassabb információcsere és a szervezeti kultúra gyengülése. Ezek a kockázatok lehetnek akadályai a távmunka hatékony és eredményes alkalmazásának. Azonban a megfelelő előkészítéssel, támogatással és szabályozással ezek a kockázatok minimalizálhatóak, és a távmunka előnyei érvényesülhetnek.

Továbbá fontos annak a kérdésnek a feltárása is, hogy mennyire vagyunk lelkiileg berendezkedve a hosszú távú otthoni munkavégzésre. A hibrid otthonról végzett munkatevékenység ugyanis nem mindenkinek okoz örömet, elégedettséget. Ezzel szemben vannak olyanok, akik egyáltalán nem akarnak már bejárni a munkahelyükre, megszokták a kényelmet, hogy nem kell az utazással plusz időt eltölteniük. Otthoni munkakörnyezetben célorientáltabbnak, fókuszáltabbnak és hatékonyabbnak érzik magukat.

Ezzel is magyarázható, hogy manapság egyre jobban elterjedt az open office rendszer, mely helytakarékoság folyománya is, átláthatóbbak a vezetők részéről a beosztottak elrendezése, könnyebb a különféle csapatokat együttesen koordinálni és összehangolni.

Van, aki viszont igényli a társaságot, extrovertáltabb, kommunikatívabb ember, jobban szeret csapatban dolgozni, emberek közé menni és nem egyedül, az otthoni magányában ülni minden nap, bezárva a saját, megszokott életterébe és gondolatai közé. Az ilyen típusú munkavállaló egy idő után éppen attól lesz frusztrált, hogy nem dolgozhat emberek között.

A teljes otthoni munkavégzés ráadásul esetenként a cég szociális hálóját, morálját is bomlasztja. Hiszen egy munkahelyen a napi munkavégzésen túl számos olyan kommunikációs forma megmutatkozik–legyen az egy kávézás, folyosói eszmecsere futtatás, közös csapat ebéd–, ami láthatatlan, informális hálót sző az emberek között, melynek során ötletek születhetnek, tovább lehet gondolni a feladatokat vagy már bejáratott folyamatokat lehet egymással megosztani. A munkaadó egyéni programok létrehozatalával teheti zökkenőmentesebbé, oldottabbá, probléma fókuszálttá azzal a munkavállaló életét, hogy, ahol lehetőséget kínálnak a munkahelyi és személyes kapcsolatok kezelésére, mely nem hozhatja vissza a „rég”pezsgő irodai életet, de közelíthet felé.

A lojalitás és az elkötelezettség csökkenése valóban problémát jelenthet a home office-ban dolgozó munkavállalók esetében, mivel az ilyen munkavégzési forma gyakran távolabb helyezi az alkalmazottakat az irodai közösségtől, a csapattól és magától a munkaadótól is.

A munkaadóknak meg kell találniuk a megfelelő módokat a munkavállalók motiválására például az átlátható jutalmazási és elismerési rendszerek kialakításával, valamint a rendszeres kommunikációval és kapcsolattartással. Az átállás költségei és időszükségletei változóak lehetnek, attól függően, hogy a munkaadók milyen szintű infrastruktúrával rendelkeznek már, és milyen mértékben tervezik a home office-t és a távmunkát bevezetni. Az egyes cégeknek egyedi megoldásokat kell kitalálniuk, melyek megfelelnek saját szükségleteiknek és korlátjaiknak (Hill 1998, Bankó 2003, Makó 2003, Barakonyi 2018).

A teljes jelenléti munkavégzésre visszaállással viszont munkavállalókat veszíthet a cég, hiszen az otthon adta rugalmasságot már nem szívesen adják fel az emberek. Már most látható, hogy megszorodott azoknak a munkavállalóknak a száma, akik kifejezetten a jelenléti munka visszaállítása miatt keresnek új állást.

A fentiek alapján javaslom a munkaadóknak, gondolják át, akár értékeljék át a home office adta lehetőségeket-nem szükséges visszaállni a teljes irodai jelenlétre, visszalépést eredményezne számos területen és elégedetlenséget szülne-, és a lehetséges előnyöket mind a munkavállalók, mind a munkaadók szempontjából. Még ha a járvány időszaka alatt kényszerből alkalmazták is az otthonról való munkavégzést, látható, hogy összességében elégedettek a munkavállalók ezzel a munkavégzési formával, érdemes kiaknázni a benne rejlő lehetőségeket. Már heti 1-2 nap otthoni munkavégzés engedélyezése is pozitívan

hathat a munkavállalókra, és a szervezet iránti elköteleződést is fokozhatja (az otthoni munkavégzési formával való elégedettség nagyobb azok körében, akik a munkaidejük nagyobb részében dolgoznak otthonról).

Javaslom továbbá, hogy a rugalmasság eszközével éljenek, hiszen számos előnyre tehetnek szert a munkaadók (tehetségek vonzása, megtartása, költségcsökkentések, elkötelezettség növelése a munkavállalók körében), ugyanakkor az ehhez szükséges feltételek biztosítása lehetséges, belátható időn belül megoldható (erre kiváló példa volt, amikor a járvány adta kényszerből kellett egyik pillanatról a másikra áttérni az otthoni munkavégzésre).

A jövőben elképzelhető, s szinte biztosak lehetünk abban, hogy szép fokozatosan a cégek túlnyomó többsége vegyes munkavégzésre áll át, azaz az otthoni munkát az „on site” munkavégzéssel ötvözi. Nem szabad figyelmen kívül hagyni, hogy ez a megnövekedett energiaáraknak is köszönhető, nemcsak a munkavállalók által megszokott otthoni munkavégzés kényelmének.

2.8. Generációkról általában 2023-as években

Fontos azonban megjegyezni, hogy a generációk határainak meghatározása nem egyértelmű, és eltérő források más és más időintervallumot határoznak meg a generációk között. A generációk sajátosságai és jellemzői is folyamatosan változnak az idő múlásával, és az egyes emberek között is eltérhetnek.

A veteránok generációja a második világháború utáni időszakban nőtt fel, 1925 és 1945 között születetteket értjük és az életük jelentős részét az azt követő gazdasági fellendülés és az ebből fakadó társadalmi változások határozták meg. Ebben az időszakban az általános életszínvonal javult, és az emberek számára sokkal több lehetőség nyílt meg a munkaerőpiacon és az oktatásban is.

A veteránok generációja számára azonban a munkaerőpiaci lehetőségek még mindig korlátozottak voltak, és sokan csak egy-két munkahelyen dolgoztak egész életük során. A munkahelyeken a hierarchikus rendszer és az alá-fölérendeltségi viszony még erőteljesebben érvényesült, mint ma.

Az értékrendjük és hozzáállásuk a mai napig hatással van a munkavállalókra, és sokan a veteránok generációja által meghatározott értékeket és szokásokat követik a munkahelyen is. Például a lojalitás és az elkötelezettség fontos értékek voltak a veteránok generációjában, és sokan ma is fontosnak tartják ezeket a tulajdonságokat.

A veteránok generációja számára a nők és a férfiak szerepe is jól meghatározott volt a társadalomban és a munkahelyeken is. A nők jellemzően az otthonra és a családra koncentráltak, míg a férfiak az anyagiakért felelősek voltak. Ez a szerepmegosztás azonban az évek során fokozatosan változott, és ma már a nők és a férfiak egyaránt számos lehetőséget kaphatnak a munkaerőpiacon.

Összességében elmondható, hogy a veteránok generációja meghatározó hatással volt a mai munkahelyi kultúrára és a munkavállalók hozzáállására. Az általuk képviselt értékek és szokások ma is fontosak lehetnek a sikeres karrierhez és a jó munkakapcsolatokhoz.

A Baby boomerek pedig az 1945 és 1960 között születettek. Az életkoruk miatt a Baby boom generáció tagjai már idősebbek, az első csoport az 1946 és 1955 között születettek és sokan közülük már nyugdíjba vonultak. Az ő értékrendjükben fontos szerepet játszik a hagyomány, a munka és a család. Ugyanakkor az általuk tapasztalt társadalmi és politikai változások is hatással voltak rájuk, és ezekre a változásokra eltérően reagáltak. Másik korcsoport tagjai a Baby boom generáción belül az 1956 – 1964-ig születettek, rájuk általános kiábrándultság jellemző.

Összességében elmondható, hogy mindkét korcsoport tagjai fontosak és értékesek a társadalom számára, és mindkettőnek megvannak a sajátos jellemzői, amelyeket érdemes figyelembe venni a kommunikációban és az együttműködésben (Tari 2010).

X generáció 1965-1975 között születettek, X generáció tagjai a technológiai forradalom kezdeti szakaszában nőttek fel, így számos változáson mentek keresztül az életük során. Ez a generáció már életkoruknak megfelelően átélte az írógépek és a faxgépek elavulását, majd azok helyét átvette a számítógép, majd a mobiltelefon és az internet. Az X generáció tagjai nagy valószínűséggel az elsők között voltak, akik használtak számítógépet, de

ugyanakkor még emlékeznek azokra az időkre, amikor az emberek írógéppel dolgoztak és levélben kommunikáltak egymással. Az X generáció munkavállalói általában nagyobb hangsúlyt fektetnek az egyéni teljesítményre, és hajlamosabbak az önálló munkavégzésre, mint a csoportmunkára. Azonban az X generáció tagjai számára fontos a csapatmunka és a kollégákkal való kapcsolat is, és általában nyitottak az új dolgok kipróbálására és az innovációra. Összességében az X generáció tagjai olyan emberek, akik széleskörű tapasztalatokkal rendelkeznek az életben és a munkahelyükön. Azok a vállalatok, amelyek megértik és kihasználják az X generáció képességeit és preferenciáit, sikeresek lehetnek a munkaerő megszerzésében és megtartásában (András 2017).

Manapság az osztályok és csoportok, évfolyamok nagy része az Y generációból áll, akik 1981 és 2000 között születtek (egy másik elnevezésük az ezredforduló generációja) Róluk majd lejjebb írok bővebben, külön alfejezetben fejtem ki.

Z generáció a 90-es évek közepe és 2010-es között született gyerekekek. Inkább kockázat minimalizálók, mint kockázattűrők. Szeretnek kedvenc kütyüjük és szeretteik (főleg a szülők) közelben maradni. Az alatt a kevés idő alatt, amit odakint töltenek, felnőttek által strukturált tevékenységet végeznek. Egyetértenek a szülőkkel abban, hogy a kinti világ nem elég biztonságos, így inkább gépeken játszanak odabent és össze vannak kötve barátaikkal online. A pénzt inkább összegyűjtik, nem költik el. Az is érdekes, hogy a Z-generáció tagjai a legtovább maradnak az oktatási rendszerben, ami lehetőséget ad számukra a további tanulásra és a képzésre, de ugyanakkor azt is jelenti, hogy amikor belépnek a munkaerőpiacra, már idősebbek és kevésbé rugalmasak lehetnek a változásokra.

Fontos azonban megemlíteni, hogy a generációs megkülönböztetésnek vannak korlátai, és az egyén saját élethelyzete és körülményei is jelentős hatással vannak tapasztalataira és kihívásaira. A generációk közötti különbségeknek az ismerete azonban segíthet a szervezeteknek és a munkáltatóknak megérteni és kezelni az alkalmazottaik igényeit és elvárásait (András 2017).

2.9. Az elemzett mintacsoport az Y generáció, Y generáció a munkahelyen

Az Y generáció tagjai közé az 1980-as évek és a 2000-es évek között született emberek tartoznak, akik az információs forradalommal együtt nőttek fel, gyerekként vagy kamaszként ismerkedtek meg a számítógéppel és az internettel, fiatal felnőttként az okos telefonokkal, így képesek voltak alkalmazkodni a technikai fejlődés okozta kihívásokhoz.

Szemléletüket, az élethez és a munkához való hozzáállásukat nagyban befolyásolja, hogy a fogyasztói társadalom tagjai valamint hogy sokukat gyerekként vagy fiatal felnőttként érte a 2001. szeptember 11-i terroristámadás, az ezt követő válságok, és az ezekről szóló hírek mindennaposá válása. Ezért szüleik gyakran túlféltették őket, így meggyőződésükké vált, hogy kivételesek, egyediek.

Gyerekként tanáraikkal közeli kapcsolatot szerettek fenntartani, szeretik úgy érezni, szerették, hogy személyesen csak rájuk figyelnek. Jelentős számukra a mentori jelenlét, ez később a főnökeikkel való kapcsolatban is megjelenik (Tari 2010).

Ahogy a tanulási folyamataikban, úgy a munkahelyen is előnyben részesítik a csoportmunkát, valamint érezni akarják az összetartozást, ezért igénylik a nagy, közös tereket, ugyanakkor, ha a munkahely nem felel meg az elvárásaiknak, gondolkodás nélkül odébállnak. Azt a munkahelyet keresik, ami hozzájuk illik, nem ők akarnak beolvadni, alkalmazkodni. Fontos számukra a munka és a magánélet egyensúlya,- ezért nem fektetnek plusz időt és energiát a munkába. A munkaidő végén veszik a kabátjukat, emiatt idősebb kollegáik, (Espinoza 2008) alulmotiválnak, gyakran lustának ítélik meg őket, pedig csak nem a munka az első számukra.

Kényelmes, meghitt, családi munkahelyi légkörre vágnak, és lehetőleg azonnali karrierlehetőségre, mely lehet horizontális és vertikális egyaránt, azaz számukra az oldalirányú mozgás is karriert jelent, amiben a tanulmányaik során megszerzett széles körű tudásukat kamatoztathatják, és folyamatosan új tudásra is szert tehetnek. Továbbá fontos számukra az is, hogy a munkahely megfelelő technikai fejlettséggel rendelkezzen, hiszen ők az információt az internetről szerzik be, az infokommunikációs eszközök a mindennapjaik részét képezik, ezeket a munkahelyen is használni akarják. Igénylik a rugalmas munkaidőt és a rugalmas munkavégzési helyet is – vagyis a távmunka

lehetőségét –, hiszen a mobileszközök segítségével bárholnan el tudják végezni a munkájukat.

Emellett a társadalom azt sugallja, hogy ha nem állnak bele ebbe a pörgő ritmusba az emberek, akkor lemaradnak valamiről, emiatt is fontos a kiegyensúlyozott gyermekkor, stabil családi háttér. Meglehetősen igénylik a távmunka végzés lehetőségét, sőt már elvárás a köreikben (Tari 2010). Számukra jelentőséggel bír az is, hogy amennyiben 16.30-kor befejeződik a munkaidejük mondjuk egy államigazgatási pozíciójukban, akkor el is tudjanak haza indulni, s ne tartsa fel őket senki, sem a kollega, sem a főnök. Ők nem olyan szervezetet keresnek, amelyhez ők illenek, hanem pont az inverzét inkább. Tehát azt nézik, hogy az a szervezet, ahol dolgoznak hogyan illeszthető be a magánéletükbe. Ugyanakkor azzal is tisztában vannak, hogy maximális erőbedobással kell hajtaniuk (ezt a baby booms kollegák versenynek élik meg és frusztrálja őket), nem sétálgathatnak, cseveghetnek sokat az irodában, a megélhetésért folyamatos harcban meg kell tartani a pozíciójukat (következő generációtól). Állandó bizonytalanság jellemzi a jövő képüket, mivel a helyükre húsz másik hasonló kvalitású fiatal jelentkezhethet, ha nem felelnek meg a főnök által elvárt normáknak. Ők már a létbizonytalanságba, munkanélküliségbe csöppentek bele, abban nőttek fel, nem távoli fogalomként hallomásból élik meg ezeket, hanem testközelbeli élmények ezek számukra, ezek a tulajdonság együttesek leginkább a pályakezdőkre jellemzőek (Tari 2010).

Az Y generáció másik fontos jellemzője, hogy azonnali és világos visszacsatolást kér, hogy tudja, mit csinál jól vagy rosszul, az azonnali visszacsatolás kulcsfontosságú számukra (Herbison-Boseman, 2009). Ezzel szemben az X generáció nem vágyik azonnali visszajelzésre, hozzá szokott ahhoz, hogy megvárja, míg a főnöke megkeresi, s ő nem zavarja személyes kérdésekkel, csak amennyiben elengedhetetlennek ítéli meg munkavégzéséhez (Tari 2010).

Ugyanakkor az Y generáció a negatív véleményt, a kritikát rosszul tűri, hisz szüleik abban a tudatban nevelték fel őket, hogy egyediek, megismételhetetlenek, illetve még azt mondogatták nekik, hogy csodálatosak. Épp ezért gyakran gondjuk akad a problémamegoldással, a hibák elfogadásával és a hibákból való tanulással, valamint a reális elvárásokkal. Ahhoz, hogy az Y generációval sikeresen együtt tudjunk működni, rugalmasságra és alkalmazkodásra van szükség. Világos szabályok kellenek számukra és

az üzenetnek félreérthetetlennek kell lennie, abból értenek, különben az információ elvész és nem lesz egyértelmű nekik (Tari 2010).

Felmerülhet akkor a következő kérdés: Hogy miért is könnyebb számukra a home office? Fő céljuk a későbbi munkahely kiválasztásánál az, hogy szakmailag tovább fejlődhessenek, kényelmes, meghitt legyen a munkahelyi légkörük és rugalmas a munkaidővel rendelkezzenek (Linguist 2008, Sanders és Morrison 2007). Több kutatás rávilágít arra, hogy az Y generáció tagjai mennyire kiélezettek a technológiai eszközökre és úgy hiszik, hogy a blogok, azonnali üzenetek, YouTube videók és a különböző csevegő fórumok igenis hasznosak az iskolában. Ez az a generáció, amelyik azonnali információt keres és a könyvek helyett az internetről és a videókból tanul meg mindent (Oblinger 2003).

3. Vizsgálat módszerei

3.1. Adatfeldolgozás során alkalmazott módszerek

Primer kutatásom módszere egy google kérdőíves felmérés készítése volt, így közel 251 budapesti aktív dolgozó személlyel, zömében középkorú nők végezték el a kitöltést, akik otthonról dolgozhatnak legalább hetente egyszer.

A kitöltött minta nem reprezentatív olyan formában, hogy a válaszadók részben a facebook ismerettség köréből kerültek ki, illetve számos csoportban (diplomás álláskereső, 13. kerületi anyukák, Mommy Works Hungary fb csoportokban osztottam meg), az eredmények leginkább ennek a csoportnak a véleményét tükrözik. Olyan jellegű adatokra is rákérdeztem, hogy mi kapcsán hagyta ezt jóvá a cége, korlátozza-e a szakmai előmenetelét az otthoni munkavégzés a válaszadónak. Az űrlap eredményeinek összevetése után úgy véltem, hogy szűkítem a kört és egy adott szegmensre fogok fókuszálni, a korosztályomra, azaz a budapesti y generációs felsőfokú végzettségű személyek válaszaival fogok tovább dolgozni. Kíváncsi voltam, hogy a korosztályomhoz tartozó hasonló végzettségű, edukált személyek hogyan élik meg az otthoni munkavégzést.

Tehát 201 személyre szűrtem le az űrlap válaszokat, akikre megfelelnek a fenti paraméterek. A válaszadók 28 kérdésre adtak visszajelzést a home office témakörével, a munkavégzéssel, a szociális kapcsolatokkal kapcsolatban. Szekunder kutatásként az egyes kérdőívek által kapott eredményeket kutatás módszertani szempontból Pearson-féle és korrelációs módszerek alkalmazásával elemeztem.

Számomra meglehetősen érdekes témakör, hogy milyen mentálhigiénias hatással van az egyénre, ha kevesebbet tartózkodik a régi megszokott munkahelyi közösségében, elsősorban virtuálisan tartja a munkatársaival a kapcsolatot, s ez milyen hatással van a munkateljesítményére, eredményeire. Továbbá a nem kényszeres bezártságra hogyan reagál a vizsgált közeg, minőségileg mennyire változnak a szociális kapcsolatai.

3.2. Google kérdőívek feldolgozásának eredménye

A fent már említett két tézisem *Az otthoni munkavégzés pozitív hatással van a munka hatékonyságára*, illetve *A home office pozitív hatással van a szociális kapcsolatokra*-alátámasztására huszonnyolc kérdést tettem fel a kérdőívet kitöltő embereknek.

251 válaszadó töltötte ki kevesebb, mint egy hét alatt a form-ot. A kutatást online végeztem, így mindenki akkor válaszolt rá, mikor szeretett volna, nem volt időkorláthoz kötve a tevékenysége. Az alanyok számukra kedvező időben tölthették ki, s küldhették el részemre, azaz a google adatlap számára a válaszokat, mely összesítette is azokat. Az űrlap kitöltése anonim volt, önkéntes és semmi juttatást nem kaptak a válaszokért cserében.

Kezdetben a célcsoportom 18-70 éves korosztály- aktív home office-ban dolgozói közül került ki, (mint azt már a bevezetőben is említettem)- majd leszűkítettem az y generáció tagjaira a válaszadók szegmensét, akik 1981 és 2000 között születtek (András K. 2017), illetve diplomás végzettségűek voltak, jelen esetben szűrési paraméternek megadtam még, hogy a budapesti lakosokra terjedjen ki a vizsgálat, így a kitöltött válaszok közül 201 bizonyult mérvadónak.

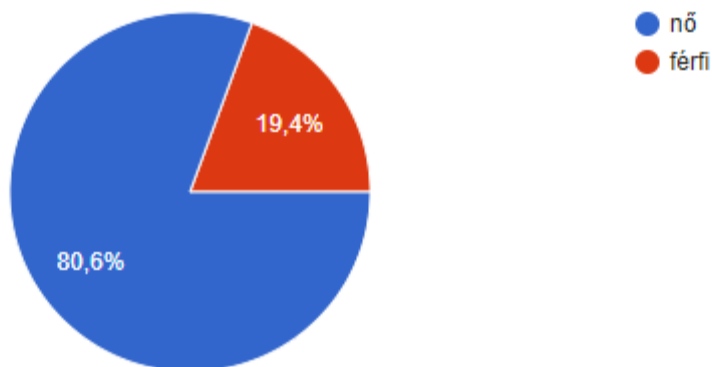
A kérdések pedig a következők voltak:

1.) Milyen nemű Ön?

A kérdőívet 201 budapesti lakos töltötte ki, túlnyomó többsége a nők közül került ki, ez a válaszadók több mint a háromnegyede, pontosabban 80,6%-a, a férfi válaszadók pedig 19,4% képviselték a másik nemet.

38 férfi

163 nő



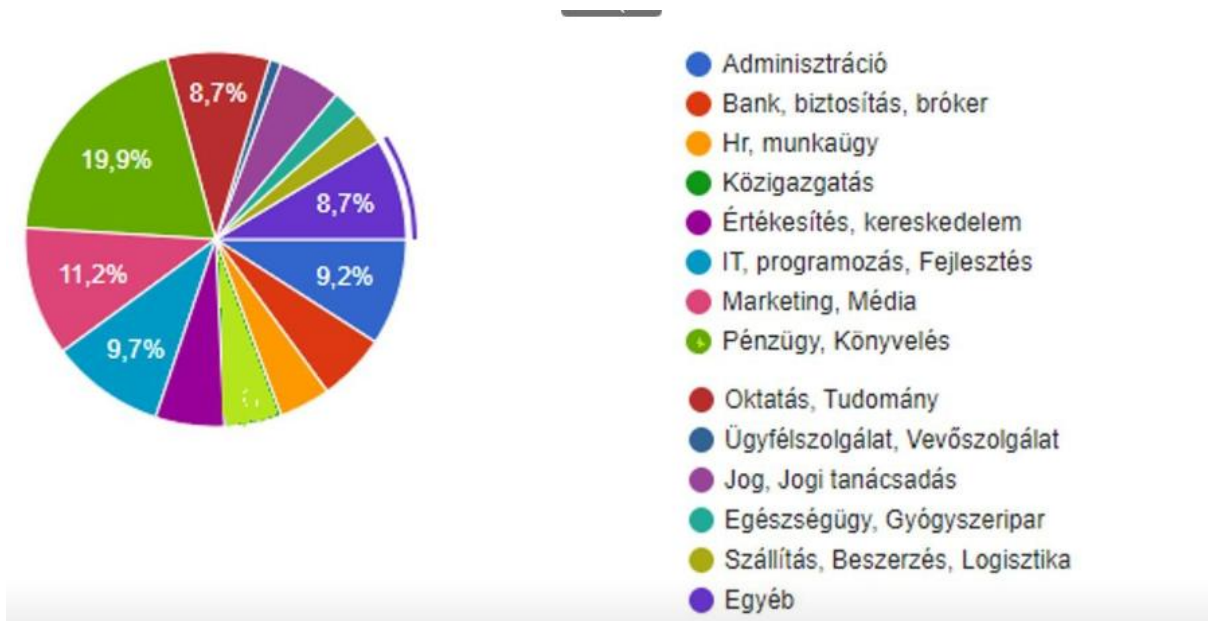
Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

2.) Melyik korcsoportba tartozik?

A fent említett szűkített vizsgálati korosztály miatt 23 és 42 éves kor közöttiek a megkérdezettek.

3.) Milyen területen dolgozik?

Ennél a kérdésnél meglehetősen széles spektrumból érkeztek a feleletek, gyakorlatilag az általam megadott összes kategóriában voltak kitöltők (Adminisztráció, Bank, biztosítás, bróker; Hr, munkaügy; Közigazgatás, Értékesítés, kereskedelem; IT, programozás; Fejlesztés, Marketing, Média; Pénzügy, Könyvelés; Oktatás, Tudomány; Ügyfélszolgálat, Vevőszolgálat; Jog, Jogi tanácsadás; Egészségügy, Gyógyszeripar; Szállítás, Beszerzés, Logisztika)



Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

Legtöbben Pénzügy és könyvelés területén dolgoznak, a megkérdezettek 19,9%-a, jelentős hányaduk marketing, média területen - 11,2%, de említésre méltó a 9,7%-os IT, a programozás területe. Az adminisztrációban dolgozók közül 9,2%-uk tevékenykedik home office-ban a megkérdezetteknek, emellett számottevő még az Egyéb kategória, ők egyik területen se találták meg a csoportjukat, ők a válaszadók 8,7 %-át tették ki.

Végezetül az utolsó előtti kategória ahol a legkevesebb kitöltő tevékenykedik, az az Egészségügy, gyógyszeripar kategória, s a megkérdezettek legkisebb hányada Ügyfélszolgálaton dolgozik, a kitöltők 1%-a.

4.) Mi Önnek a legmagasabb iskolai végzettsége?

A vizsgálati mintám, felsőfokú végzettségűek közt került ki, így szűkítettem a kört. Szóval a válaszadók többsége, 78,6%-a egyetemet vagy főiskolát végzett és a fennmaradó 21,4%-a pedig posztgraduális vagy doktori címmel rendelkezik.

5.) Az Ön munkahelyén lehetőséget biztosítottak-e home office-ra?

Többféle válaszadási lehetőséget adtam meg a fenti kérdésre, még hozzá, hogy dolgozhat-e ho-ban a munkahelyén kívül:

- csak erre van lehetősége;
- részben végezhet ilyenfajta munkavégzést;
- avagy csak bizonyos alkalmakkor.

A megkérdezettek nagy többségében, még hozzá 94,2 %-ban azt a választ adták, hogy dolgozhatnak otthonról.

Olyan is volt, akinek a munkahelyén csak részben engedélyezi a cég ezt a lehetőséget, ezt a válaszadók 0,5%-a jelölte meg.

6.) Jelenleg heti hány napot dolgozhat otthonról?

A megkérdezettek 47,1%-a heti több, mint három nap home office-t jelölt meg. Továbbá számottevő volt még a 2-3 nap, ez 22, 8 % lett, s a pontosan két nap a megkérdezettek 18%-nál lett. Végezetül 12, 1%-nál egy napot engedélyez a munkahely a munkavállalónak.

7.) Mi kapcsán hagyta jóvá a cége az otthoni munkavégzést?

A válaszadók fele a világjárványt jelölte meg, 45,1 %-uk pedig azt a feleletet adta, hogy eddig is így volt. A maradék 4,9 % pedig a költséghatékonyságra szavazott.

8.) Véleménye szerint, korlátozhatja - e a home office-ban való munkavégzés az Ön szakmai előmenetelét?

A kitöltőknek három válaszadási lehetőséget kínáltam fel a szakmai előmenetel korlátozásának kapcsán, a következők közül tudtak választani:

- korlátozza
- egyáltalán nem korlátozza és végezetül
- részben korlátozza.

A munkavállalók 74,6% szerint nem korlátozza a szakmai előmenetelét az irodától távol való dolgozás.

39, 1 %-uk úgy érzékeli, hogy nem előnyös, ha valaki az idő többségében otthonról dolgozik, illetve 6,3%-nak pedig egyenesen hátrányt okoz.

9.) Munkahely keresésnél, kiválasztási folyamatnál fontos szempont, hogy legyen lehetőség home office-ra?

A kérdőív kitöltők válaszadási lehetősége jelen esetben csak igen nemre korlátozódott, ezek alapján az eredmény a következő lett: több mint háromnegyedénél, 86,4%-a számára továbbra is meglehetősen lényeges szempont, hogy az új munkahely kiválasztásakor engedélyezzék a távmunkát, a fennmaradó 13,6% számára nem fontos szempont a fenti lehetőség.

10.) Munkahelyváltás esetén igényelné-e az otthoni munkavégzést? Ilyen esetben hány napot?

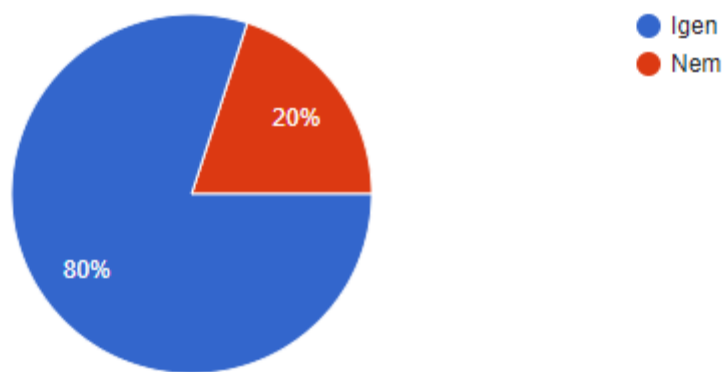
Mindenképp továbbra is otthonról folytatná a munkáját a válaszadók több mint a fele, egész pontosan 63,2% heti 1-3 napot, 28,4%-uk heti öt teljes nappal lenne megelégedve, 8,3 %-uk pedig heti egy napot szeretne távmunkában tevékenykedni.

11.) Milyen hatással van Ön szerint a home office a munkahelyi stresszre?

A megkérdezettek több mint a fele 64,7% könnyebben birkózik meg a munkahelyi problémákkal otthonról, 28,5%-ra ugyanolyan hatása van, mintha az irodában dolgozna, tehát a hibrid munkavégzésnek nincs rájuk hatása.

Fennmaradó 6,8%-ukat nem befolyásolja, hogy helyileg honnan történik a munkavégzésük.

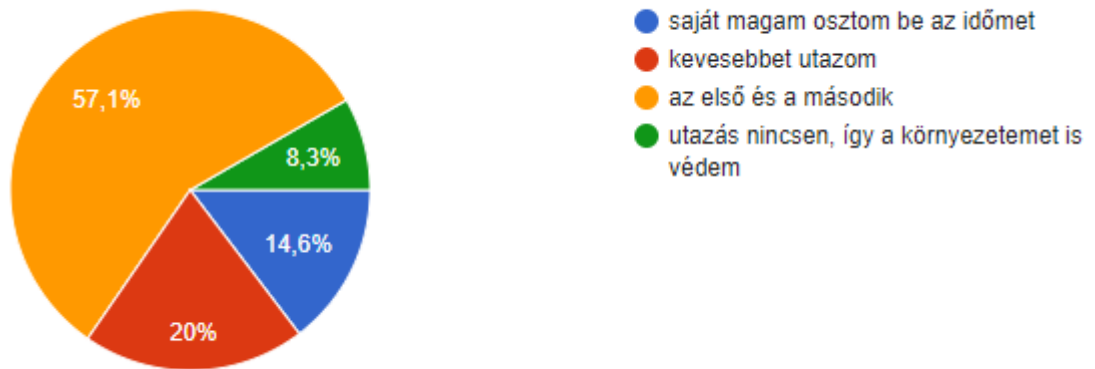
12.) Nyugodtabb mióta otthonról dolgozik?



Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

A kitöltők több, mint háromnegyede nyugodtabb, amióta otthonról történik a munkavégzése, s kevesebb, mint a negyedük nem észlel változást. Tehát összességében megállapítható, hogy stresszmentesebb a választott mintában résztvevőknek az irodától távoli munkavégzése az otthoni munkakörnyezetben.

13.) Mik azok a tényezők, amik segítik a jobb munkavégzést otthon?



Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

A megkérdezettek több, mint fele (57,1%-a) azt emelte ki válaszádkor, hogy az a legfontosabb számára, hogy saját maga oszthatja be az idejét, s kevesebbet utazik. 20%-nál fontos, hogy kevesebbet időt tölt utazással, 14,6% számára pedig az az otthoni munka pozitívuma, hogy saját maga oszthatja be az idejét. A fennmaradó 8,3%-ának pedig a környezetvédelem szempontja a mérvadó, amit munkahelyre való utazás hiányában védeni tud.

14.) Mik azok a dolgok, amik hátráltatják a munkavégzést?

Két opciót ajánlottam fel a form kitöltőknek. A válaszadók háromnegyede, 74%-a úgy véli, hogy nehezebben koncentrálni, elterelődik a figyelme otthon, emellett a fennmaradó 26%-nak pedig nehezebb beosztani az idejét az otthoni környezetben.

15.) Kialakított magának egy új napirendet mikor/mióta otthonról dolgozik?

A kérdőív kitöltők 71,6% -uk kialakított, a fennmaradó részük (28%-uk) pedig nem sajátította el a home office rutinját.

16.) Van arra lehetősége, hogy elkülönítse a lakhelyén az „irodáját”, munkahelyi szegletét?

A válaszolók zömének (70,4%-ának) van rá lehetősége, hogy saját sarkot alakítson ki otthonában, viszont 29,4%-uknak nincs erre lehetőségük.

17.) Ha igen, milyen módon tudja?

Három féle válaszlehetőség volt erre a kérdésre, a válaszadók 63,1%-a egy elkülönített sarokban dolgozik, ezeknek a munkavállalóknak nem volt lehetőségük vagy igényük rá, hogy teljesen elszeparálják magukat egyénileg egy másik helységben.

26,3 %-uk saját különálló szobában tud dolgozni, nekik szükségük volt az önálló helyre, ahol meghúzódhatnak a munkájuk során, s meg is tudták ezt valósítani az otthoni feltételeik mellett.

Fennmaradó 10,6% pedig az egyéb kategóriát jelölte meg.

18.) Ön hogy érzi, az egészségügyi állapotára milyen hatással van a HO?

A kérdőívet kitöltők majdnem fele (45,6%-a) kevesebbet mozog, mint a távmunka előtti időkből, 30,6 %-uk pedig ugyanannyit mozog, mint a folyamatos irodai lét idején. Ugyanakkor 23,8%-uk úgy érzi, hogy javult az egészségügyi állapota.

19.) Szervezeti oldalról van-e visszajelzés a teljesítményére?

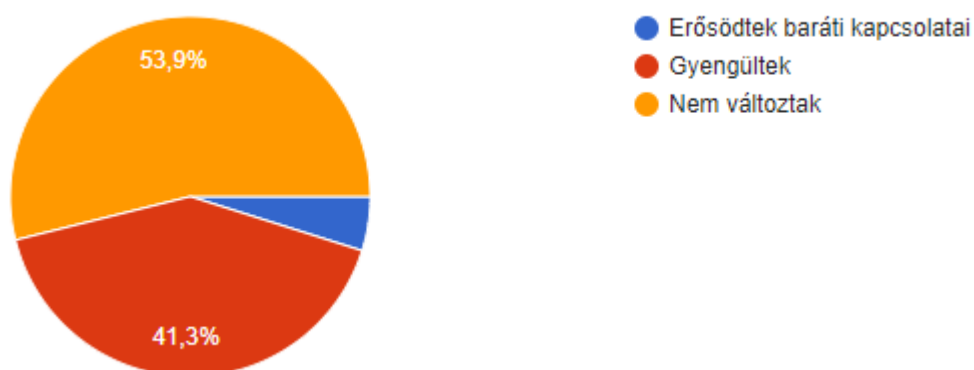
Szervezeti oldalról majdnem az összes válaszadó úgy nyilatkozott, hogy kap visszajelzést, mégpedig 95,8%-uk pozitívat, csak a maradék 4,2%-ukhoz érkezik negatív visszacsatolás.

20.) Ön hogyan érzékeli, mitől jobb a teljesítménye?

A válaszadók 27,5%-a úgy véli, hogy előnyös, hogy maga szervezi meg a munkaidejét, 33,5% -uk számára pozitív, hogy saját igénye szerinti munkakörnyezetben dolgozik és zömük (39%) meg azt a választ adta, hogy az a jó, hogy nem zavarják a kollegák.

21.) Milyen hatással van Ön szerint baráti/kollegális kapcsolataira az otthoni munkavégzés?

A form-ra a kitöltők többsége azt a választ adta (53,9%), hogy baráti és munkahelyi kapcsolataiban nem hozott változást a távmunka végzése, megmaradt az otthoni munkavégzés előtti időkben lévő állapotban viszont majdnem a válaszadók felénél, 41,3% szerint igenis gyengültek a fent említett kapcsolatok, azok erőssége, jellege. A fennmaradó 4,8%-uk szerint pedig erősödtek a baráti kapcsolataik.



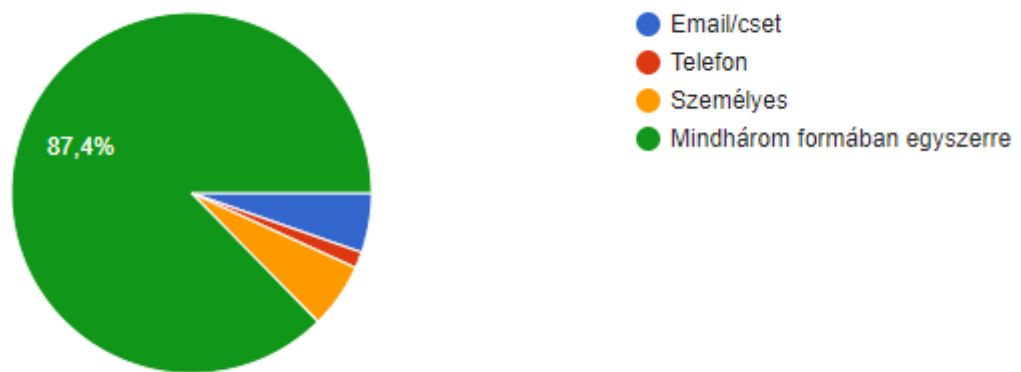
Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

22.) Hogyan tartotta a barátaival a kapcsolatot a HO előtti időkben?

A megkérdezettek többsége a következő három formában tarotta számára fontos személyekkel a kapcsolatot:

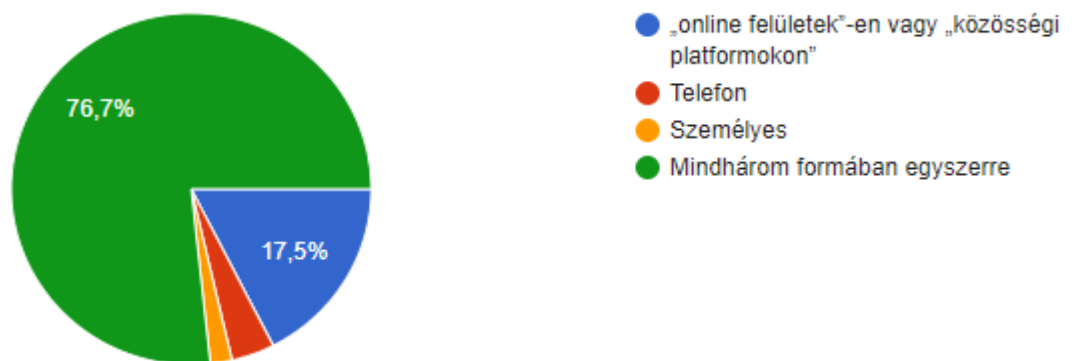
(87,4%) e-mail-ben, telefonon és személyesen egyaránt tartotta a home office előtti időkben.

Telefonon jellemző legkevésbé a kapcsolattartási forma, ott elenyésző volt a százaléka a kontaktolásnak: 1,5%.



Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

23.) Hogyan tartja barátaival a kapcsolatot a HO alatti időkben?



Forrás: kérdőíves felmérés saját szerkesztés

Változást láthatunk a személyes találkozások viszonylatában a távmunka alatti időben. Az emberek között lecsökkent a személyes kapcsolat 5,8%-ról 1,9%-ra, viszont a telefonon történő kapcsolattartás emelkedést mutatott (3,9%) az előző időszakhoz képest (1,5%). Az online felületeken, illetve közösségi platformokon való kapcsolattartást választotta az megkérdezettek 17,5%-a. Végül a fenti formák vegyítésénél az előző kör diagramhoz képest (87,4%) nem látunk szignifikáns eltérést, 76,4 %-ot mutat az ábra. A személyes kapcsolattartás csökkenésében véleményem szerint szerepet játszik a COVID időszak otthonmaradási kényszere is, nem csak az, hogy nehezebben mozdulnak ki otthonról, ha a munkavégzés helye otthon van.

24.) Milyen hatással van Ön szerint családi kapcsolataira az otthoni munkavégzés?

A fenti kérdésnél csak kétféle válaszadási lehetőséget adtam meg. Az emberek több mint a fele azt a választ (62,9%) adta, hogy nem történt a családi kapcsolataiban változás, a fennmaradó részüknél pedig az volt a kérdésre a válasz, hogy erősödtek a kapcsolati szálak (37,1%).

25.) Több érdemi időt tud eltölteni a családjával?

A megkérdezettek többsége, 72,5 %-a szerint kiemelt értéke lett az érdemi időnek, tehát az Y generációsok nagyon fontosnak találják a családi kapcsolatok erősödését, elmélyülését 27,5 % szerint pedig nem történt ebben változás.

26.) Mennyire zavarja Önt/gátolja az otthoni munkavégzésében a családja?

A kérdőívet kitöltők 52,4%-át nem zavarja, 43,7%-ukat kis mértékben, a fennmaradó 3,9%-ukat pedig egyáltalán nem zavarja a távmunka végzésében a családja.

27.) Kollegáival személyes kapcsolat hiányában, továbbra is megfelelő az információáramlás? Zökkenőmentes a kommunikáció mikor HO-ban dolgozik?

A megkérdezettek 58,7%-ának ugyanolyan mértékű az információáramlás, mint a HO előtti időkben, 38,3% pedig a részben kategóriát választotta, végezetül pedig elenyésző részüknek 3%-nak nehezebb a kommunikáció távmunka idején.

28.) A sok távollét rombolja a munkahelyi csapat összetartását?

A feleletet adók 51,7%-a szerint rombolja a munkahelyi csapat összetartását a home office intézménye, a fennmaradó 48,3% szerint nemleges erre a kérdésre a válasz.

Dolgozatomban elsősorban a korreláció módszerét, s azon belül a Pearson-féle korrelációs alkalmaztam. Az eljárás arra a kérdésre ad választ, hogy van-e kapcsolat két vagy több mennyiségi változó között, és ha igen, az mennyire szoros. Az ismérvek együttes változását a Pearson-féle korrelációs együttható jellemzi (jele: r). Ha a korrelációs együttható előjele pozitív, akkor a két változó közötti kapcsolat egyenes arányú és a pontok egy növekvő egyenesen vannak rajta. Viszont amennyiben az együttható előjele negatív, akkor a két változó közötti kapcsolat fordított arányú és a pontok egy csökkenő egyenesen helyezkednek el. A lineáris kapcsolat meglétére, avagy hiányára bizonyos esetekben nem kapunk egyértelmű választ, sőt amikor a korrelációs együttható értéke pontosan ± 1 , akkor az is lehetséges, hogy hiba csúszott az elemzésbe (Babbie, 2001).

3.3. Személyes interjúk

10 interjúalanyt kértem fel vizsgálati mintának az y generációból, válaszadók, akikkel személyesen egyénileg készítettem interjút a home office témakörben, a táblázat, melyben részletesen látszanak az egyéni válaszaik mellékletként található meg. Itt szignifikáns eltérés volt megfigyelhető, a felkért ismerősi körömből 7 férfi és 3 hölgy került ki, a mélyinterjúnál a férfiak bizonyultak segítőkészségesebbnek, nem a nők, ellentétben a google kérdőív esetében, ahol túlnyomó részt nők kerültek ki a válaszadók közül. A válaszadás itt is önkéntes alapon működött. A fent említett táblázatban összesítettem a korcsoportot, azt hogy ki milyen területen dolgozik, mik a munkatapasztalatai, hány éve dolgozik a jelenlegi cégénél, mióta van lehetősége a home office-ra és heti hány napot dolgozhat otthonról.

Elmondható, hogy átlagot számolva a 10 főnél a heti home office számuk 3 munkanapra jön ki. Egyes esetekben, ha valaki megbetegszik, ennek a száma nő. Betegség esetén is dolgozhatnak otthonról, így anyagilag is jobban járnak a munkavállalók, munkaadói oldalról meg nem kell megterhelni a kollegákat a betegség miatt kiesett dolgozó feladataival, hanem maradéktalanul ellátja azt, csak nem az irodából, hanem otthonról.

Összességében minden interjú alany arról nyilatkozott, hogy nyugodtabb, mióta otthonról dolgozik, kevesebb stressz éri, ebből is következik a másik válaszuk a kérdésemre, mégpedig az, hogy ha új munkahelyet keresne, akkor is otthonról végezhető munkát választana. Erre a kérdésre egyöntetűen igen válasz érkezett, sőt egyik alany meg is jegyezte, hogy akár kevesebb pénzért is, de az otthoni munkavégzésből nem adna lejjebb, számára ez az utóbbi időszakban prioritássá vált, illetve gyermekeit könnyebben tudja hozni-vinni, edzésre, különórákra. Több érdemi időt tud a családjára szánni.

Mozgásszegényebb életmód megkérdezettek felénél volt szembeötlő, volt olyan (39 éves férfi) aki régebben eljárt úszni, majd a Covid miatt kihagyta, utána pedig megszokta, hogy már nem jár és a járvány befejeztével sem ment vissza az uszodába. Másik válaszadó (41 éves férfi) pedig mikor munkába megy, akkor elgyalogolt a metróig minden reggel, így egy minimális testmozgást beiktatott a mindennapjaiba, viszont mióta otthon van, kimaradnak ezek a reggeli séták. Erőnlétének megőrzése érdekében biciklizik mikor otthonról folytat munkavégzést.

Összességében az is kiderült, hogy a megkérdezettek fele a pandémia miatt kapta meg az otthonról dolgozás lehetőségét, s a járvány lecsengésével megmaradt ez az állapot.

Legtöbb helyen a vezetők részéről érkezik visszajelzés a munkateljesítményükre, a munkahelyek jó részénél leginkább ez negyedévente történik meg, s teljesítményértékelésként kapják a visszajelzést. Néhány helyen havonta és két hetente is érkezik reflektálás a munkaadó oldaláról a dolgozónak.

Megnyugtató hogy annak ellenére, hogy nem járnak be a dolgozók személyesen az irodába nem maradnak el ezek az interakciók a vezetők részéről.

Összességében elmondható:

A kitöltők nagyrésze a legaktívabb korú és dolgozó 35-42 éves korcsoportban van. Nem meglepő szerintem a HO- majdnem 100%-os elfogadása, illetve engedélyezése, hiszen a kitöltők nagyrésze irodai munkát végez. Igen magas a felsőfokú végzettségűek, diplomások száma, (ebből posztgraduális, illetve doktori végzettségűek 23-an vannak). Feltételezhető, hogy az „egyéb” munkakört megjelölők mivel mind diplomások (két kivétellel) nem fizikai, vagy betanított munkát végeznek, bár erre a kérdőív külön nem tért ki. Jól látható, hogy a pandémiás időszak lendítette meg a HO munkavégzést, a válaszadók több mint fele 2-3éve dolgozik így. Illetve a google kérdőív is megerősített benne, hogy a többség számára stresszmentesebb az otthoni munkavégzés az irodainál és több érdemi időt tud eltölteni a családjával.

4. Eredmények és értékelésük

4.1. A home office pozitív hatással van a munkavégzés hatékonyságára

Ennek a hipotézisnek a vizsgálatakor úgy döntöttem, hogy a kapott válaszokat a home office-ban eltöltött napok számával állítom párhuzamba. Szekunder kutatásomhoz, hipotézisem igazolásához a keresztábra-elemzés módszerét alkalmaztam.

Egyértelműen elmondható, hogy a válaszadók döntő többsége (80%-a) jobban érzi magát, amióta otthonról is dolgozhat. Érdekes megjegyezni, hogy a pozitív választ adók közel fele a maximális 5 napot tölti otthon.

A google űrlapok letöltése után a form adatainak letöltését követően az excel adathalmazt átkonvertáltam a Statistical Package for the Social Sciences, azaz SPSS programhoz. Az SPSS a társadalomtudományok számára kifejlesztett statisztikai programcsomag összetett adatbázisok gyors és hatékony feldolgozását teszi lehetővé, mellyel a hipotézisekben megfogalmazott összefüggéseket kívánom elemezni.

Munkavégzés szempontjából mindig kulcsfontosságú a hatékonyság kérdése. Mint már említettem, a munkaadók jelentős többsége vélekedett úgy korábban, hogy az otthoni munkavégzés károsan befolyásolja a hatékonyságot. Ezzel a kérdéssel kapcsolatban már nagyobb a szórás arra vonatkozóan, hogy ki hogy ítéli meg a HO-ban eltöltött napokat. Viszont számomra meglepő eredményt mutat, hogy ebben az esetben is a pozitív válaszadók körében szintén azok vannak túlsúlyban, akik kizárólag csak otthonról végzik a munkájukat.

Az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban érdekesnek tartottam megvizsgálni azt a kérdést, hogy nem érzik-e úgy a válaszadók, hogy azáltal, hogy kikerülnek a vállalat vérkeringéséből, sérülhet a szakmai előmenetelük. Ebben az esetben többen bizonytalanok voltak, viszont elmondható, hogy a többség úgy ítélte meg, hogy az otthoni munkavégzésben töltött napok nincsenek negatív befolyással a karrierjükre, sőt megvizsgálva azokat, akik kizárólag otthonról dolgoznak, látható hogy többség nem tart a negatív következményektől.

Végezetül arra próbáltam választ kapni, hogy figyelembe véve a válaszadók eddigi tapasztalatait az otthoni munkavégzéssel kapcsolatban, egy esetleges munkahely változás

esetén ragaszkodnának-e vagy igényelnék-e a home office lehetőségét. A kapott eredményekből az látszik, hogy a megkérdezettek 80%-a igennel válaszolt, függetlenül attól hány napot van otthon.

1.) Heti hány napot dolgozhat otthonról? Jobban érzi magát, hogy otthonról dolgozhat?

	HO	Igen	Nem	Talán	Total
Heti hány napot dolgozhat otthonról?	1	12 ~6%	8 ~4%	1 ~0,5%	21
	2	26 ~10%	7 ~3,5%	2 ~1%	35
	3	27 ~10%	4 ~2%	4 ~2%	35
	4	21 ~10%	2 ~1%	4 ~2%	27
	5	61 ~30%	2 ~1%	20 ~10%	83
Total		147	23	31	201

Forrás: SPSS program alapján saját szerkesztés

Végeredményként elmondható, hogy a hipotézis megállja a helyét. A válaszok többségéből az olvasható ki, hogy a válaszadók nagyobb része pozitív dologként éli meg az otthoni munkavégzés lehetőségét, amihez a későbbiekben is ragaszkodnának. A feleletek jó részéből az olvasható ki, hogy az alanyok szakmai fejlődésükben nem érzik hátrányát annak, hogy részben vagy egészében otthonról kell dolgozniuk, sőt a válaszadók közel fele úgy gondolja, hogy a HO pozitív hatással volt a hatékonyságára is.

4.2. A home office pozitív hatással van a szociális kapcsolatokra

Fontosnak találtam megvizsgálni az otthoni munkavégzés hatását a társadalmi kapcsolatokra is, hiszen amíg az előző kérdéskör vizsgálata leginkább a munkaadók szemszögéből fontos, addig az otthoni munkavégzés új élethelyzet elé állította a munkavállalókat és ennek az új élethelyzetnek a megélése nagyban befolyásolta a

munkavállalók mentálhigiéniai állapotát és szociális kapcsolataikat, ami közvetett módon természetesen hatással van a munkához való viszonyukra is.

Ehhez a vizsgálathoz a keresztábla-elemzés mellett a Pearson-féle korreláció eredményeit is figyelembe vettem, hogy a kérdésekből származó adatok közötti összefüggéseken túl azok mélységéről is bepillantást nyerhessek.

A kutatás során kiderült, hogy a válaszadók többségét az otthoni munkavégzéssel párhuzamosan, illetve annak hatására kevesebb stressz éri. Érdekes adat, hogy a válaszadók közel negyede e tekintetben nem tapasztalt változást. A legtöbb kutatás szerint (

Az otthoni munkavégzés egyik legnagyobb előnye a kevesebb stressz, amit az és adataim is igazolnak.

Viszont a kutatások szerint az otthoni munkavégzés egyik legnagyobb hátránya a szociális kapcsolatok megbomlása, ami sok negatív következménnyel jár. Az általam gyűjtött adatokból az tűnik ki, hogy a válaszadók fele úgy véli, hogy a HO nem befolyásolta az életét ezen a téren, amit pozitív válaszként is tekinthetünk, sőt negyedük kifejezetten pozitív hatásról számolt be. Számomra kifejezetten érdekes az az adat, amiből az látszik, hogy azok körében, akik a munkájukat kizárólag otthonról látják el mindössze kevesebb, mint 1/3-uk gondolja úgy, hogy az otthoni munkavégzés hátráltatja a kapcsolataikat.

A korrelációs módszer segítségével arra a kérdésre is szerettem volna választ kapni, hogy a otthoni munkavégzésben töltött napok száma milyen összefüggésben van a válaszadók elszigeteltség érzetével, a stresszhez való viszonyukkal, családi-kollegiális kapcsolataikkal és mennyiben hat a hatékonyságukra.

2.) Hatékonyabb az otthoni munkavégzése, mint a munkahelyén?

	HO	Igen	Nem	Talán	Total
Heti hány napot dolgozhat otthonról?	1	12 ~6%	8 ~4%	1 ~0,5%	21
	2	26 ~10%	7 ~3,5%	2 ~1%	35
	3	27 ~10%	4 ~2%	4 ~2%	35
	4	21 ~10%	2 ~1%	4 ~2%	27
	5	61 ~30%	2 ~1%	20 ~10%	83
Total		147	23	31	201

Forrás: SPSS program alapján saját szerkesztés

A kapott adatokból az olvasható ki, hogy az elszigeteltség esetében a korrelációs együttható lényegében nulla, így az én felmérésemben résztvevők esetében a két változó között nincs lineáris kapcsolat. Vagyis a HO nincs hatással a bezártság érzetére.

A stressz és a közérzet viszonyában látszik kapcsolat a home office-al és ez a kapcsolat ráadásul egyenes arányú, tehát az otthoni munkavégzésben eltöltött napok száma egyenesen arányos a közérzet javulásával és a stressz csökkenésével. Bár a kapcsolat látható, és ezt a korábbi keresztábra elemzésem is megerősíti, de mivel az r érték közelebb van a 0-hoz, mint az 1-hez, kimondható, hogy mindkét esetben az összefüggés elég laza.

A családi és baráti kapcsolatok esetében nagyon laza fordított arányosság figyelhető meg. Lényegében kimondható, hogy a válaszadók körében a szociális kapcsolatokra a home office nincs hatással.

Az első hipotézisem szempontjából érdekes eredmény, hogy a hatékonyság és a HO-ban töltött napok viszonya kis mértékben egyenesen arányos, bár az r érték nagyon alacsony, így kimondható, hogy a két változó között nincs kapcsolat.

A számadatokból az látszik, hogy az otthoni munkavégzés nincs negatív hatással a mentálhigiénére és a társadalmi kapcsolatokra, vagyis a hipotézisem ebben az esetben is megállja a helyét.

5. Következtetés

A kapott adatokból az látszik, hogy a közvélekedéssel ellentétben az otthoni munkavégzés kis mértékben, de javítja a hatékonyságot, csökkenti a stresszt és elhanyagolható negatív hatással van a családi és munkahelyi kapcsolatokra.

Viszont az is megfigyelhető, amit Forgács Tamás írt, hogy szerinte a hosszú távon irodán kívül dolgozók eltávolodnak a vezetőjüktől és a társaiktól is. A távolság hatására olykor a csapatmunka egysége bomlik, ezáltal a minőségi munka rovására megy, ezáltal, a dolgozók egymás iránti bizalma meginog, konfliktusuk kialakulása jellemző. Primer kutatásomnál a google form-nál is megjelenik, hogy a megkérdezettek több mind negyede szerint is nehezebbé vált a munkahelyi kommunikáció. Tehát összességben mondhatjuk, hogy manapság a home office velejárója a munkatársaktól való részbeni elszigeteltség, mely rombolja a csapat kohéziót. Ezek hatására pedig, kevésbé lesznek egymással segítőkészek a kollegák a face to face irodai világ megszűnésével (Forgács 2009).

Továbbá felhívnom a figyelmet az otthoni munkavégzés veszélyeire, melynél megjelenik a mozgásszegény életmód is. A munkába való utazási idő lecsökken és ez a pluszban nyert idő beépíthető az egyén hétköznapijaiba, az én időbe. Egyéni időgazdálkodás elhoz egy kellő szabadságot és ezt tudatossággal párosítva meglehetősen jól lehet fejlődni akár szakmailag, akár a privát életben. Az önmagukba fektetett érdemi idő hozadéka lehet az, hogy az alkalmazott önként szeretné fejleszteni magát és esetleges plusz feladatokat is elvállal a megnövekedett szabadideje miatt, ezáltal profitot is termel a cégnek hatékonyságának növekedésével.

A munkaadó érdeke lenne egy olyan támogató vállalati kultúrát kialakítani, ahol az beosztott megfelelően ott tud lenni mentálisan a családjá mellett, tud a személyes dolgaival, családi életével foglalkozni, ugyanakkor a munkahelyükre koncentrálhat nem a maradék erejével, hanem teljes erőbedobással, mert érzékeli, hogy megbecsülik és a szabad idejével saját maga gazdálkodhat, nem megy a szerettei rovására a munkaidő, nincsenek munkaidőn túlnyúló feladatok. Amennyiben mégis, az megfelelő módon kompenzálásra kerül (előbb hazamehet, később jöhet, törzsidő bevezetése, etc).

A megnövekedett szabadidő nyugalmat is eredményez stresszmentes légkör mellett. A felszabadult időt és energiát az egyén a családjával is el tudja tölteni, erősödnek a szülő-

gyermek, együtt élő párok, házastársi kapcsolatok.

Munka magánélet egyensúlyi helyzetének olyanná kellene válnia, hogy egyik se menjen a másik kárára, munka megfelelően hatékonyan végrehajtásra kerüljön, s így otthon a megérdemelt pihenés várja a munkavállalót. Az igényeknek a munka, magánélet balansz szempontjából közelítenie kellene egy harmonikus állapotra, mely kiegyensúlyozottá teszi az alkalmazottat. Munkavállalók szempontjából a munkakötelezettségnek és a családi személyes felelősségek megoldása folyamatos nehézséget okoznak (Kubis 2022).

A többlet szabadság, kipihentté teszi az egyént, jobban megjelenik és elmélyül a munka - szabadidő egyensúly, amire az Y generáció alaptól törekedett és a világiárvány ezt elhozta számukra.

6. Összefoglalás

Home office lehetőségei valóban számos előnyt kínálnak mind a munkavállalók, mind a munkaadók számára. Az otthoni munkavégzés nem csak a munkavállalók rugalmasságát és munka-magánélet egyensúlyát növelheti, hanem a munkáltatóknak is lehetőséget ad a költségek csökkentésére, a tehetségek megtartására és vonzására, valamint a dolgozói elkötelezettség növelésére.

Az ilyenfajta jellegű irodától távol végzett otthoni munka lehetőségeinek kiaknázása azonban nem csak a rugalmasság biztosítását jelenti, hanem a megfelelő infrastruktúra és támogató rendszerek kiépítésének megteremtése is lényeges. A munkavállalóknak megfelelő munkaeszközökre, informatikai és kommunikációs eszközökre, valamint a munkavégzéshez szükséges szoftverekre van szükségük, hogy hatékonyan és eredményesen tudjanak dolgozni otthonról.

Emellett fontos, hogy a munkáltatók megfelelő kommunikációs rendszereket biztosítsanak a munkavállalók számára, hogy az otthoni munkavégzés ne vezessen elszigeteltséghez és a csapatmunka hatékonysága is megmaradjon. Ezeknél a kommunikációs rendszerek biztosítása segíthet az otthonról dolgozó munkavállalók összetartásában és motiválásában.

Összefoglalva, az otthoni munkavégzés nagy lehetőséget kínál a munkavállalók és a munkaadók számára egyaránt. Azonban a megfelelő infrastruktúra és támogató rendszerek biztosítása elengedhetetlen ahhoz, hogy az otthoni munkavégzés eredményes legyen és minden fél számára előnyös legyen.

Visszatérve a járványhelyzetre, melynek pozitív hozadéka nyilvánvalóan számos szociológiai felmérés, elemzés készül majd arról, mivel töltötték az emberek a bezártság alatt a szabadidejüket. Nagyszerű lenne, ha a felsorolhatatlanul sok online tanfolyamnak, készségfejlesztésnek, önképzésnek, művészeti tevékenységnek, mozgás-innovációnak legalább egy része megmaradna azután is, amikor az élet teljesen visszazökken majd a megszokott kerékvágásba. Ezek a most született megoldások ugyanis nem csupán az egyes emberek javát – előmenetelét és jobb mentális/fizikai közérzetét – szolgálták, hanem jó néhány esetben újabb – egyelőre virtuális – kisközösséget is teremtettek (Kovács 2020).

Kutatásom során szerettem volna fényt deríteni arra, hogy valóban igaz-e az a két alapvető elmélet a home office-al kapcsolatban, miszerint az otthoni munkavégzés pozitívan befolyásolja a szociális kapcsolatokat, illetve a munkavégzés hatékonyságát.

Eredményeim egy bizonyos időszakra, a 2020-as évek elejére vonatkoznak. Természetes, hogy egy későbbi felmérés során az adatok módosulhatnak. Nem telt még el kellő idő a HO tömeges bevezetése óta, hogy teljes mélységében kijöjjenek a hibái, negatív hatásai akár az egészségre, akár a társadalmi kapcsolatokra vonatkozóan. Nem tudhatjuk, hogy 5-10 év múlva mennyire szigetelődnek el egymástól az emberek, vagy hány százalékkal emelkedik az elhízottak aránya. Csak bízni tudunk abban, hogy a pozitív tendenciák megmaradnak és egy egészséges, stressz mentes társadalomban élhetünk.

7. Felhasznált irodalom

1. Forgács T. :(2009): A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécsi Tudományegyetem Letöltés:
<https://pea.lib.pte.hu/bitstream/handle/pea/14812/forgacs-tamas-phd-2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Letöltés ideje:2023. 02.04.
2. András K.-Bácsi J.- Csehné Papp I.- Istók A.- Jekkel D.- Jekkel O.- Kollár Cs.- Kollár P.- Korényi R.- Lerf A.- Mészáros A.- Szabó K.- Varga E.-Zsoldos M.:(2017): Generációso(k) Tanulmányok a generációk témakörében Letöltés:
[https://www.gvkik.hu/uploaded_files/files/publikaciok/Gener%C3%A1ci%C3%B3so\(k\)k%20tanulmanykotet_1226-1.pdf](https://www.gvkik.hu/uploaded_files/files/publikaciok/Gener%C3%A1ci%C3%B3so(k)k%20tanulmanykotet_1226-1.pdf) Letöltés ideje:2023. 03.03.
3. Tari A.:(2015): #YZ Generációk online, Tericum Könyvkiadó
4. Tari A.:(2010): Y generáció, Jaffa Kiadó
5. Dávid B.- Herke B.- Huszti Éva.- Tóth G.- Túry-Angyal E.-Albert F.: A pandémia hatása a személyes kapcsolathálózati struktúrára, Otthoni munkavégzés: védelem a vírustól vagy társas izoláltság?:(2021) Letöltés:
http://real.mtak.hu/136560/1/27322688-ScientiaetSecuritasApandemiahatasaaszemelyeskapcsolathalozati_strukturara..pdf
Letöltés ideje:2023.02.04.
6. E. Babbie: (2001): A társadalomtudományi kutatás gyakorlata Letöltés:
https://www.scribd.com/document/339665586/Earl-Babbie-Tarsadalomtudomanyi-kutatas-gyakorlata-0-pdf?utm_medium=cpc&utm_source=google_pmax&utm_campaign=3Q_Google_Performance-Max_RoW&utm_term=&utm_device=c&gclid=CjwKCAjw9J2iBhBPEiwAErwpeaFfDlZq83JF2rrtQLAKcz67a1ytF07Hk4JZtuB1mWHXmw_S6hMKDxoCVBUQAvD_BwEl
Letöltés ideje:2023. 02.04.
7. Uzzoli A.: (2022): Helyek, terek, régiók a COVID-19-világjárvány árnyékában – egészségföldrajzi szemelvények CSFK Földrajztudományi Intézet, Budapest
Letöltés: http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/pdf/Uzzoli_A_Covid-kotet.pdf
Letöltés ideje: 2023.04.11.
8. Munka Törvénykönyve, (2004): A távmunkavégzés. Letöltés:
<https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0400028.TV> Letöltés ideje: 2023.01.19.
9. Kubis Sami Anett Anna.: (2022) A pandémia hatása a munka és magánélet egyensúlyára az otthoni munkavégzés vizsgálatán keresztül
10. Steigervald Krisztián: (2020): Generációk harca hogyan értsük meg egymást?

11. Kovács László: (2020): Globális kihívás – lokális válaszok. A koronavírus (Covid19) gazdasági és társadalmi összefüggései és hatásai, Savaria University Press
12. Nemzeti digitalizációs stratégia 2021-2030: (2021): Innovációs és Technológiai Minisztérium, Belügyminisztérium kiadása

8. Mellékletek

		1. alany	2. alany	3. alany	4. alany	5. alany
1. kérdés	Milyen nemű Ön?	Férfi	Férfi	Férfi	Nő	Nő
2. kérdés	Melyik korcsoportba tartozik?	35 éves	38 éves	36 éves	38 éves	37 éves
3. kérdés	Milyen területen dolgozik?	Grafikus	Pénzügy	Logisztika	Adminisztratív	HR
4. kérdés	Mik a munkatapasztalatai?	16 év (szabadúszó)	5 év	14 év	11 év	15 év
5. kérdés	Hány éve dolgozik a jelenlegi cégénél?	14 év / szervezetnél, mely engedélyezi a home officet	5 év / covid alatt heti 5 nap, most heti 3 nap home office	2 év / itt a home office távmunka néven szerepel, heti 1 nap, ha valaki beteg, akkor végig lehet otthon	1 év / korlátlan home office	1 év
6. kérdés	Az előző cégénél is volt ilyen lehetősége?	Sehova se kellett bejárnia, egyenél kellett heti egyszer	Nem volt	A Covid járvány alatt igen, korlátlan volt, előtte és utána viszont	Csak a Covid alatt	Nem

		bemennie		nem		
7. kérdés	Jelenleg heti hány napot dolgozhat otthonról?	5 napot	3 napot	1 napot	2 napot	1 napot
8. kérdés	Mi kapcsán hagyta jóvá a cége a home office-t?	Covid miatt hagyták jóvá a home office-t, eddig a teljes kontroll miatt nem hagyták jóvá, előszabadságnak tartották, ha nincs munka bent sincs munka, otthon többe dolgozik mint benn, kevesebbszer tart szünetet, más sem vonja el a figyelmét a home office alatt	Külföldi cég, nem lenne mód a bejárásra	Világjárvány után hagyták jóvá, már ki is lett adva írásban	Covid óta hagyták jóvá a korlátlant	A járvány előtt is lehetett
9. kérdés	Véleménye szerint, korlátozhatja-e otthoni munkavégzés az Ön szakmai	Egyáltalán nem	Nem	Nem	Igen	Igen

	előmenetelét?					
10. kérdés	Munkahely keresésnél, kiválasztási folyamatnál fontos szempont, hogy legyen lehetőség a távmunkára?	Igen, a legfontosabb szempont	Igen, az anyagiakkal egy szintűnek tekinti, ha váltana, kicsivel kevesebbet fizetnek, de engedik a home office-t, azt vállalja el	Igen, létszükséglet	Igen	Igen, egyik legfontosabb eleme, maximum 40 percre legyen és fontos a pénz is, de fontos a home office
11. kérdés	Szervezeti oldalról van-e visszajelzés a teljesítményére?	Meg szokták dicsérni	Nincs, nem tudják mérni a munkát, sem levelekkel, statisztikailag nem tudják mérni, szóbeli beszélgetésben	Van, kap minden évben teljesítményértékelést	Júniusban van éves értékelés	Évente
12. kérdés	Zökkenőmentes a kommunikáció mikor home office-ban dolgozik?	Amióta létezik képernyőmegosztás, azóta zökkenőmentes	Zökkenőmentes	Nem teljesen, de jónak mondható 5/4-es, otthon annyira nem elérhetőek a kollegák	Nem annyira jó	Lazulnak a kollegális kapcsolatok van céges csat, mindenki elmegy

						valahova, így nehezebb az ügyintézés nem gördülékeny a munkamenet, nehezebb elérni a másikat mint személyesen, bár telefonon el lehet érni
13. kérdés	Nyugodtabb mióta otthonról dolgozik?	Sokkal nyugodtabb	Nyugodtabb	Nyugodtabb	Igen	Nyugodtabb
14. kérdés	Kialakította az új napirendjét?	Kialakult, gyereket elviszi a suliba, utána dolgozik. Elején nehezen alakult ki, több ideje volt, régen sétált a metróig negyed órát, ami felébresztette, hazafele meg	Úgy érzi, hogy több szabadidővel rendelkezik, így hogy önmaga osztja be az idejét, abszolút szabadabbnak érzed magad, másokkal összehasonlítva maximálisan látja a	Igen, alvásidő hosszabb, reggeli eltolódik, munkamenet is máshogy zajlik, reggel mikor felveszi a munkát, akkor nézi meg a leveleit, nem jön be senki az ajtón	Igen, később kel, utazást megspórolja, jobb az időbeosztás, ebédszünetben vásárol vagy edz, rugalmasabb	Igen, bár stresszes még számomra mert állandóan ellenőriznek

		kiürítette a különbséget gondolatait. Mozgás hiányzik neki				
15. kérdés	Milyen hatással van az egészségi állapotára?	Jókat alszik	Kevesebbet mozog, ha bemegy céghez bicajjal megy, több nassolás, egészségtelenebb életmód,ingerszegény környezet	Jól alszik, nem hallgatja a mentőket, szívja a szmogot, kórházban dolgozik	Kevésbé stresszes az odaérés miatt, itthon saját ütemtervben eszik, fél napos meetingek-nél ez nehezen oldható meg	Többet alszik picivel, ha nem megy be
16. kérdés	Többet/kevesebbet mozog, lett azóta esetleg házikedvence?					
17. kérdés	Felvett azóta valamilyenféle rossz szokást?	Nem, nincs	Nassolás, többet iszik, hetente eljárt mikor visszatért Covidból a munkába, felesége	Fogyott, kevesebbet mozog	Ha otthon van, akkor könnyebben megy el edzeni	Ugyanannyit járok

			kérte. hogy havi egy legyen			
18. kérdés	Világjárványnál bezártságot érzett vagy teljes mértékben kényelmesnek érte meg a helyzetet? Mennyit tartózkodott otthon akkoriban?	90%-ban, kártyaversenyek megszűntek, így nem tudott menni, rosszul élte meg	1-3 hónap jó volt, aztán nyomasztó, így eljártak túrázni, pedig előtte egyiket se érdekelt ez a tevékenység, bezárt minden és nem mehettél sehova, se leülni valahova. Covid alatt nem fogadtak vendégeket, nem mertek hozzájuk jönni. Kevesebbet találkozik ismerősökkel	Imádta a társas kapcsolat minimalizálását, nem szorongott	Szörnyű volt, hiányzott neki a jövés-menés, hatósági korlátozás miatt, esti kimenetel, nem lehetett hotelba menni, se közösségi programokra. Tervezésileg bosszúságot okozott mert befizetett nyaralásai voltak	Nem annyira éreztem

19. kérdés	Családi élete stabilabb? Több időt tud a szeretteivel tölteni?	Így van, igen	Változatlan	Macskái örülnek, anyjához és nagyanyjához nem ment sokat, ne fertőzzön	Nem, mert heti egy nap	Több időt tud tölteni, de nem minőségi időt, nyolc órát szétszaggatva dolgozza, most nincs lezárása a munkának, ezért van, hogy este előveszi a laptopot és dolgozik, nem lett stabilabb, szétszabdaltság
20. kérdés	Barátaival való találkozása rugalmasabb lett az új időbeosztása végett?	Sokkal rugalmasabb, ő alkalmazkodik hozzájuk	Nem lett az, messengeren keresztül beszélt, bár pár barátja dolgozott home office-ban, de zárkózottabbak lettek az emberek és kevesebb az interakció.	Nem	Hatósági záraskor nem, változatlan	Nem, ők nem dolgoznak home office-ban

			Hiába lett több idő de nem találkozott többet a barátaival			
21. kérdés	Többet jár el azóta otthonról?	Nem változott	Küzdött, hogy legyen szociális interakció legalább legyen a csapattársaknál	Változatlan	Változatlan	Igen, többet

		6. alany	7. alany	8. alany	9. alany	10. alany
1. kérdés	Milyen nemű Ön?	Férfi	Férfi	Férfi	Férfi	Nő
2. kérdés	Melyik korcsoportba tartozik?	41 éves	40 éves	42 éves	39 éves	38 éves
3. kérdés	Milyen területen dolgozik?	Pénzügy	Kontroller	Mérnök	Hitelelemző	HR
4. kérdés	Mik munkatapasztalatai?	17 év	16 év	16 év	21 év	16 év
5. kérdés	Hány éve dolgozik a jelenlegi cégénél?	10 év	3 év	17 év	12 év	4 év
6. kérdés	Az előző cégénél is volt ilyen lehetősége?	Nem	Nem	Nem	Nem	Nem
7. kérdés	Jelenleg heti hány napot dolgozhat otthonról?	5 napot	2-3 napot	2 napot	4, de ha megbetegszik 5 napot	3 napot

8. kérdés	Mi kapcsán hagyta jóvá a cége a home office-t?	A járvány kapcsán, de előtte se monitorozták annyira, akkor heti 2 napot lehetett	Covid miatt, előtte nem engedték	Covid miatt	Korábban is volt lehetőség, de szükségszerű volt, például ha beteg voltál ne fertőzd meg a többieket, meg voltak otthonról dolgozó szerződések, világjárványnál lett folytonos, ad hoc jelleggel, nem intézményesítetten mindenkire vonatkozóan	Covid miatt
9. kérdés	Véleménye szerint, korlátozhatja-e otthoni munkavégzés az Ön szakmai előmenetelét?	Nem	Nem	Nem	Megnehezíti a csapat kohéziót és a networkinget, de amúgy nem	Nem
10. kérdés	Munkahely keresésnél,	Inkább elmegy kevesebbet	Igen, kevesebbet nem váltana a	Igen, kényelem, rugalmasság,	Igen, megszokta, kényelmessé vált, de	Igen, fontos, de nem elsődleges

	kiválasztási folyamatnál fontos szempont, hogy legyen lehetőség a távmunkára?	dolgozni, csak adjanak home office- t	home office miatt	pénz végülis nem a prioritás	van az a pénz amiért eltekintene, fontos faktor	szempont
11. kérdés	Szervezeti oldalról van-e visszajelzés a teljesítményére?	Éves teljesítmény értékelésen 100%-ot kap, de havonta is van egy beszélgetés, amin napi kérdésekről van szó és értékelik a munkáját, elvárásokról, jövőben mi várható és ha van a munkájával kapcsolatos kérdése, felteheti	Eddig még nem volt, most kerül bevezetésre, nem ellenőrzik, inkább feladatot vagy kérdést tesznek fel	Negyedéves célok, éves célok értékelés, feladatok vannak, azokat csinálják plusz kontroll nincs, ho-t magának és feladatokat is magának osztja be, feladat elvégzése a cél	Két hetente beszélget a menedzserével, cég előír negyedéves chek point-ot, formális beszélgetéseket	Negyedévente értékelő beszélgetéseken vesz részt

12. kérdés	Zökkenőmentes a kommunikáció mikor home office-ban dolgozik?	Zökkenőmentes, nem befolyásolja hogy nincs a kollegaival csit csetekbe nem akar részt venni, otthon hatékonyabban dolgozik, jobban beosztja az idejét	Home office alatt kevesebb infó jön, pletyka kevesebb, más ha megy a bandázás mint ha kiír egy meetinget és felhívják egymást, nem nehézkesebb, bárkit fel lehet hívni, nem problematikus	Igen, de nehezebb, közös slack csatorna-csevegő alkalmazás, ugyanaznap kell bejárniuk, 1-to-1-ok, webes meetingek, team eventek, félévente legalább 1	Csapat úgy érzi hogy csapat, akkor könnyebben áramlik az infó mintha egyénnek hiszik magukat	Igen, az e-mail és a telefon elegendő a kapcsolattartásra
13. kérdés	Nyugodtabb mióta otthonról dolgozik?	Nyugodtabb	Igen	igen	Jelentősen	Nyugodtabb

14. kérdés	Kialakította az új napirendjét?	Fél 10-10 dolgozni, bevásárlás vagy porszívózás, a gyermeke íróasztalánál dolgozik, ha hazajön a gyerek együtt osztóznak rajta vagy kivonul a konyhába, edzésekre viszi a gyerekeket a felesége alárendeli, úgy áll a munkához hogy más is könnyen hozzáférjen, így nem dolgozik annyit, s kényelmet adott neki a home office amiből vissza kéne venni es a hétvégéket bevásárlásra szánni,	Íróasztalnál dolgozik, ebédért leszalad kifőzdébe, sportol is napközben, visszamegy, folytatja a munkáját, nem megy a munka rovására	Később kel, de ugyanúgy kel 7.30-8 közt van dolgozó sarka, olykor konyhába, udvarra kiül meetingeken csicseregnek olykor neki a madarak meg ugat a kutya a kertben	Muszáj is kialakítani, cégtől is kaptak sok segítséget, javaslatokat, leírásokat, mental helth cheklistet kaptak és szakemberrel is beszélgethettek, egyre többet voltak otthon egyre több ilyen segédanyag jött egy, napi élettől elválasztott terület, gép pittyegését némítsd le munkaidő után, kelj fel és járkálj x időnként, kihez tudsz fordulni, ha szorongásos tüneted van	Igen, a felkelés ideje változatlan, de azt az időt amit utazásra szánna, nyugodt reggelivel és kávézással tölti. Így már a munkaidő első percét tényleges munkával töltheti
------------	---------------------------------	---	--	--	---	---

		nagyon összemosódott, a kényelem, amit adott átfordult abba, hogy ami kedvezmény volt vagy heti 2 home office-t adtak és jó lehetőség, ez általánossá vált, így próbál lecsökkenteni a munkaidőből. Főnökei ezt nem látják, munkatársaktól se kapott visszajelzést				
15. kérdés	Milyen hatással van az egészségi állapotára?	Nem alszik többet, nem befolyásolja, nem is iszik többet nincs negatív szokása, nincs háziállata	Pozitívan, jobban beosztja az idejét, összeszedettebb	Nem annyira álmos, többet alszik	Nem alszik többet, többet olvas, hobbjára így több idő jut, mert nincs utazási idő, ugyanakkor logol be reggelente, mint	Kipihentebb, stresszmentesebb

					amikor az irodába ment	
16. kérdés	Többet/kevesebbet mozog, lett azóta esetleg házikedvence?					
17. kérdés	Felvett azóta valamilyenféle rossz szokást?	Többet jár edzésre mint a ho előtt, biciklizik, súlyozik, két hónapja, rendszeresen	Többet mozog, nincs állat, többet takarít, nassol rossz szokás	Covid és csak home office akkor kevesebbet de heti kétszer bemehet most ugyanannyit mozog, többet főz, teázik, több folyadékot visz be, nem vett fel rossz szokást	Kevesebbet mozog, jobban elhízott több evés, uszodába járt azóta se ment vissza a pandémia miatt, régen benne volt a rutinjába, most már kiesett, bezártság,covid volt az indukáció most már a lustasága miatt nem	Nem, semmit

18. kérdés	Világjárványnál bezártságot érzett vagy teljes mértékben kényelmesnek érte meg a helyzetet? Mennyit tartózkodott otthon akkoriban?	Nem nagy mértékben, de mikor a Margitszigetet, Népszigetet lezárták az még rosszabbul érintette	Nem lehetett sehova menni és van, hogy nyolcig dolgozott utána meg nem lehetett sehova menni, s akkor engedélyeztek a home office-t, a time mendzsmentet se tudta kialakítani, ez 3 hónap volt míg kialakult, bezártság érzete volt	Home office kényelmes volt de hogy minden be volt zárva, bezártság érzetet keltett és nem örült neki, túl nyugis volt	Kényelmesnek élte meg, introvertált, könyvek között jól érezte magát, csak az uszoda bezártsága zavarta, barátait, ismerőseit felhívta, csak szüleivel tartotta a kapcsolatot, féltette őket	A bezártság miatt nem érezte jól magát
19. kérdés	Családi élete stabilabb? Több időt tud a szeretteivel tölteni?	Több időt	Gyerekekkel többet tud lenni, kettőkor mennek haza hozzá a gyerekek, mikor	Párjával is szokott olykor home office-ban dolgozni gördülékenyen	Ugyanolyan a napirendje, szüleivel, hétvégén megy hozzájuk, mint eddig, pandémia miatt	Igen, többet

			home office-ban van	működik, külön helységben vannak	csökkent, egyedül él	
20. kérdés	Barátaival való találkozása rugalmasabb lett az új időbeosztása végett?	Igen	Igen, nekik is van home office	Ugyanolyan, covid miatt sok barátja depressziós lett és nem heverték ki, búval baszottak, inkább otthon vannak, nem mennek sehova	Ugyanaz, maximum ügyet intézni megy ki a home office ideje alatt, nekik anno is rugalmasabb volt a munkavégzés, a home office alatt kimehetett és rugalmasan bepótolta az idejét.	Igen
21. kérdés	Többet jár el azóta otthonról?	Ugyanannyit	Ugyanannyit mint előtte	Ugyanannyit jár el	Változatlan	Változatlan

8. Függelék

8.1. Konzultációs nyilatkozat

KONZULTÁCIÓS NYILATKOZAT

Pásztor Judit SXY2EG hallgató konzulenseként nyilatkozom arról, hogy a diplomadolgozatot¹ áttekintettem, a hallgatót az irodalmi források korrekt kezelésének követelményeiről, jogi és etikai szabályairól tájékoztattam.

A diplomadolgozatot a záróvizsgán történő védeésre javaslom / nem javaslom².

A dolgozat állam- vagy szolgálati titkot tartalmaz: igen nem*³

Kelt: 2023. év 05.hó 08.nap

¹ A megfelelő dolgozattípus meghagyása mellett a többi típus törlendő.

² A megfelelő aláhúzendő.

³ A megfelelő aláhúzendő.

Viszterwelt Andren

Belső konzulens

8.2. Nyilatkozat a diplomadolgozat nyilvános hozzáféréséről és eredetiségéről

DIPLOMADOLGOZAT TARTALMI KIVONATA

Dolgozat címe AZ OTTHONI MUNKAVÉGZÉS HATÁSA AZ Y GENERÁCIÓ MUNKAHELYI TELJESÍTMÉNYÉRE ÉS SZOCIÁLIS KAPCSOLATAIRA

A dolgozatot készítő hallgató neve: Pásztor Judit

Szak, képzési szint és tagozat megnevezése: Emberi erőforrás tanácsadó mesterképzés

Tanszék/Intézet megnevezése

Belső témavezető: Dr. Visztenvelt Andrea adjunktus, Vidékfejlesztés és Fenntartható Gazdaság Intézet Humántudományi és Szakképzési Tanszék

Kutatásom témájának a home office szociális kapcsolatokra való hatását és a munka minőségére gyakorolt befolyását választottam. A téma aktualitása miatt keltette fel az érdeklődésemet, illetve, hogy hogyan hat ez a körülöttem élőkre.

Az eddigi megszokott nyitott életmódot az emberek biztonsága érdekében felváltotta a fokozatos bezárkózás, a társadalmi kapcsolatok minimalizálása. Ez az élet minden területére kiterjedt, a közösségi terek bezárásán át a különböző korú személyek védelme érdekében bevezetett vásárlási sávok megjelenéséig.

Google kérdőíves felmérést készítettem közel 201 budapesti személlyel, akik otthonról dolgozhatnak legalább hetente egyszer. Olyan jellegű adatokra is rákérdeztem, hogy mi kapcsán hagyta ezt jóvá a cége, korlátozza-e a szakmai előmenetelét az otthoni munkavégzés a válaszadónak. A kérdőíves felmérés

eredmény összevetése után úgy véltem, hogy szűkítem a kört és egy adott szegmensre fogok fókuszálni, a korosztályomra, budapesti y generációs felsőfokú személy válaszaival fogok tovább dolgozni. kíváncsi voltam a korosztályom hogyan éli meg a változásokat.

így 208 személyre szűrtem le a kérdőíves válaszokat a fenti paramétereknek megfelelően, majd 10 alannal pedig interjút a kérdőívvel kapcsolatos kérdések elmélyítésében. Az egyes kérdőív által kapott eredményeket kutatás módszertani szempontból khi négyzet próba alkalmazásával elemeztem tovább.