

Digi-O: Offenzíva az új munkáért digitalizálással az osztrák-magyar határmenti régióban

Rövid jelentés a vállalatokkal végzett kérdőíves felmérésről

Az "Offenzíva az új munkáért a digitalizációval az osztrák-magyar határregióban" című projekt részeként első lépésként online felmérést indítottunk a vállalatoknál. A hangsúly a digitális technológiák használatának megítélésén és a mindennapi munkára gyakorolt hatásán volt, de a COVID-19 világjárvány intézkedései miatt bekövetkezett változásokon is. A felmérés célja az is volt, hogy kiderüljön, milyen mértékben vonják be a munkavállalókat a digitális stratégiákba és az új technológiák használatára vonatkozó döntésekbe, és hogy akarják-e, hogy bevonják őket.

Ennek alapján a projekt keretében ki kell dolgozni és tesztelni kell a digitális stratégiák megvalósításához szükséges, részvételen alapuló tanácsadási megközelítéseket.

1 Az eljárás és mintavétel

Az adatgyűjtés egy online kérdőív (Lime Survey) segítségével történt, amelyet 2021 júniusa és szeptembere között töltöttek ki az osztrák és magyar munkavállalók, üzemi tanácsstagok és vezetők.

A mintavétel összesen 422 adatrekordot tartalmaz, amelyből 319 a német nyelvű változathoz, 103 pedig a magyar változathoz tartozik. A nemek aránya körülbelül 60 (férfi) a 40-hez (nő). A megkérdezettek egyharmada kis- vagy középvállalkozásban dolgozik (legfeljebb 245 alkalmazottal¹), a többség pedig 250 vagy több alkalmazottat foglalkoztató nagyvállalatnál. A válaszadók mintegy 13%-lépi át az országhatárt munkába járás céljából, és a határon át ingázók csoportjába tartozik. A válaszadók mintegy 70%-a az alkalmazottak, 14%-a pedig a vezetők csoportjába tartozik. Egyharmaduk azt állította, hogy üzemi tanácsstagként tevékenykedik, egyes esetekben független üzemi tanácsstagként is.

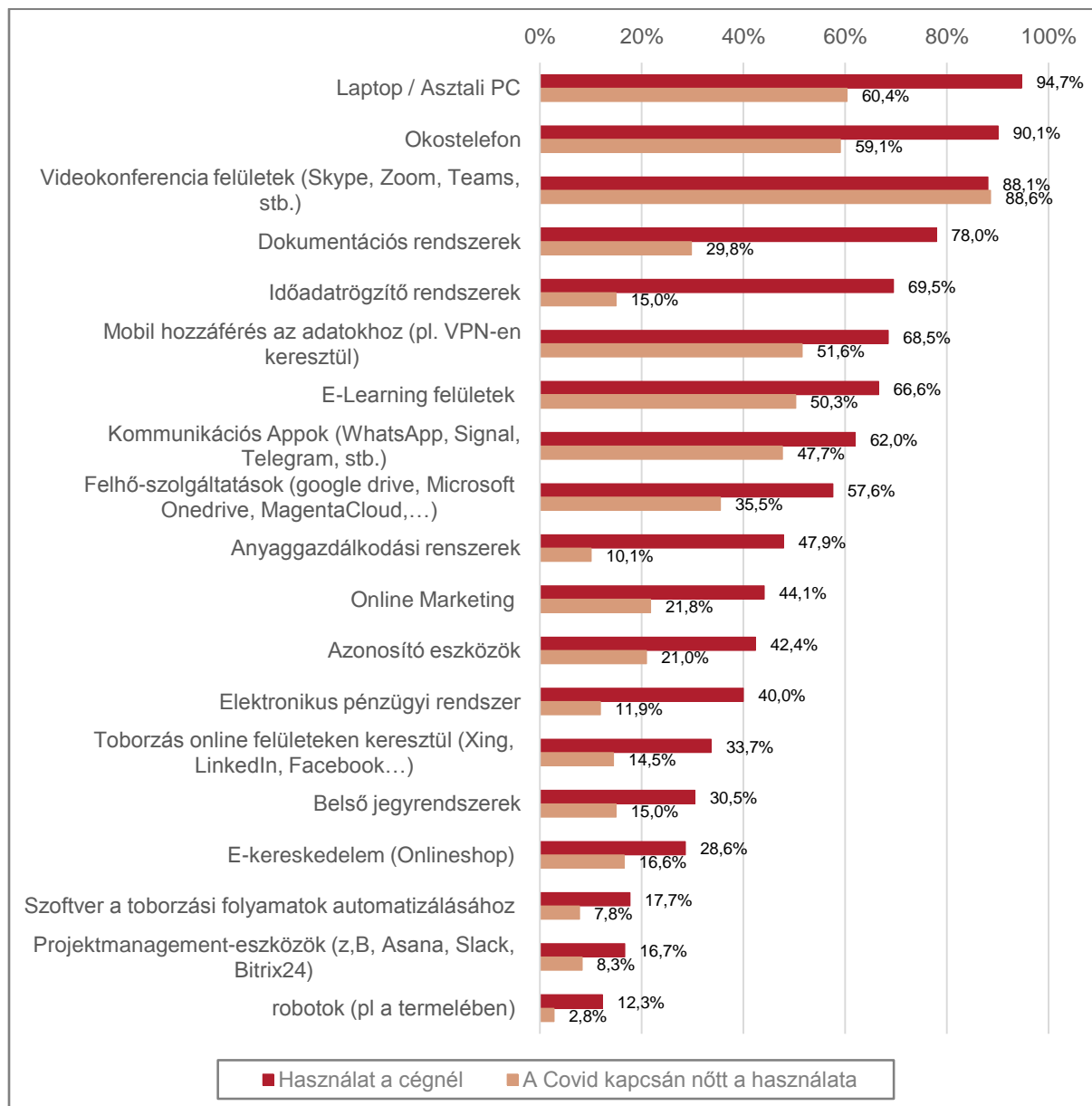
A következő fejezetek összefoglalják a legfontosabb megállapításokat. Az értékelés részletes változata megtalálható lesz a honlapunkon.

2 Digitalizálás a munkahelyen

A válaszadók szerint a leggyakrabban használt digitális technológiák az asztali számítógép illetve a laptop és az okostelefon (mindkettő több mint 90%). Emellett gyakran használnak videokonferencia platformokat (Skype, Zoom, Teams stb.) és dokumentációs rendszereket. A válaszadók 60-70%-a használ munkaidő-nyilvántartó rendszereket, mobil hozzáférést az adatokhoz, e-learning platformokat valamint alkalmazásokat a kommunikációhoz. Az adatok nem mutatnak lényeges különbségeket Ausztria és Magyarország között, ugyanakkor a kommunikációs alkalmazásokat sokkal ritkábban használják Magyarországon (körülbelül egyharmaddal), mint Ausztriában (70 %).

¹ Az EU Bizottság ajánlása szerinti osztályozás, elérhető a WKO-nál ([Klein- und Mittelbetriebe \(KMU\): Definition - WKO.at](https://www.wko.at/de/klein-und-mittelbetriebe))

**1. ábra: Milyen technológiákat használ Ön a cégénél, illetve a mindennapi munkája során?
Erősödött-e a Covid-19 során a használatuk?**



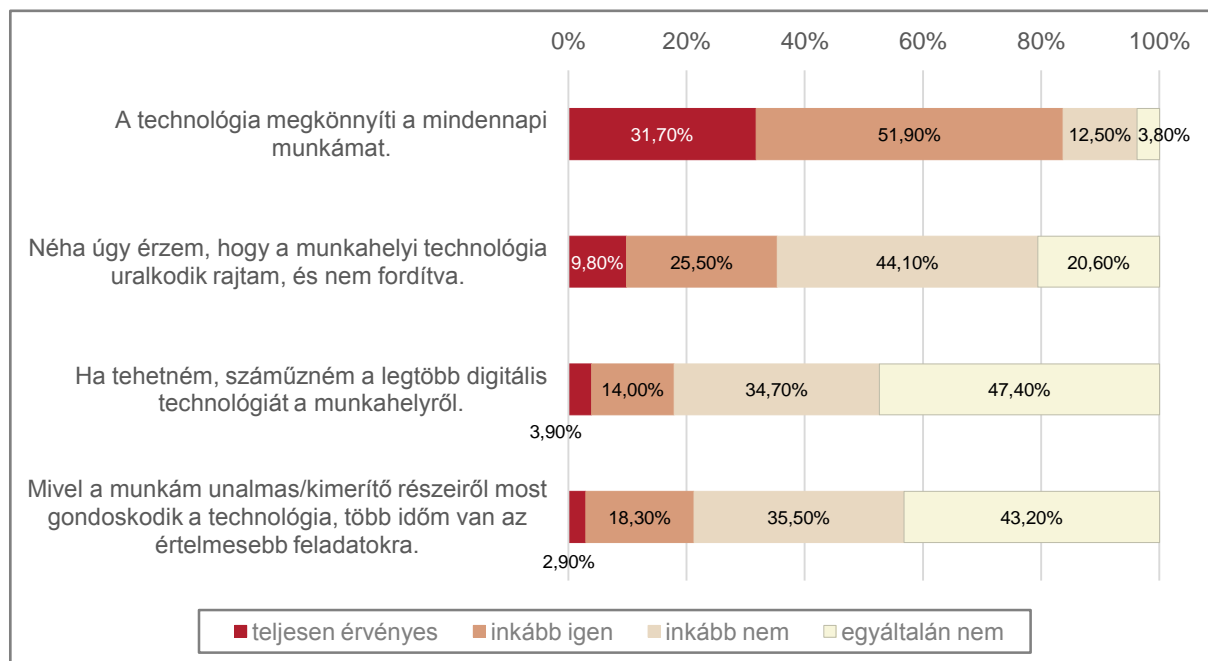
Forrás: L&R Dataset „Digi-O”, n=422

Több mint 80%-uk megkönnyebbülésként éli meg a munkahelyi technológiát

Pozitívként kiemelendő, hogy a válaszadók 83,6%-a egyetértett vagy nagyon egyetértett azzal az állítással, hogy a technológia megkönnyíti a mindennapi munkát. Mindazonáltal a válaszadók egyharmada úgy érzi, hogy az alkalmazott technológia(k) uralja/uralják - ez egy nem elhanyagolandó tényező. Érdekesnek tűnik az is, hogy a résztvevők mintegy 80%-a - úgy Magyarországon, mint Ausztriában - nem úgy éli meg az alkalmazható digitális technológiát, mint olyan eszközt, amely

értelmesebbé tette a munkáját (2. ábra). Ezek az eredmények arra engednek következtetni, hogy az alkalmazott digitális technológiák elfogadottsága tekintetében még mindig felzárkózásra van szükség.

2. ábra: A munkahelyen használt digitális technológiák megítélése (munkavállalók)



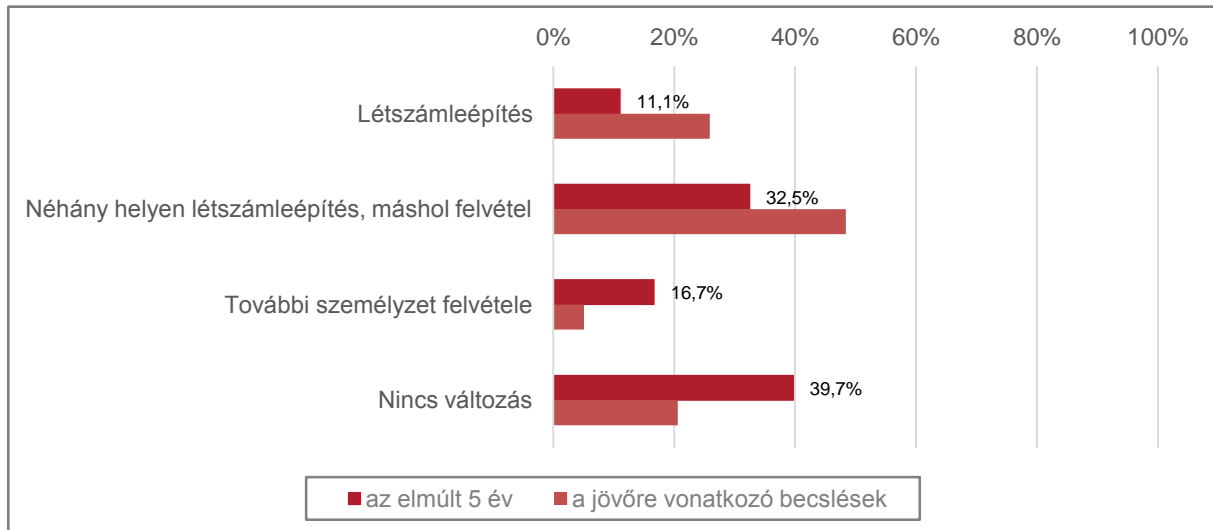
Forrás: L&R Dataset „Digi-O”, n=296, miss=9-33

A 2. ábrán látható "elemeket" kombináltuk a "technológiaérzékelési index" kialakításához. A részletes elemzések jelentős különbségeket mutatnak az iskolai végzettség és az életkor szerint: minél magasabb az iskolai végzettség, annál pozitívabban ítélik meg a technológiákat a munkahelyen. A fiatalabbak általában pozitívabban ítélik meg a munkahelyi technológiát.

A digitális technológiák használata megváltoztatja a személyzeti struktúrát, de ritkán vezet létszámcsökkentéshez

Érdekesnek tűnik, hogy a válaszadók 40%-a az elmúlt öt évben nem tapasztalt változást a személyzetfejlesztésben a digitális technológiák fokozott használata miatt. Körülbelül egyharmaduk leépítést lát egyes munkakörökben, de ezt új munkahelyek teremtésével ellensúlyozták (32,5%). Ezzel szemben csak 11% nyilatkozott úgy, hogy új technológia bevezetésével összefüggésben létszámcsökkentésre került sor. A válaszadók valamivel több mint egynegyede azonban feltételezi, hogy a jövőben létszámcsökkentésre kerül sor. Fennáll a veszélye annak is, hogy egyes munkahelyek - gyakrabban az alacsony képzettségűeké - megszűnnek, míg a képzettségesebbek számára munkahelyek jönnek létre. A válaszadók csaknem fele arra számít, hogy a jövőben egyes helyeken csökkenteni, máshol növelni fogják a személyzet létszámát (3. ábra).

3. ábra: Humánerőforrás-fejlesztés a technológia munkahelyi alkalmazásával

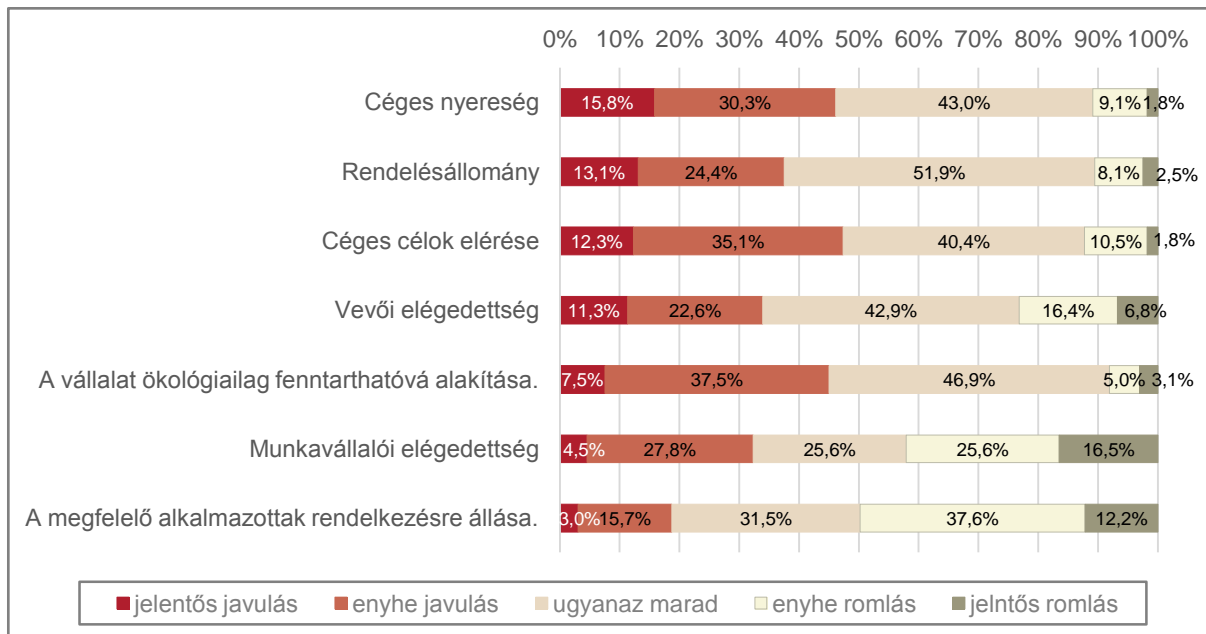


Forrás: L&R Dataset „DigiO”, n=422, miss=44-58

Növekvő vállalati nyereség dacára csökkenő munkavállalói elégedettség

A vezetőket és az üzemi tanács tagjait a digitalizáció különböző területekre gyakorolt hatásairól is megkérdeztük. A vállalati nyereség, a vállalati célok elérése és a vállalat fenntartható kialakítása tekintetében javulást, illetve változatlanyságot tapasztaltak. Más a kép a munkavállalók elégedettségét illetően: a megkérdezett vezetők és üzemi tanácsstagok adatai szerint az elégedettség romlott a digitális technológiák bevezetése következtében (42,1%), körülbelül egynegyedük nem lát változást, és körülbelül egyharmaduk javulást. A megfelelő munkavállalók elérhetőségét még pesszimistábban ítélik meg - körülbelül a felük látja, hogy itt romlás következett be. (4. ábra).

4. ábra: A digitalizáció hatása a vállalatra (vezetőség és üzemi tanácsstagok)



Forrás: L&R Dataset „Digi-O”, n=187, miss=1-17

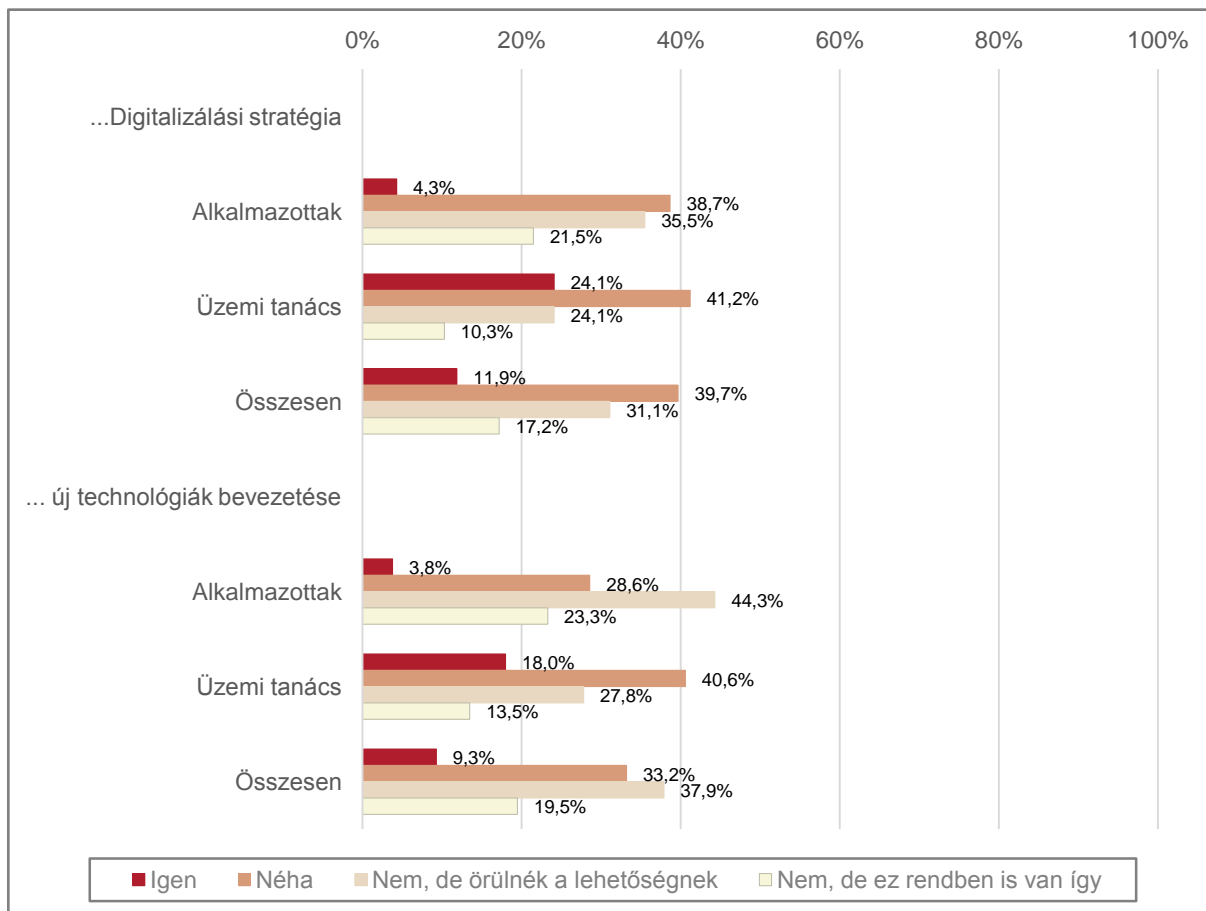
A válaszadók több mint fele jelezte, hogy léteznek vállalaton belüli digitalizációval és technológiával kapcsolatos továbbképzések. Ezen túlmenően több mint 90%-uk azt állította, hogy munkahelyükön virtuális képzési lehetőségek állnak rendelkezésre. Azt is szeretnénk volna megtudni a cégvezetőktől és az üzemi tanácsok tagjaitól, hogy a vezetési tanácsadás mely aspektusait találják különösen hasznosnak (itt több válasz is lehetséges volt). 56% körül a továbbképzés és a digitalizáció témakörében, körülbelül egyharmada a home office és a mobil munkavégzés (kb. 35%), a fenntarthatóság és a digitalizáció (kb. 35%), az együttműködés és a digitalizáció (kb. 33%), valamint általában a digitalizációs stratégiák (kb. 34%) témakörében szeretne tanácsot kapni. Csaknem egynegyedük a vezetés és a digitalizáció témájában, 16%-uk pedig a munkaerő-felvétel és a digitalizáció témájában tud elképzelni tanácsadást.

3 Tájékozottság és együttműködés

Az eddigi értékelési eredmények azt mutatják, hogy a digitális technológiák minden vállalatnál relevánsak, és folyamatosan új eszközöket, programokat stb. használnak. A megkérdezett munkavállalóknak azonban csak mintegy fele állította, hogy a vállalatnál létezik digitalizációs stratégia, és a munkavállalók többsége tájékoztatást kapott róla, de a válaszadóknak csak mintegy fele vett részt (legalábbis néha) a kidolgozásban is. Mindemelllett a válaszadók közel egyharmada nem vett részt, de szeretne részt venni.

Az értékelés eredményei hasonlóak az új technológiák használatában: a válaszadók mintegy 85%-át tájékoztatták erről, de alig vonták be őket: Így a válaszadók közel 60%-a mondta azt, hogy nincs beleszólása az új technológiák használatába, ebből azonban körülbelül 40% szeretne beleszólni.

5. ábra: A közös tervezés lehetősége a... -val kapcsolatban



Forrás: L&R Dataset „Digi-O”, n Strategie=155, miss=4; n Technologie=361, miss=16

A felmérés egyik központi eredménye a munkahelyi technológia megítélésének részletes elemzése (TW-index) a együttműködési lehetőséggel összefüggésben: minél több az együttműködés, annál pozitívabban értékeli a munkahelyen használt technológiákat.

4 Munka home office-ban - a termelékenység nem csökken, de a munka és a szabadidő közötti határok elmosódnak

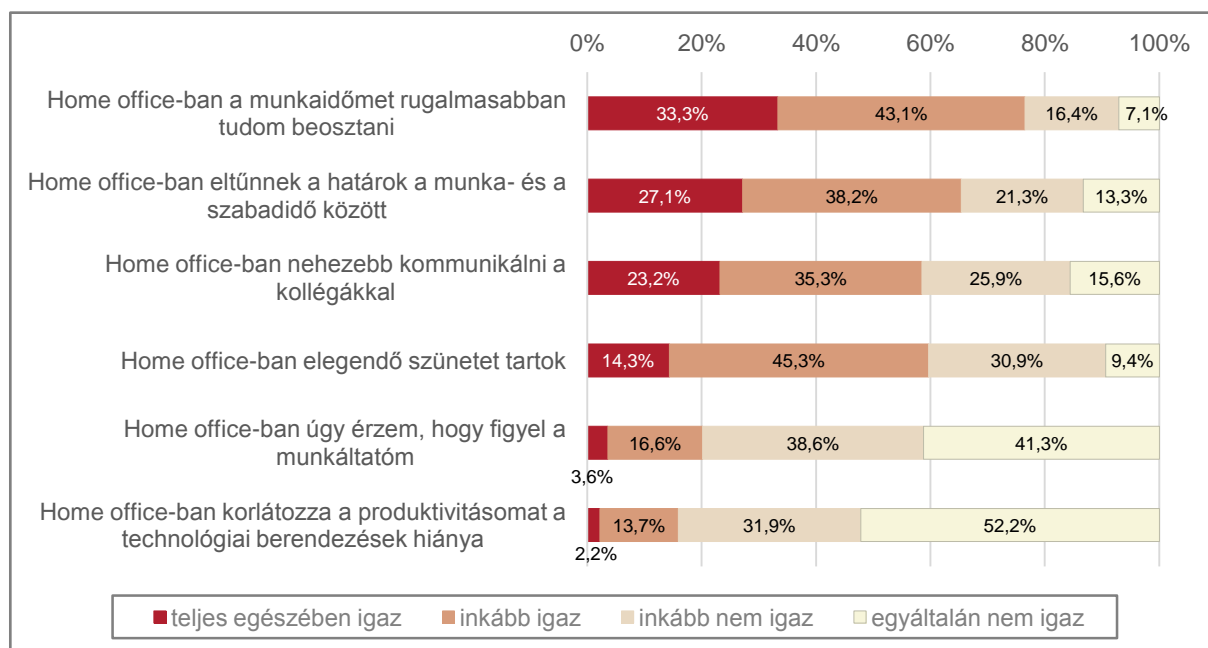
A koronavírus-járvány intézkedései (különösen a lezárások) sok tekintetben befolyásolták a munka világát. Különösen a home office koncepciója került egyre inkább a középpontba. Felmérésünkben alig 20% mondta azt, hogy a világvárvány idején kizárólag home office-ban dolgozott. Több mint 60%-uk munkaidejének legalább felét home office-ban töltötte. Az osztrák válaszadók mintegy fele számára ez a lehetőség új volt, Magyarországon még mintegy 70%-uk állította azt, hogy csak a világvárvány óta dolgoznak otthonról. Mindkét országban a megkérdezettek alig fele szeretné, ha továbbra is megmaradna ez a lehetőség, de (ismét) több időt töltenének a munkahelyükön. Ez hasonló a megkérdezett cégvezetők véleményéhez. Itt mintegy 70%-uk azon a véleményen van, hogy

a home office lehetőségének továbbra is fenn kell maradnia, de a munkahelyi jelenlétet ismét fokozni kellene.

Problémásnak tűnik, hogy a megkérdezett munkavállalók több mint 70%-a úgy nyilatkozott, hogy nem részesült semmilyen képzésben vagy továbbképzésben a home office-szal kapcsolatban. Még több mint egy év világvárvány után is úgy tűnik, hogy továbbra is szükség van a felzárkózásra.

De hogyan élik meg az alkalmazottak a home office-t? Több mint 80% mondta, hogy a technikai problémák egyáltalán nem, vagy inkább egyáltalán nem befolyásolják negatívan a produktivitásukat. Több mint kétharmaduk arra is nemet mondott, hogy a munkáltatója megfigyelte volna őket. A válaszadók több mint háromnegyede rugalmasabban tudja szervezni munkaidejét home office-ban, de ez gyakran (65%) a munkaidő és a szabadidő keveredésével jár. Ez a pont különösen a digitális technológiák használatával kapcsolatban többször is említésre kerül, és a projekt további menetében ennek megfelelően figyelembe kell venni (5. ábra). A vezetés szempontjából meg kell jegyezni, hogy több mint 80%-uk nem vagy alig tapasztal produktivitás csökkenést a home office-ban dolgozó alkalmazottak részéről.

6. ábra: A home office megítélése (MV)



Forrás: L&R Dataset „Digi-O”, n=228, miss=2-5

Ami a munkaeszközöket illeti, a megkérdezett munkavállalók mintegy 90%-a kapott laptopot vagy asztali számítógépet a munkáltatójától. Ugyanez vonatkozik a mobiltelefonokra is (körülbelül 85%-ban). Arra a kérdésre, hogy a feltételek (elegendő hely, megfelelő bútorzat, elegendő nyugalom és csend) jobbak vagy rosszabbak-e a home office-ban dolgozók számára a rendes munkahelyhez képest, körülbelül egyharmaduk válaszolta, hogy ugyanolyanok. Több mint egyharmaduk azonban rosszabbnak vagy sokkal rosszabbnak ítélte az otthoni környezetet.

5 Összefoglaló – Részvételi stratégiákkal releváns

A felmérés izgalmas betekintést nyújt a munkahelyi digitális átalakulással kapcsolatos észlelésekbe, és ami a legfontosabb, használható eredményeket nyújt a munkahelyi digitális átalakulással kapcsolatos részvételi stratégiák kidolgozásában. A legfontosabbakat most röviden összefoglaljuk.

A home office lehetőségével kapcsolatban ismét hangsúlyozni kell, hogy mind a munkavállalók, mind a vezetők továbbra is szeretnék ezt, de több időt szeretnének a munkahelyükön tölteni. Itt különösen fontos az a probléma, hogy a szabadidő és a munka időben és térben nehezebben választható szét.

Az mindenképpen pozitív, hogy a munkavállalók mintegy 80%-a tapasztalja, hogy a technológiák munkahelyi használata megkönnyíti a munkát. Ugyanakkor ugyanilyen mértékben azt is megállapították, hogy a munka nem válik ettől értelmesebbé. Pontosan itt léphetne be egy részvételi stratégia, hogy ne csak a megkönnyebbülést, hanem az ösztönzést is megcélazzuk a mindennapi munkában. Azt is meg kell jegyezni, hogy a munkahelyi technológiákat pozitívabban ítélik meg, ha létezik képzési kínálat, vagy ha bevonják a munkavállalókat a döntésekbe.

A megkérdezett ügyvezetők és üzemi tanácsstagok legalább 65%-a szerint a digitális átalakulás a legtöbb vizsgált üzleti területen nem hoz változást vagy csekély javulást. Várhatóan csak a megfelelő munkavállaló elérhetősége romlik tendenciózusan. A digitális technológiák használatából adódó kompetenciaváltozások ebben fontos szerepet játszhatnak. Különösen ebben az esetben lenne fontos, hogy a vállalatok továbbképzéseket kínáljanak, és megfelelő digitalizálási stratégiákat találjanak, és ezeket a munkavállalókkal közösen valósítsák meg.

Ezzel összefüggésben felmérésünk azt mutatja, hogy a munkavállalók nagyobb beleszólást szeretnének a digitalizációs stratégia kidolgozásába (35,9%), valamint az új technológiák bevezetésébe (44,3%). Ebben az összefüggésben az is központi jelentőségűnek tűnik, hogy az alkalmazott technológiákat sokkal pozitívabban ítélik meg, ha az érintett munkavállalók és az üzemi tanácsok már részt vettek a fejlesztésben és/vagy a megvalósításban. Ezek az eredmények azt mutatják, hogy a részvételi megközelítés az új digitális technológiák sikeres használatának egyik központi kulcsa.

A kérdőíves lekérdezés 2021 júniusa és szeptembere között valósult meg az alábbi szervezetek közreműködésével:

- L&R Sozialforschung (L&R)
- BAB Unternehmensberatung GmbH (bab)
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
- Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ)
- Változó Világért Alapítvány