

# Home=office?

A távmunka és a home office használati lehetőségei

2022. nov. 23.



VÁLTOZÓ  
VILÁGÉRT  
ALAPÍTVÁNY



**Interreg**

Austria-Hungary

European Union – European Regional Development Fund

DIGI-O



# Amiről szó lesz

1

Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

2

A home office és a távmunka használata

3

Az alkalmazás előnyei és hátrányai

4

Teljesítménymenedzsment home office esetén

5

A home office bevezetése / revideálása

6

Referenciáink

# Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

1

2

3

4

5

6



A sikeres és versenyképes  
vállalkozásokért



A vezetői eszköztár  
bővítéséért



Az olajozottabb és megtartó emberi  
közösségekért

# Kik vagyunk és mivel foglalkozunk?

## KIK VAGYUNK?

### Küldetésünk:

A Formáció Csoport azért jött létre, hogy a hazai for-profit és a hálózatos non-profit szervezetek versenyképességét erősítse.

### Szakembereink:

- A Csoport üzlet- és szervezetfejlesztéssel foglalkozó tanácsadóknak a csoportosulása.
- Vannak köztünk közgazdászok, mérnökök, HR-esek, innovációs és technológiai szakértők, folyamatfejlesztők.

## MIT CSINÁLUNK?

### Két fő irány:

- Komplex vállalkozásfejlesztés (üzlet-, működés- és szervezetfejlesztés)
- Üzleti közösségek építése és menedzsmentje

### Tapasztalatunk:

- ***Az országos rugalmas foglalkoztatási program vezetői voltunk***
- Egyénenként 15-30 év tanácsadói tapasztalat
- Országos és nemzetközi projektek megtervezése és megvalósítása

1

2

3

4

5

6



# A home office és a távmunka használata

## Miért terjed a home office használata...

1

2

3

4

5

6

### ...általában, a világban?

- a nagy sebességű internet-hozzáférés terjedése miatt
- A munkáltatók által kínált időbeni és helybeli rugalmasság miatt
- A „gig economy”-ban jellemző növekvő és nagyszámú szabadúszó miatt, akik bárholnan dolgozhatnak már.

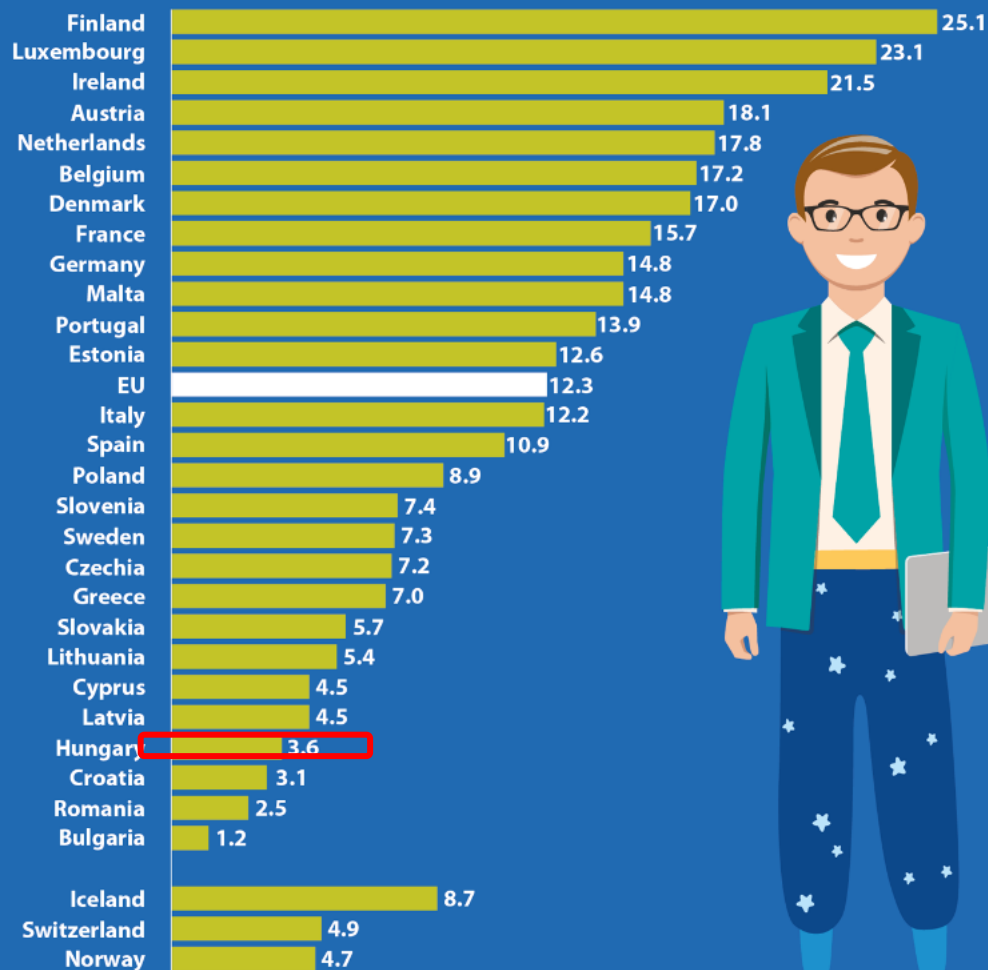
### ...Magyarországon?

- a nagy sebességű internet-hozzáférés terjedése miatt, amely a munkáltatók számára is lehetővé tette a használatát
- A kormány törekvései arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy rugalmasabb munkarendet kínáljanak alkalmazottaiknak ([pl. 2022. jan. 1-től érvényes szabályozás](#))
- Munkáltatói részről: harc a tehetségekért és a megfelelő munkaerőért

# A home office és a távmunka használata

## People usually working from home, 2020

(% of employed people aged 15-64)



Germany: provisional data with low reliability.

Forrás: [Eurostat](#)

## A home office elterjedtsége

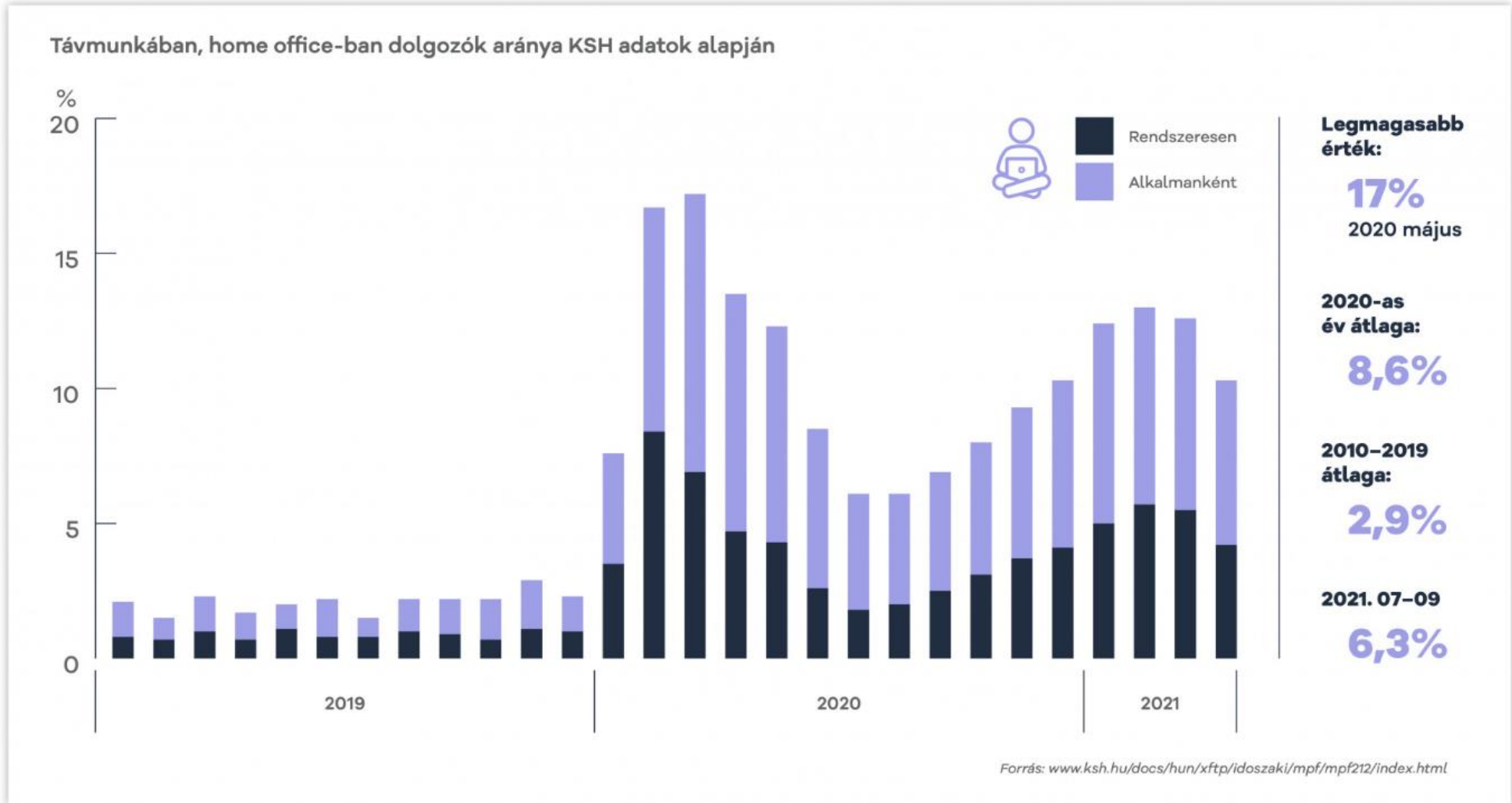
### Miért vagyunk ilyen hátul a listában?

1. A magyar vállalkozások nincsenek tisztában eléggé a home office előnyeivel, használatával.
2. Nem fektettek abba, hogy munkavállalóik otthonról is tudjanak dolgozni.
3. Egy gazdaság fejlettsége, hozzáadott érték előállító képessége erőteljesen meghatározza a home office és a távmunka használatát is.

# A home office és a távmunka használata

## A home office elterjedtsége

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

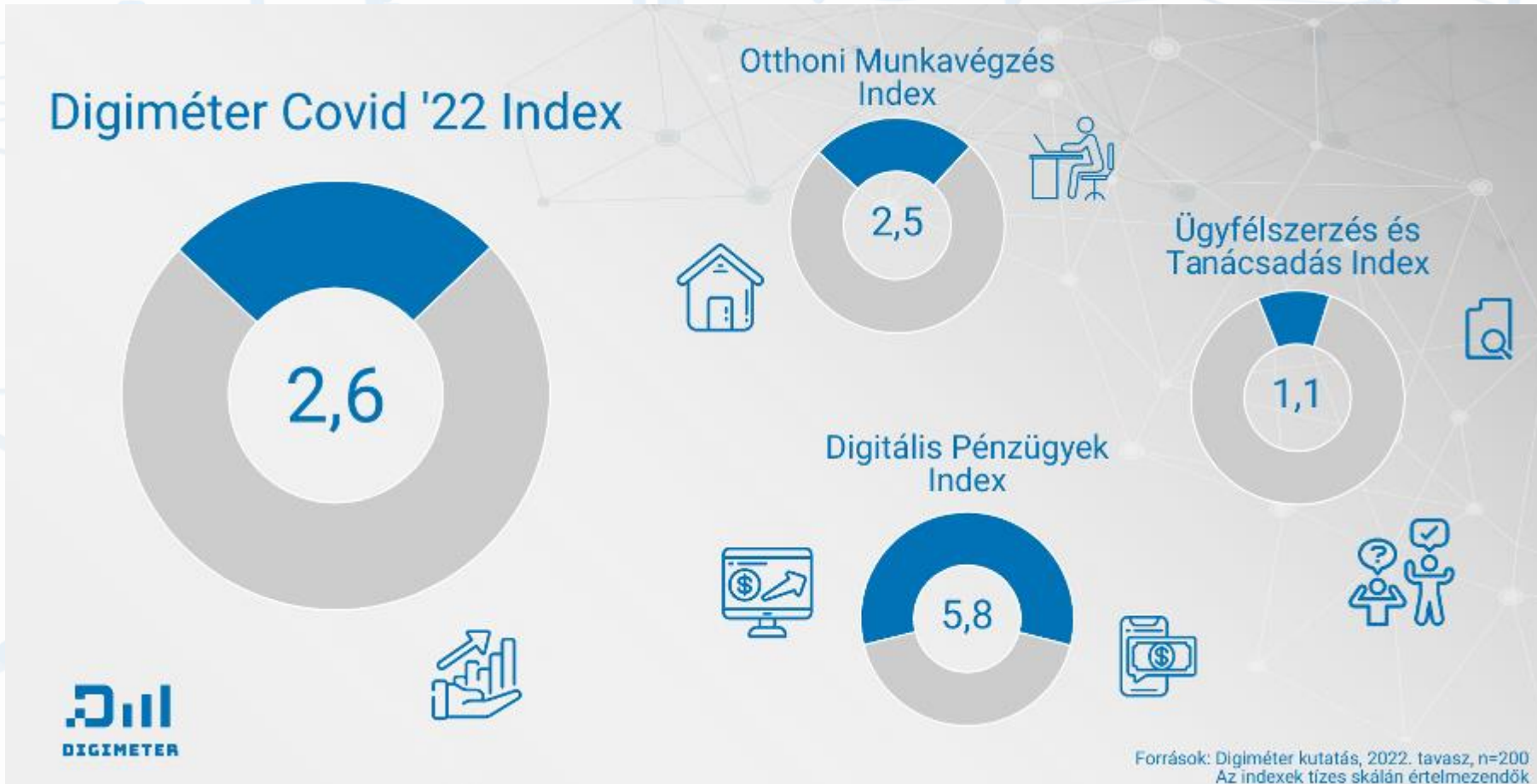


# A home office és a távmunka használata

## Digiméter index

**3 alatt: nagyon nagy szükség van a digitális kompetenciák javítására**

**7,5 felett: (magyar viszonylatban) digitálisan fejlett vállalkozás**



1

2

3

4

5

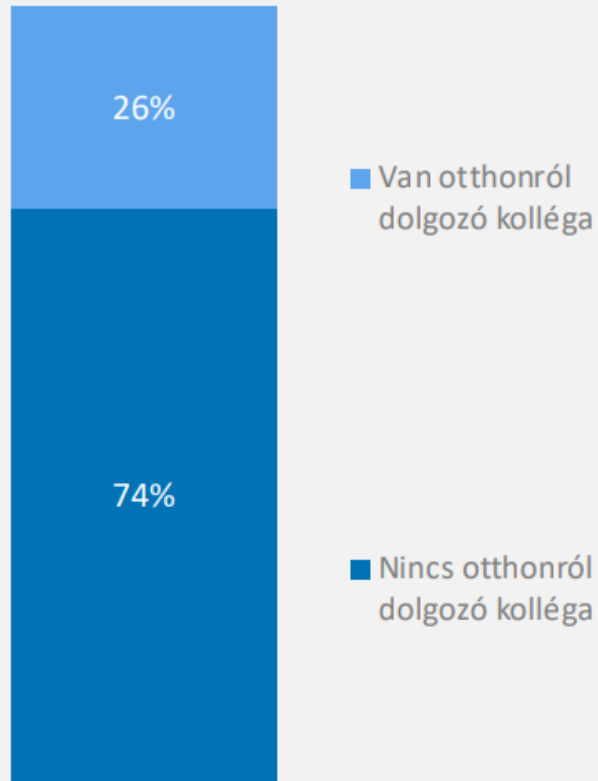
6



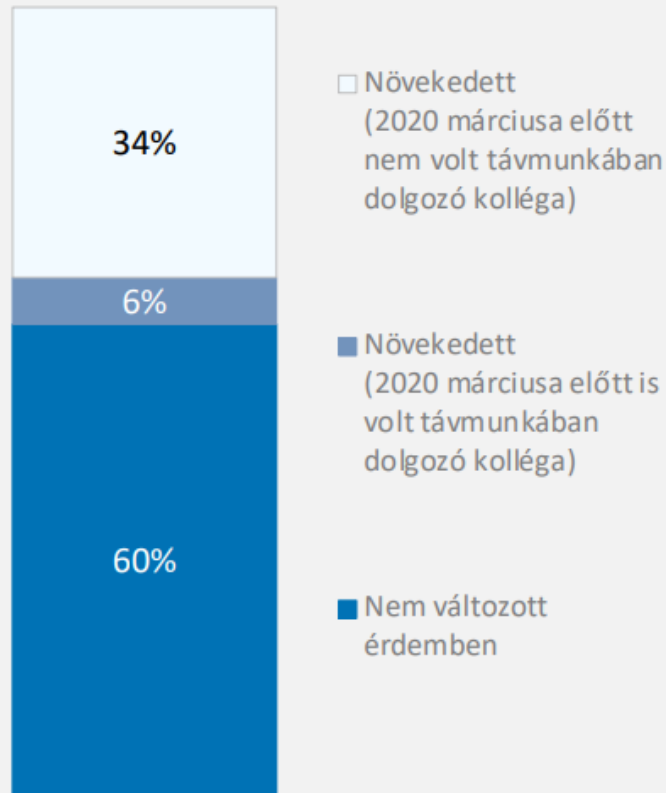
# A home office és a távmunka használata

## A home office használata itthon

### Otthoni munkavégzés



### Otthonról dolgozó kollégák száma



Ezekon a területeken alkalmazzák leginkább:

- ✓ IT és Telekom szektor (40%)
- ✓ Bank és biztosítás (15%)
- ✓ Vevőszolgálat
- ✓ Sales
- ✓ Marketing
- ✓ HR

# A home office és a távmunka használata

## Munkavállalói csoportok, akiknek kedvez a home-office

- ✓ Kisgyermeket, iskolás gyermeket, de akár tinit nevelő szülők is
- ✓ Mozgáskorlátozott vagy sérült családtagot nevelők
- ✓ Tanulók
- ✓ Nyugdíjasok
- ✓ Krónikus betegséggel élők
- ✓ Vidéki területeken élők
- ✓ Idős szülőkkel élők

H2b: A fiatalabbak (35 év alattiak) elégedettebbek a home office-szal, mint a 35 év felettiak.	✗
H2c: A főiskolai/egyetemi végzettséggel rendelkezők elégedettebbek a home office-szal, mint a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők.	✗
H2d: A vidéken élők elégedettebbek a home office-szal, mint a fővárosban élők.	✗
H2e: A 12 évesnél fiatalabb gyerekeket nevelők elégedettebbek a home office-szal, mint aki nem nevel 12 év alatti gyermeket.	✗

<b>Hipotézis (H1): A home office-szal való elégedettség és a szervezet iránti elkötelezettség között pozitív kapcsolat van.</b>	✓
H2a: A nők elégedettebbek a home office-szal, mint a férfiak.	✓
<b>Hipotézis (H3): Azok a munkavállalók, akik munkaidejüknek nagyobbik részében dolgoznak otthonról, összességében elégedettebbek a munkájukkal, mint akik kevesebb időt töltenek home office-ban.</b>	✓
<b>Hipotézis (H4): A kényszerszülte home office-szal való elégedettség is pozitív attitűdöt eredményez a jövőbeli home office munkavégzési szándékhoz kapcsolódóan.</b>	✓

# Az alkalmazás előnyei és hátrányai

## Miért alkalmazzák a home office-t a munkáltatók?

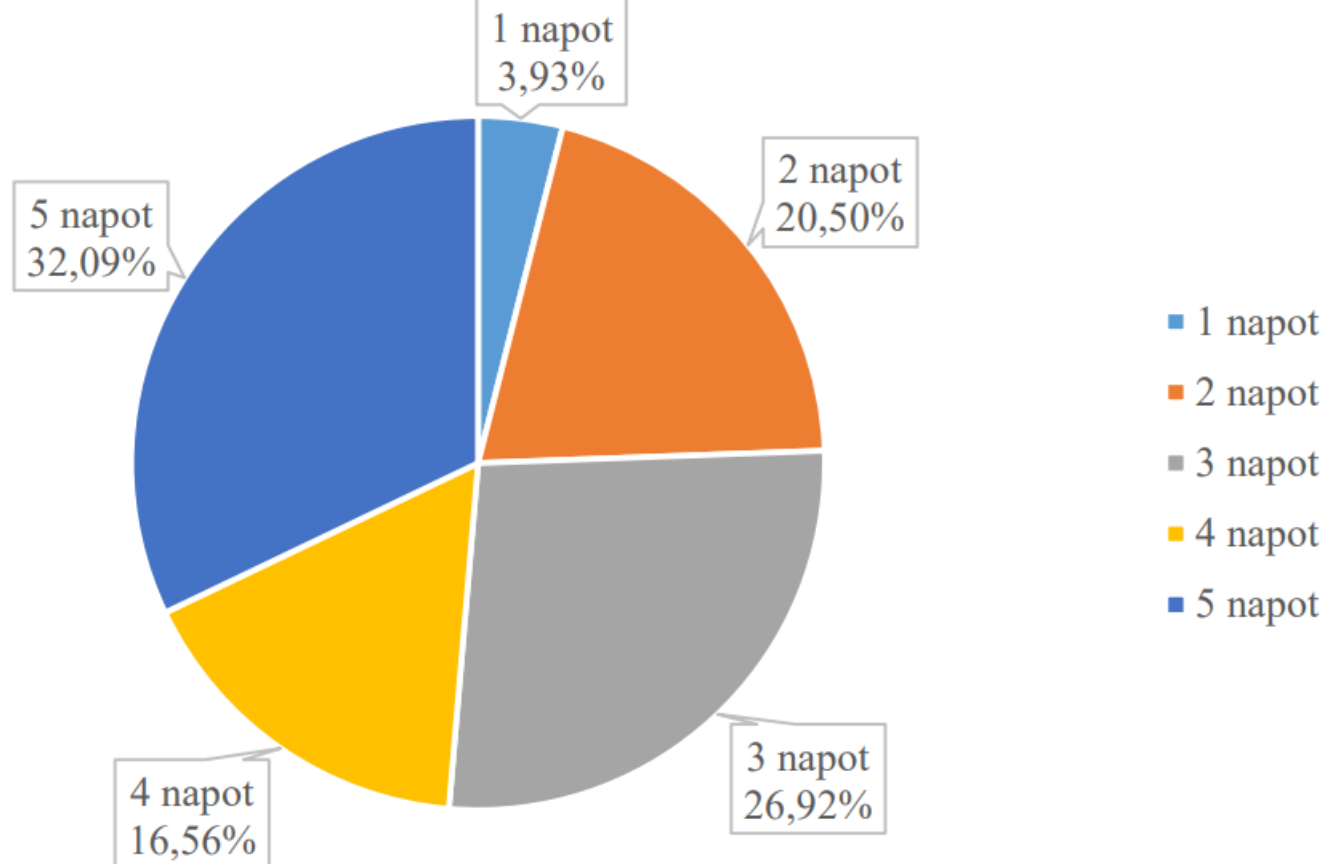
Azért, hogy:

- ✓ Megtartásuk a tehetségeket / kulcsembereket
- ✓ Csökkentsék az irodaköltségeket
- ✓ Növeljék a munkatársak hatékonyságát
- ✓ Csökkentsék a környezetszennyezést
- ✓ Biztosítsák alkalmazottaiknak a munka-magánélet egyensúlyát
- ✓ Az alkalmazottaknak nagyobb rugalmasságot és nagyobb autonómiát biztosítsanak
- ✓ Visszaszorítsák a táppénzes vagy egyéb hiányzások számát
- ✓ A fluktuáció csökkenjen
- ✓ Az alkalmazotti munkamorál emelésére

## A hazai munkavállalók igényei

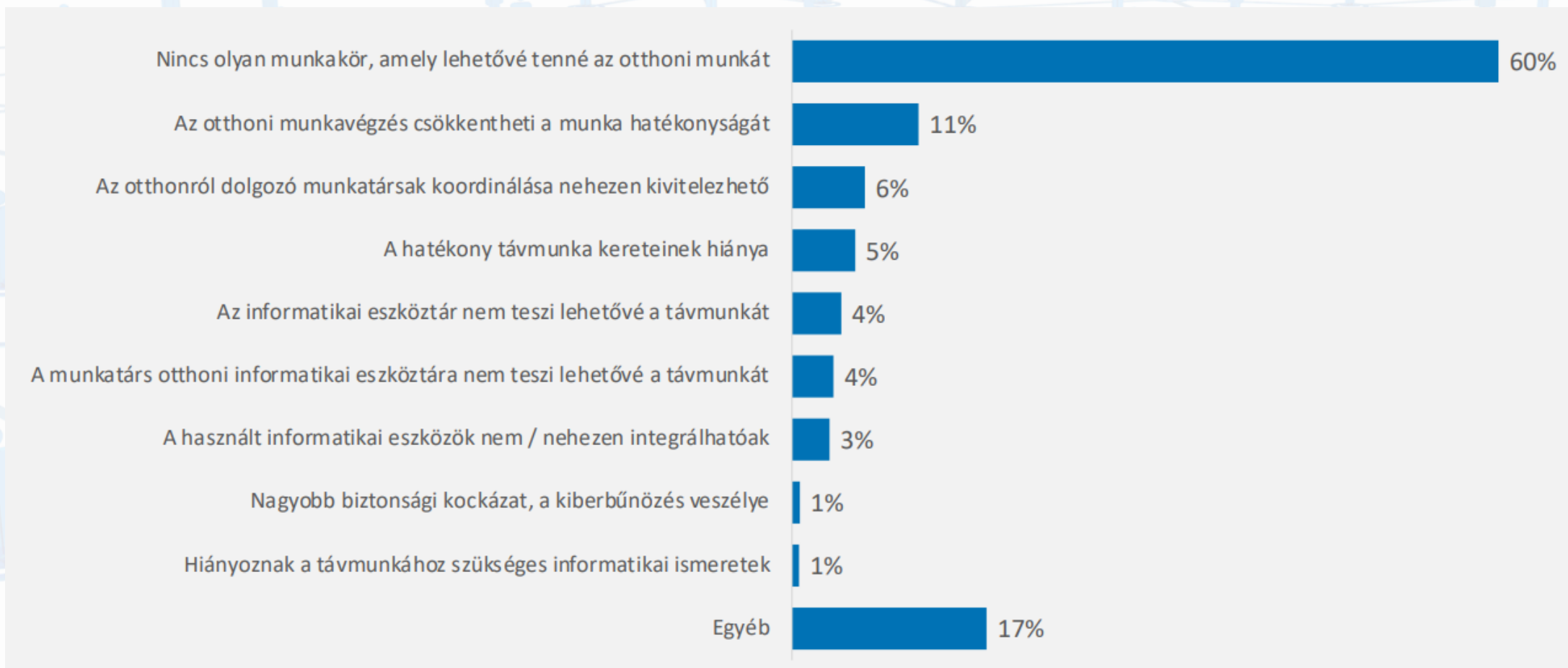
Minta: 483

Ha Ön választhatná meg, egy héten hány napot dolgozna home-office-ban?



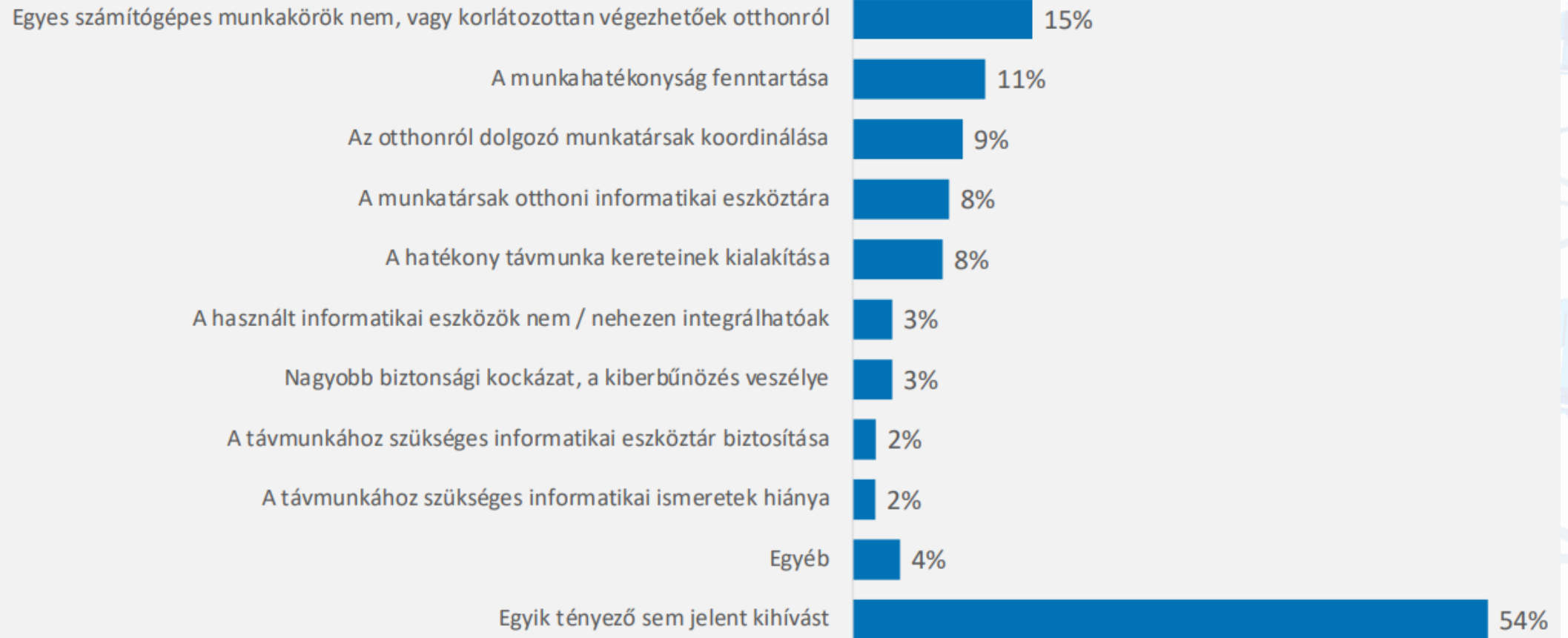


## A home office mellőzésének okai



# Az alkalmazás előnyei és hátrányai

## Az alkalmazás főbb kihívásai



# Teljesítménymenedzsment

1

2

3

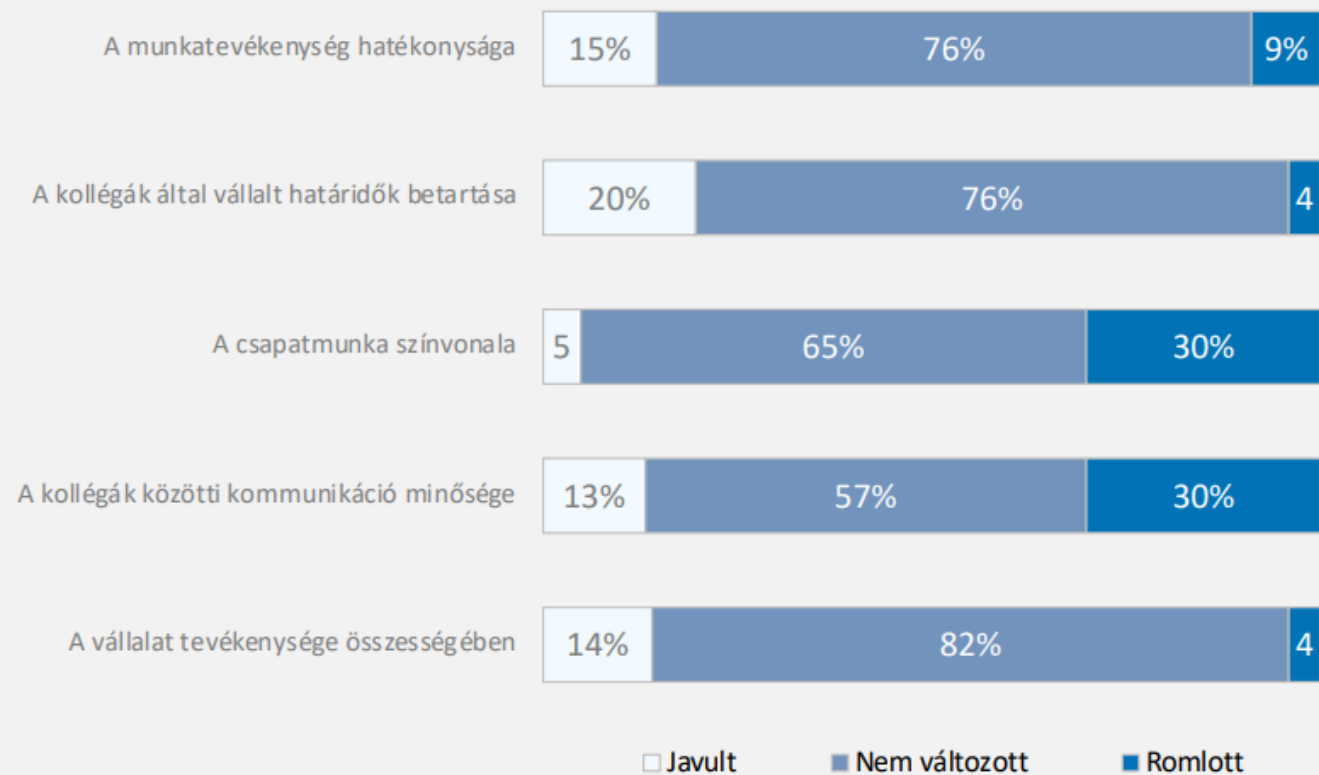
4

5

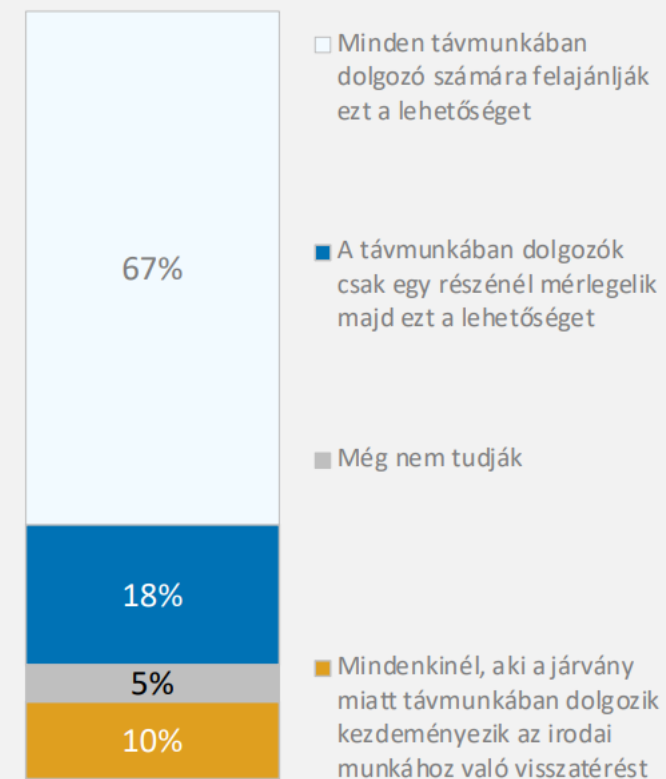
6



## A távmunka bevezetésének / kiterjesztésének hatása a tevékenységre



## Távmunka fenntartása a jövőben



# Teljesítménymenedzsment

## A teljesítmény követése, de hogyan?

### A tényleges teljesítmény mérése és értékelése

- ✓ Alapja egy tisztességesen felhúzott TÉR
- ✓ A nyomon követési és visszacsatolási ciklusok sokkal sűrűbbek
- ✓ Legyen nagyon világos, hogy ki, hogyan, mikor jelez vissza a munkavállalónak
- ✓ Asana vagy Trello: projektmenedzsment eszközök, ahol nyomon követhető az elvégzett feladat

### Időalapú (rendelkezésre állás alapú) mérés és értékelés

- ✓ Call-centereseknél
- ✓ Ha valódi teljesítmény van a munka mögött, akkor nagyon félrevihet
- ✓ Vannak már olyan alkalmazások mint a RescueTime vagy a Toggl, amelyek a hatékony / nem hatékony időket is nézik

Időszakonként kérdezzük meg az alkalmazottat is, hogy ő hogyan látja saját hatékonyságát

1

2

3

4

5

6



# Teljesítménymenedzsment

## Ami a teljesítményt befolyásolja

1. **Kommunikáció:** A távmunka során hiányozhat a kommunikáció, ami félreértésekhez vagy az elszigeteltség érzéséhez vezethet.
2. **Együttműködés:** Nehéz lehet a projekteken való együttműködés, ha az alkalmazottak nincsenek ugyanabban a fizikai térben (kreatív munkáknál nem hatékony a távmunka!)
3. **Hatékonyság:** személyfüggő is – ki mennyire tud koncentrálni, mennyire fegyelmezett, mennyire kell neki a személyes kapcsolat másokkal
4. **Időgazdálkodás:** Az otthonról dolgozó alkalmazottak számára nehezebb lehet az időbeosztás, és halogathatják a munkát.
5. **Zavaró tényezők:** Az otthoni munkavégzés során számos lehetséges zavaró tényező lehet, például gyerekek, háziállatok vagy házimunka

1

2

3

4

5

6

## A home office bevezetésének legfőbb kihívásai

- A dolgozók számára a megfelelő infrastruktúra és a szükséges erőforrások biztosítása
- A zavaró tényezők enyhítése és a fókusz biztosítása távmunka közben
- A csapattagok közötti kommunikáció és együttműködés fenntartása
- Az elszigeteltség vagy a magány érzésének megelőzése vagy kezelése
- Világos irányelvek és elvárások megfogalmazása a távmunka használatánál
- Együttműködés és szociális interakció ösztönzése a távoli dolgozók között
- A távmunkában dolgozó alkalmazottak munka-magánélet egyensúlyának kezelése.
- Különböző időzónák közötti munka összehangolás
- Az internet-hozzáférés nehézségei
- A távmunka házi rendjének szükség szerinti értékelése és módosítása.

1

2

3

4

5

6

## A home office bevezetésének funkcionális feltételei

### Mi az 5 fő feltétele a home office bevezetésének?

- 1) Az alkalmazottnak legyen egy dedikált asztala, ahol nyugodtan és biztonságosan tud dolgozni.
- 2) Legyen megbízható, nagysebességű internet biztosítva
- 3) Biztosítva legyen olyan laptop vagy számítógép, amin a szükséges szoftverek futni tudnak.
- 4) Az alkalmazottnak képesnek kell lennie arra, hogy kapcsolatban tudjon maradni a vezetővel és a kollégákkal.
- 5) A home office-ban dolgozó kollégáknak képesnek kell lenniük arra, hogy szünetet tartsanak napközben, és vissza tudjanak egy kicsit lépni a munkából.

1

2

3

4

5

6

## A home office bevezetésének munkáltatói feltételei

Amit a home office rendszernek biztosítania kell:

- ✓ világos és tömör, az alkalmazottak által könnyen követhető szabályok és irányelvek
- ✓ Rugalmasság biztosítása, hogy az alkalmazottak otthonról dolgozhassanak, amikor az számukra vagy a munkáltató számára szükséges / kényelmes
- ✓ egy olyan mechanizmust, amely nyomon követi az alkalmazottak termelékenységét, hogy biztosítsa a munka elvégzését és a határidők betartását

1

2

3

4

5

6



## A home office bevezetésének legfőbb lépései

1. A távmunka / home office program céljainak lefektetése
2. Azon alkalmazotti körnek a meghatározása, akik jogosultak lesznek a programban való részvételre
3. A távmunka / home office program irányelveinek és eljárásainak kidolgozása
4. A vezetők képzése a távmunka programmal kapcsolatos elvárásokról és eljárásokról
5. Az alkalmazottak képzése a távmunka technológiák használatára.
6. Kommunikációs protokollok lefektetése a távoli munkaprogramhoz
7. Az eredmények folyamatos monitoringja és értékelése
8. Változtatás és kommunikáció szükség szerint: a sikerek megünneplése, a buktatók elkerülése

1

2

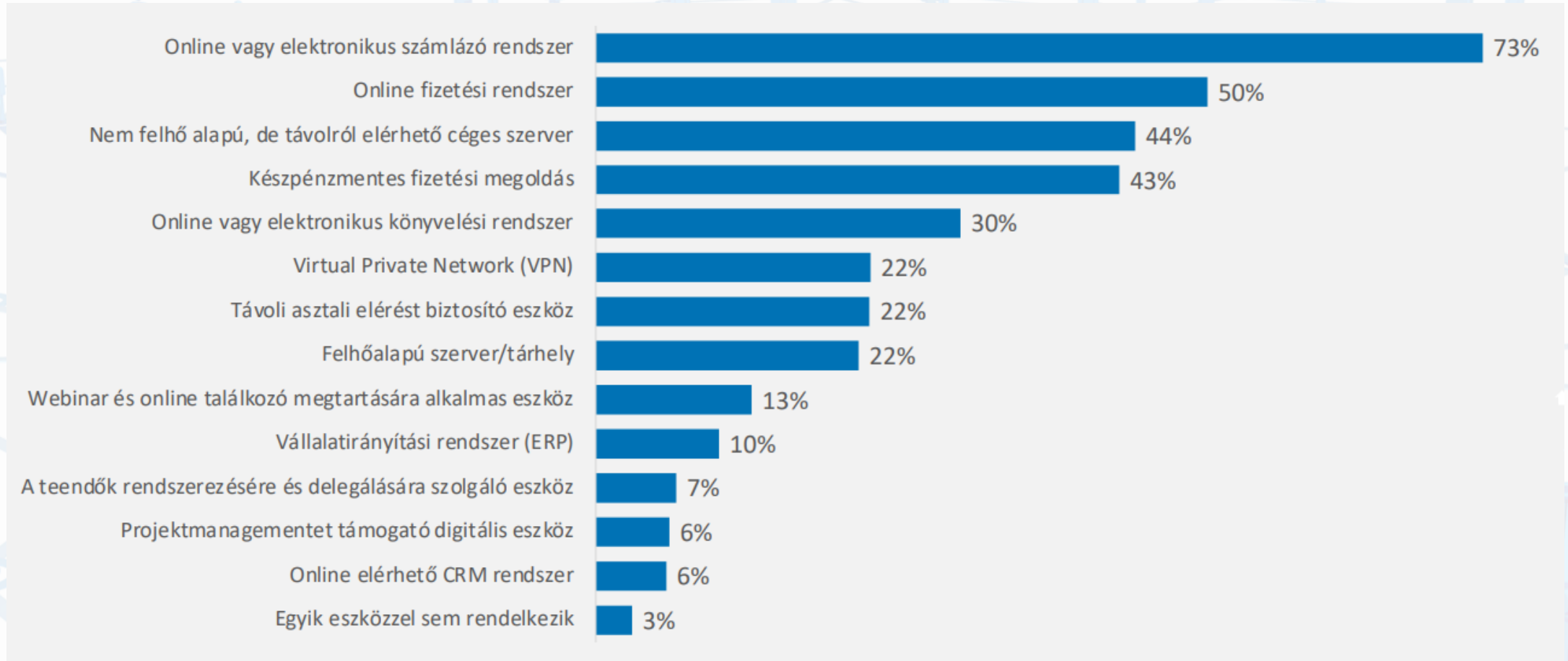
3

4

5

6

## A vállalkozás által használt elektronikus eszközök



1

2

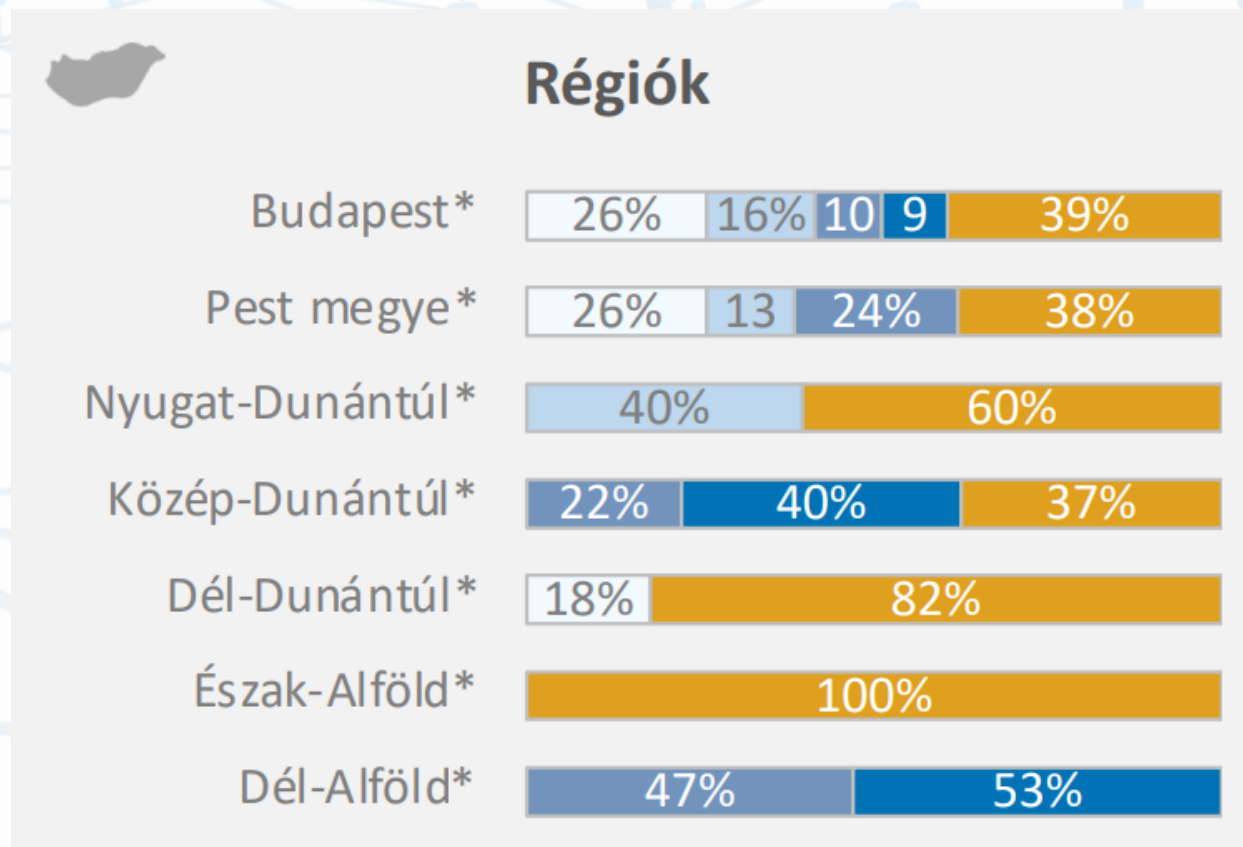
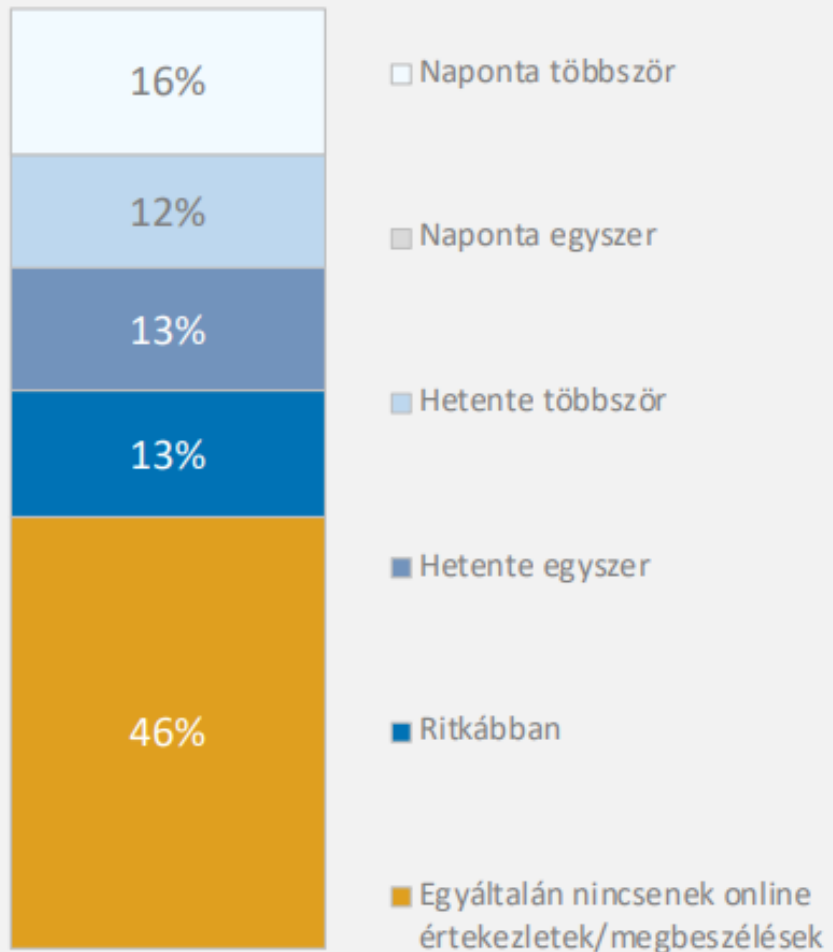
3

4

5

6

## Online értekezletek gyakorisága



1

2

3

4

5

6

# Referenciáink

1

2

3

4

5

6

- Abbott Laboratories
- Agrana Cukor
- Állami Egészségügyi Ellátó Központ
- Atlanti Szerszám
- Audi Hungária
- Australian Embassy
- AXA Bank
- Bány-Metall Kft.
- Bayer Animal Health
- Bayer Hungária
- BKMKIK
- Bosch
- Brico Store
- Budapest Airport
- Café Reklám
- Citibank
- Daimler Chrysler
- Deltaplast
- Design Terminal
- Diageo
- Diatron
- Diófa Alapkezelő
- Drogerie Markt
- EDS
- Egis
- ÉMI
- Erste Biztosító
- Evosoft
- Fémtechnika
- Fercom
- Ferrero
- Ford Magyarország
- Főgáz
- Ganz – Skoda
- GE Power System (UK) GE Power System (USA)
- General Electric Magyarország
- Hajas Szalonok
- HWD
- Iron Mountain
- K&H Bank
- Kossuth Holding
- Különböző kórházi osztályok
- LEGO
- Legrand
- Magyar Cukor
- Magyar Kereskedelmi és Ipar-kamara
- Magyar Logisztikai Társaság
- Magyar Nemzeti Bank
- Magyar Telekom
- Mercedes
- Metrimed
- MOME - Moholy Nagy Művészeti Egyetem
- Nemzeti Eszközkezelő
- OTP Alapkezelő
- Pannon
- Pfizer Magyarország
- Possible
- Publicis Consultants
- Quickborn Consulting
- Raiffeisen Bank
- RomaEducation Fund
- SADE mélyépítő Zrt
- Sanofi – Aventis
- SCADA Kft.
- Szabadics Mélyépítő Zrt
- Taravis
- Transparency International
- Villeroy and Boch
- Vodafone

# Kapcsolattartó:

*Kálmán Edina*

*Vezető üzlet- és szervezetfejlesztési tanácsadó*

[kalmanedina@formacio.hu](mailto:kalmanedina@formacio.hu)

*\*36 20 581 2822*

