

MADARI ZOLTÁN¹

TÁVMUNKA MOST ÉS A JÖVŐBEN ... FELKÉSZÜLTÉL?² WORKING REMOTE NOW, AND IN THE FUTURE... ARE YOU READY?

A tanulmány Roberta Sawatzky előadását foglalja össze, melyet 2019 őszén tartott a „From digital nomads to remote companies - How to become location independent” konferencián Budapesten. Az előadás definiálta a távmunka fogalmát, valamint történeti áttekintést adott kialakulásáról. Bemutatta a nem helyhez kötött munkavégzéssel kapcsolatos aggályokat, rávilágított azok tipikus okaira. Az aggályok, félelmek feloldására összeállított egy lehetséges „receptet”, mely tartalmazza a sikerhez szükséges kompetenciákat.

This article summarizes lecture of Roberta Sawatzky which was held on autumn 2019 at „From digital nomads to remote companies - How to become location independent” conference. Roberta gave an exact definition of remote work and presented a historical overview about it. She listed several concerns in connection with remote work and highlighted the roots of them. To release the concerns, she outlined a possible „recipe” which contains the essential competences to succeed.

Roberta Sawatzky a kanadai Okanagan School of Business oktatója. Számos kurzust tart emberi erőforrás menedzsment, szervezeti magatartás területen. Emellett a SAM Consulting vállalat munkatársa, mint tanácsadó. Fő kutatási és érdeklődési területe a távmunka, illetve virtuális foglalkoztatási formák, valamint a munkavállalók alkalmazkodása és sikere ezeken a területeken. A távmunkát, az otthonról történő munkavégzést nem mint foglalkoztatási formát vizsgálja, a fókuszba az embert, emberi fejlődést helyezi. A témában gyakran tart előadásokat és tréningeket. 2017-ben a Global Faculty Colloquium finnországi rendezvényén legjobb előadó díjat nyert.

Előadásában a távmunka, az otthoni munkavégzés aspektusait mutatta be. A fogalmakat, a munkavégzési hely szerinti fejlődést történelmi kontextusba helyezte. A történeti áttekintés alapjául Brie Weiler Reynolds „The Complete History of Working from Home (2017) munkája szolgált. Az áttekintés egészen az őskorig, a vadászó, gyűjtögető létformáig megy vissza. Kiemeli, hogy itt a vadászat, gyűjtögetés után otthon történt a feldolgozás. A középkorban a foglalkoztatás és munkavégzés már szervezettebb módon történt. A céhek, kisebb manufaktúrák hasonlóan üzemeltek, mint manapság az open office irodák. Emellett a mesteremberek gyakran a saját

¹ Egyetemi tanársegéd, Matematikai és Statisztikai Modellezés Intézet, Budapesti Corvinus Egyetem

² Roberta Sawatzky előadása

házukban rendezték be műhelyeiket, boltjaikat. A reneszánsz korában kezdődött az üzleti adminisztráció, és alakult ki igazán a centralizált munkavégzés. Az igazi áttörést azonban az ipari forradalmak hozták. Ekkor az emberek többsége már nem tudta otthon végezni a munkáját. Intézményesedett a munkahely, megjelentek a gyárak, a kötött munkaidő. A 20. századi technológiai változások megalapozták a modern munkahelyeket. Forradalmasodott a közlekedés, amely lehetővé tette az ingázást nagyobb távolságokon. A kommunikáció és telekommunikáció fejlődése rohamos volt, amely meghatározó tényezővé vált. Emellett megjelentek a nők a munkaerőpiacon, és a második világháború alatt, illetve után szerepük jelentőssé vált. A második világháború a nők erőteljes munkaerőpiacra lépése mellett a technológia jelentős fejlődését is magával hozta. Megjelentek az első számítógépek, ezzel párhuzamosan rohamosan fejlődött a telekommunikáció. Ez tette lehetővé már az 1950-es években az otthonról történő munkavállalást. Ami működött 70 évvel ezelőtt, az hatványozottan működik manapság. A fejlett információs technológia, a telekommunikációs infrastruktúra és ezek elsajátítása lehetővé teszi számos iparágban és területen, hogy személyes jelenlét nélkül, internetes és/vagy telefonos kapcsolat által részt tudjanak venni az emberek a munkaerőpiacon.

A távmunka, otthoni munkavégzés számos szempont szerint pozitív hatással van a vállalat és a munkavállaló életére is.

- Magasabb produktivitás érhető el. Ha a munkavállaló kényelmes, számára komfortos környezetben végez munkát, akkor az pozitív hatással van a teljesítményére is.
- Jobb munka/magánélet egyensúly érhető el. A munkavállaló szabadabban oszthatja be a munkaidejét, rugalmasabb helyzetbe kerül. Emellett megspórolhatja a munkába járás idejét is.
- A vállalatok pénzt spórolhatnak az irodahelyiségen. Ha a munkavállalók otthonról végzik a feladataikat, akkor nincs szükség nagy tőkeigényű irodaberuházásokra, vagy irodabérlésre. Ez kifejezetten előnyös lehet az új vállalatok számára, vagy azon tőkeszegény iparágak számára, ahol megoldható a távmunka.
- Kisebb ökológiai lábnyom. A környezetvédelmi szempont sem elhanyagolható, hiszen a munkába járás gyakorlatilag megszűnik, amivel nemcsak időt lehet spórolni, hanem az utazással okozott szennyezés is kiküszöbölhető. Emellett az irodahelyiség fűtése, hűtése, energiaigénye sem lép fel. (Természetesen otthon ezek többletként jelennek meg, a különbség kérdéses.)

Látható volt a történeti leírásból, hogy a jelenség nem újkeletű, mégsem terjedt el széles körben. Ennek oka az ellenállás, kételyek és bizalmatlanság. Az ellenzők gyakran felteszik a következő kérdéseket. Honnan tudjuk, hogy az alkalmazott valóban dolgozik, és elvégzi a munkáját? Hogyan tudnak a folyamatokba vagy a csapatmunkába bekapcsolódni? Hogyan tudják kezelni az otthoni munkavégzésből származó zavarokat?

Roberta Sawatzky szerint az aggályok négy kiemelt okra vezethetők vissza:

- A bizalom hiánya a munkavállalók felé.
- A meglévő technológiák alkalmazási lehetőségeit nem ismerik, vagy nem értik meg megfelelően.
- Aggódnak, hogy a munkavállalókból hiányzik a megfelelő motiváció, illetve nem tudják irányítani magukat.
- A munkáltatók nem hajlandók kiengedni kezükből az irányítást.

Láthattuk, hogy a távmunka számos pozitívummal jár. Azonosítani lehet tényezőket, amelyek által mind a munkavállaló, mind a munkaadó előnyös helyzetbe kerülhet. Emellett természete-

sen megvizsgálta az otthoni munkavégzés a lehetséges árnyoldalait is, melyek többsége a munkáltatók részéről merül fel. Ezeket figyelembe véve az előadó próbált felvázolni egy lehetséges „receptet”. Összeállította, hogy melyek azok a kompetenciák, amelyek által a távmunka sikeres lehet, és a vállalati szereplők mindegyike profitálni tud a lehetőségből.

1. ábra: A sikeres távmunkához szükséges kompetenciák



Forrás: Roberta Sawatzky előadása, saját szerkesztés

A kompetenciák közül fontos szerepet tölt be a kommunikáció. Az előadó szemléletes példát hozott. Bemutatott két tartalmában azonos szöveget, amelyből az egyik szlenget használt, a másik korrekt fogalmazást alkalmazott. Természetesen a szleng érthetetlen volt, használata összeférhetetlen a személyes jelenlét nélküli munkavégzéssel, ott fontos a korrekt verbális, nonverbális és írásos kapcsolattartás is. Ezeket a mai technológiai eszközök gond nélkül tudják biztosítani. A 2. ábra néhány gyakran használt platformot mutat be.

2. ábra Virtuális meetingek platformjai



Forrás: Roberta Sawatzky előadása, saját szerkesztés wordclouds.com használatával

A platformok száma folyamatosan nő a technológiai fejlődés előrehaladtával. Ezekhez alkalmazkodni kell. Az alkalmazkodás a hajlandóságon túl a képzésen, önfejlesztésen, valamint a képességeken is múlik. A távmunka során nem csak a személyes találkozást kell online meetingek segítségével pótolni, komoly informatikai infrastruktúra és annak ismerete, alkalmazása is szükséges. Szükség van az adatok, adattárházak távoli elérésére az adatbiztonság garantálása mellett. Ezek a folyamatok rendszeres kapcsolattartást igényelnek, amely segít a virtuális munkahelyi légkör megteremtésében is. Erre szükség is van, az összetevők között szerepel az empátia is. Az emberi kapcsolatok korlátozottsága miatt ez elveszhet, a munka gépiessé válhat. A folyamatos virtuális érintkezés orvosolhatja a problémát. A munkavállaló látja társai haladását, gondjait, bele tudja képzelni magát munkatársai helyzetébe.

Az előző gondolatok szempontjából is fontos hármast alkot a bizalom, megbízhatóság és önállóság. Talán a kommunikáció biztosítása mellett ez a másik nagy pillér a megvalósítás útján. A munkavállalónak bizonyítani kell, hogy képes önmaga a munkavégzésre személyes kontroll nélkül. Ki kell építenie a bizalmat, hogy a rábízott feladatot képes ellátni határidőre, vagy ha nem, akkor azt jelzi, esetleg segítséget kér. Ezzel biztosítani lehet az átlátható munkafolyamatot és tervezhetőséget a vállalat életében. A munkáltató részéről pedig éreztetni kell az alkalmazottal, hogy jól végzi a munkáját, és feltétlen irányába a bizalom, illetve ha segítségre van szüksége, akkor az rendelkezésére áll.

Összességében elmondható, hogy nagyon érdekes gondolatokat hallhatott a közönség Roberta előadásában. Nem maga az atipikus foglalkoztatási forma állt a középpontban, mint munkaerőpiaci intézmény, sokkal inkább az ember, aki ezt választja. Magyar szemmel külön érdekes volt hallgatni a fontosnak tartott kompetenciákat, az otthoni munkavégzés mellett és ellen szóló érveket. Felvetődik és adódik a kérdés, hogy a magyar munkaerőpiac, vállalati kultúra és munkavállalói mentalitás együttese mennyire képes adaptálni a távmunkát. Egy-egy típus, előfutár, mint például a home office már itthon sem újkeletű, de a hatékonysága kérdéses, mint ahogy az is, hogy a munkavégzéshez vagy a szabadnaphoz áll közelebb. Ez természetesen a kérdések során is előjött, az előadó hangsúlyozta az önállóság és a szavahihetőség fontosságát. A kérdések során az is világossá vált, hogy a munkaerőpiaci feszültségek, csoportok szerinti vagy nemi diszkrimináció visszاسzorítható, és akár orvosolható is a távmunka segítségével.

A technológia, fejlődés és a lehetőség adott, a kérdés már csak az, hogy készen állunk-e rá?