



A FOKOZATOSSÁGBAN HISZNEK
A HAZAI ICT-CÉGEK

BACK TO BUSINESS

Nem kapkodják el a visszatérést az irodákba az ITBUSINESS által megkérdezett hazai infokommunikációs cégeknél, fokozatosan és nagyon komoly óvintézkedések mellett kezdenek bejárni ismét a munkahelyeikre a munkatársaik. Több helyen is tervezik a home office részesedésének növelését, és az is kiderült, hogy pandémia alatt sem kell leállítani a toborzást és a gyakornoki programokat.

Komoly biztonsági intézkedések mellett júniustól, önkéntes alapon térhettek vissza a munkavállalók az irodákba a Magyar Telekomnál. „A fokozatosság jegyében a munkavégzés június folyamán minden telephelyen két csapatra osztva, kéthetes váltásokban történt, hogy egy esetleges fertőzés esetén is biztosított legyen az üzletmenet-folytonosság. A járványhelyzet alakulása lehetővé tette, hogy a korlátozásokon lazítsunk, így júllustól már nincs csoportbeosztás, mindenki bemehet az irodába, aki önkéntes alapon vissza szeretne térni. Az önkéntességet egyelőre fenntartjuk azért, hogy a 65 év feletteknek, a krónikus betegséggel élőknek, az idős vagy beteg hozzátartozót ellátóknak, illetve kisgyermeket nevelőknek lehetőséget nyújtsunk az irodába való fokozatos visszatérésre. Júniusban a kollégák mintegy 20 százaléka döntött úgy, hogy a biztonsági előírások betartása mellett visszatér a rendszeres irodai munkavégzéshez”, tudtuk meg *Kutas Istvántól*, a Magyar Telekom vállalati kommunikációs igazgatójától.

Kísérleti fázis

A Vodafone Magyarországnál év végéig alapvetően az otthoni munkavégzést támogatják. „Ezzel párhuzamosan elkezdtünk kidolgozni egy új, tevékenység alapú visszatérést, aminek segítségével újradefiniáljuk a székházaink szerepét és az otthoni munkavégzés lehetőségét. Szem előtt tartva, hogy a vírus kockázata még nem múlt el, jelenleg munkavállalóinknak mindössze 10 százaléka tartózkodhat egyszerre a központi épületekben, főleg egyéni munkavégzés céljából”, közölte érdeklődésünkre *Tóth Zsuzsanna*, a vállalat HR vezérigazgató-helyettese. A cégnél július közepétől, még mindig szigorú szabályok mellett, elkezdték a kísérletezést az aktivitás alapon történő visszatéréshez, ahol 8-10 fős kollaborációs meetingeket tettek lehetővé, erre kialakított zónákban. „Egy belső felmérésből kiderült, hogy a munkatársak közel háromnegyede, most, hogy kipróbálhatta, úgy ítéli meg, hogy hosszú távon is szívesen élne a távmunka lehetőségével. Ez arra sarkalt bennünket, hogy elkezdjük megteremteni azokat a feltételeket, amelyekkel biztosítani tudjuk az állandó otthoni munkavégzés gyakorlatba ültetését. Hazánkban például egyedülálló, hogy júliustól a Vodafone Magyarország ügyfélszolgálatos kollégái számára is lehetőséget biztosít a tartós távmunkára”, fűzte hozzá *Tóth Zsuzsanna*. Az épület teljes fertőtlenítése után június közepétől nyitották meg a Telenor Magyarország törökbálinti székházát teljes fertőtlenítés után, és ütemezve térnek vissza a munkatársaik a létesítménybe. „Az irodában a dolgozók maximum 30 százaléka tartózkodhat egyszerre. Az egyes szakterületeket két csoportra osztottuk, így a kollégák heti váltásban járnak be. Azok pedig, akik például krónikus betegek, idős személyekkel élnek együtt, vagy gyermeket nevelnek, továbbra is otthonról dolgoztak. Emellett hétfőn és pénteken mindenki számára egységesen otthoni munkavégzést vezetünk be, amit terveink szerint hosszabb távon is szeretnénk megtartani. Hiszünk abban, hogy ez a munka-magánélet egyensúlyt is segíti, és nagyobb kiszámíthatóságot teremt munkatársaink életében. A visszatérés következő szakaszában, július közepétől már azok is visszatértek az irodába, akik addig teljesen home office-ban dolgoztak, és ezzel az irodában tartózkodók arányát 50 százalékra emeltük” - mondta el *Endrei-Kiss Judit*, a Telenor Magyarország HR vezérigazgató-helyettese.

Ésszerű tempó

Az Invitechnél június 2-től térhettek vissza a munkahelyükre a dolgozók, saját döntésük alapján, a megfelelő szabályok betartása mellett. „Természetesen továbbra is mindenki számára – ha a munkaköre lehetővé teszi – támogatott a távmunka a kockázatok minimalizálása érdekében, illetve a külső partnerekkel folytatott tárgyalások során is inkább még a videokonferenciákat tartjuk biztonságosabbnak, ha megoldható ebben a formában is a megbeszélés”, tette hozzá *Marton László*, az Invitech vállalati értékesítési vezérigazgató-helyettese.

Szintén június elején nyitotta meg irodái egy részét az SAP Hungary, ekkor az 1200 fős csapatból legfeljebb mindössze 40-en tartózkodhattak egyszerre az irodában, elő-



KUTAS ISTVÁN, MAGYAR TELEKOM



TÓTH ZSUSZANNA, VODAFONE MAGYARORSZÁG



ENDREI-KISS JUDIT, TELENOR

Olyan titán-dioxid bevonattal kezelték az érintésnek leginkább kitett felületeket, amelyek hosszú ideig megakadályozzák a vírusok és baktériumok megtelepedését



FORNÁS: WASHINGTON POST

zetes online regisztrációt követően, amennyiben a munkavégzéshez feltétlenül szükséges volt a személyes jelenlét. *Pintér Szabolcs*, a vállalat ügyvezető igazgatója érdeklődésünkre elmondta, hogy azóta már emelkedett a létszám, 140 fő dolgozhat a cégnél egyszerre az irodában, de maradt az előzetes regisztráció, illetve a biztonsági előírások betartása. A nyitás következő fázisa július 15. és augusztus 31. között van, akkor 450-re emelik a limitet, és egyes tárgyalókat maximált létszámmellett már szintén használhatnak a kollégák a belső megbeszélésekhez. „A létszámmellett el-törlését szeptember 1-től tervezzük, amennyiben ezt a külső körülmények is lehetővé teszik és nem lesz negatív fordulat a járvány hazai alakulásában”, fűzte hozzá *Pintér Szabolcs*.

Egyelőre vegyes rendszerben működik a Comnica is, ami azt jelenti, hogy aki már nagyon szeretne visszatérni az irodába, vezetői egyeztetés után hetente legfeljebb háromszor bemehet dolgozni – számolt be a visszatérés rendjéről *Pápai Bernadett*, a cég HR vezetője. „Havonta

egyszer azért mindenkit szeretnénk látni, hogy ne vesszen el teljesen a fizikai kapcsolat a céggel. A lényeg, hogy egy szobában egy-két ember-nél több ne tartózkodjon egyszerre. Óvatosak vagyunk, de szeretnénk ésszerű tempóban visszatérni a megszokott kerékvágásba”, fűzte hozzá *Pápai Bernadett*.

Fenntartani a közösségi érzést

A Comnica HR-vezetője elmondta azt is, hogy rengeteg kreativitást kívánt, hogy a távolból is fent tudják tartani a hagyományosan erős közösségi érzést. Ennek érdekében heti két alkalommal online mobility edzéseket tartottak, a céges Slacken sport- és motivációs csatornákat nyitottak, de még a korábbi közös kávézásokat is megpróbálták áttéríteni a virtuális térbe. A távmunka során sokat javult a meeting-kultúra is a cégnél, amióta az egyeztetések áttértek az online térbe feszesebb, strukturáltabb

megbeszéléseket tartanak. „Ha visszatérünk az irodába, ezeket biztosan elhozzuk magunkkal otthonról, de a home office-t, hibrid megoldásként, a korábbinál is nagyobb arányban fogjuk beépíteni az életünkbe”, tette hozzá Pápai Bernadett.

A fokozott óvintézkedések egyébként általánosan jellemzőek, a Vodafone-nál például az irodába történő visszatérés előtt el kell végezni egy speciálisan a koronavírus kapcsán kidolgozott online munkaegészségügyi és biztonsági tanfolyamot, amely ismerteti az irodai létre vonatkozó új szabályokat. A fertőtlenítőszer és az irodák rendszeres fertőtlenítése szintén bevált gyakorlat lett, illetve arra is van példa, hogy a közös helyiségekben továbbra is kötelező a maszk viselete és természetesen a távolságtartás is megmaradt. A Magyar Telekomnál a járvány elleni védekezésre fordított közvetlen költségek meghaladják a 200 millió forintot. Az irodába való visszatérés előtt felkészítették a telephelyeket, az épületeket fertőtlenítették, a szellőző/légkondicionáló berendezéseket és a vízvezetékeket átvizsgálták, a 26 legnagyobb létszámú telephelyen pedig olyan titán-dioxid bevonattal kezelték az érintésnek leginkább kitett felületeket, amelyek hosszú ideig megakadályozzák a vírusok és baktériumok megtelepedését.

Nem állt le a toborzás

Az ITBUSINESS által megkeresett vállalkozásoknál kedvező tapasztalatokról számoltak be mind az otthoni munkavégzésre történő átállás kapcsán, mind a home office hatékonyságára vonatkozóan. Sőt, az is kiderült, hogy még az olyan feladatok, mint a toborzás, az új munkatársak felvétele, illetve az elbocsátások is működhetnek személyes találkozás nélkül. „A Vodafone-nál akadálytalanul zajlottak a HR folyamatok; a toborzás nem állt le, az interjúztatás és a kiválasztás online folytatódott. Az új munkatársak beléptetése és nyitott pozíciók betöltése mindvégig folyamatos volt. Több új kolléga kezdett ebben az időszakban, teljesen digitálisan bekapcsolódva a vállalati vérkeringésbe. Sokan közülük a mai napig csak a digitális térben találkoztak közvetlen munkatársaikkal, amire korábban nem volt példa”, jelezte Tóth Zsuzsanna. A cég felpörgette gyakoronoki programjait, a Discover program létszámát megemelve várta a friss diplomás pályakezdeők jelentkezését a karantén-időszak alatt is.

Szakértők szerint egy órányi koncentrált munka során akár ötször hatékonyabbak lehetünk, mint ha folyamatosan megszakítjuk valamivel a tevékenységünket, vagy több feladatot végzünk egyszerre

Otthonról is hatékonyan

Sokkoló hatással volt mind a munkaadókra, mind az alkalmazottakra, amikor március végén szinte egyik napról a másikra kellett áttérniük az otthonról történő munkavégzésre. A vezetők attól tarthattak, hogy beosztottaik tevékenységét nem tudják majd megfelelően kontrollálni a digitális póráz segítségével, míg a munkavállalókban kétségek merülhettek fel, hogy tudják-e hozni megszokott teljesítményüket az otthoni környezetben, ahol rengeteg zavaró momentum csábít a lazulásra. Fennmaradt az az általános vélemény – amely a szokatlantól való idegenkedés és más érzelmek, előítéletek hatására alakult ki –, hogy az irodától eltávolodás negatívan befolyásolja a teljesítményt.

Pedig egyre több gazdasági, válság- és HR-szakértő van azon a véleményen, hogy a pandémia lecsengése után az esetleges második és további hullámoktól függetlenül is megnő az otthonról dolgozók aránya: ez lesz az új szokvány. Számos vizsgálat irányul arra, hogy valójában milyen hatással van a munkavállalók termelékenységére az otthoni munkavégzés. A RescueTime időmenedzsment mobilapp sok száz tudásmunkás, szoftverfejlesztő és az informatikus bevonásával elvégzett nemzetközi kutatása szerint mindannyian produktívabbak, ha otthonról dolgoznak, és ez az állítás kis-, közepes és az 500 főnél több embert foglalkoztató nagyvállalatokra egyaránt igaz. (Produktivitás alatt most azt értjük, hogy a dolgozó mennyi időt tölt hasznos munkavégzéssel.)

Több hasznos munka

Megállapították, hogy a távmunkások naponta átlagosan 4 százalékkal több ideig végzik a fő tevékenységüket, és 18 százalékkal kevesebb időt töltenek kommunikációval, mint az irodában dolgozó kollégáik. Ez éves szinten 58 órával több hasznos munkát





FORRÁS: INVITECH

MARTON LÁSZLÓ, INVITECH



FORRÁS: SAP HUNGARY

PINTÉR SZABOLCS, SAP HUNGARY



FORRÁS: COMNICA

PÁPAI BERNADETT, COMNICA

Tanácsok kezdő távmunkásoknak

Otthoni munkavégzés esetén az egyik legnagyobb problémát az okozza, hogy az irodai keretek és korlátozások megszűnésével szétesik a jól megszokott napi munkarend. Ezért nagyon fontos a távmunkások számára annak pontos felmérése, hogy mivel töltik az idejüket a munkanap során. Különös figyelmet kell fordítani arra, hogy mennyi időt pazarolnak el olyan dolgokra (például facebookozásra és magánjellegű chatelésre), amelyek folyamatosan elvonják a figyelmet a fő tevékenységtől.

Otthon egészen más, sokszor nehezebben elhárítható csábításoknak kell ellenállni, mint az irodában. Ha azonban jobban odafigyelünk arra, hogy mikor és milyen körülmények közepette dolgozzunk, mindenképpen megoldható lesz, hogy naponta két-három órát koncentrált munkavégzéssel töltsünk el. Márpedig az otthoni hatékonysághoz pontosan erre van szükség. Fontos tehát, hogy megtaláljuk azt az időszakot, amikor a legproduktívabbak tudunk lenni, és ezalatt zárjuk ki minden zavaró tényezőt.

Végezetül, ha otthonról dolgozunk, határt kell szabnunk a tevékenységeinknek, és be kell tartanunk a saját magunk által bevezetett szabályokat. Alakítsuk ki a napirendünket, legyenek benne szünetek, és e szerint végezzük a munkánkat. A meghatározott időpontban zárjuk le a munkanapot, és ezt követően már ne dolgozzunk, ügyelve a munka és magánélet egyensúlyának megőrzésére. Mivel nincs, aki megmondja, hogy mára végeztünk, ezt nekünk magunknak kell megtennünk.

és 256 órával kevesebb kommunikációt jelent, mindezt úgy, hogy a távmunkásoknak ugyanolyan hosszú a munkanapjuk, mint az irodában dolgozóknak. Naponta átlagosan 2-5,5 órányi utazgatást és személyes meetingeket úsznak meg. Ugyanakkor mind a távmunkások, mind az irodai alkalmazottak szinte percre pontosan ugyanannyi időt, naponta öt és fél órát töltenek digitális eszközök használatával. Azonban lényeges különbség, hogy az otthonról dolgozóknak ez teszi ki a teljes munkanapját, nincs kimerítő utazgatás a csúcsforgalomban a munkahelyre és vissza.

Hatékonyabb a kommunikáció is

Az utóbbi hónapokban elképesztő népszerűsége szert tevő videokonferencia szolgáltatások (Microsoft Teams, Google Meets, Cisco Webex, Zoom stb.) segítségével intézett virtuális értekezletek összességében kevesebb időt vonnak el a távmunkások fő tevékenységeitől, mint a személyes részvétellel zajló irodai meetingek. A Microsoft és a Harvard Business School felmérése szerint az átlagos tudásmunkások hetente 5,5 órát töltenek a személyes részvételt igénylő értekezleteken, a vezetők pedig 23 órát!

Az otthonról dolgozók közül 20 százalékkal többen nyilatkoztak úgy, hogy napi szinten több feladatot tudnak elvégezni, és 17 százalékkal többen elégedettebbek a munkanap végén az elért eredményeikkel. Ami a túlterheltséget illeti, a távmunkások 39 százaléka, az irodában tevékenykedőknek pedig a 60 százaléka dolgozik naponta 8 órát vagy többet.

Kalocsai Zoltán – Mészáros Csaba