

## **A munkavállalók időben és többet szeretnének megtudni a járvány utáni munkafeltételekről.**

A McKinsey&Company nevű ismert vezetői tanácsadó cég 5043 munkavállaló között végzett több kontinensre kiterjedő kérdőíves felmérést 2020 decembere és 2021 januárja között a **járvány utáni munkavégzéssel és munkafeltételekkel kapcsolatos** dolgozói elvárásokról. A megkérdezettek a köz-és a versenyszféra alkalmazottjait egyaránt reprezentálták. Az alábbi összefoglaló a kutatás főbb eredményeit ismerteti.

A felmérés előtt is látható volt már, hogy sok munkáltató tervezi a vegyes, hibrid jellegű munkahelyi modell alkalmazását, amely ötvözi a távmunkát az irodában töltött idővel. Ez az észszerűnek látszó megoldás azzal az eséllyel is kecsegtet, hogy a világjárvány után a munkatermelékenység jelentősen megnőhet.

Ugyanakkor több jel mutat arra, hogy **sok alkalmazott szorong és kiégésről panaszkodik**. Ha a vezetők nem foglalkoznak az alkalmazottak szorongásának forrásaival, a járvány idején elért termelékenység növekedés fenntarthatatlannak bizonyulhat a jövőben. Ennek oka, hogy a szorongás csökkenti a munkával való elégedettséget, negatívan befolyásolja a kollégákkal való személyes kapcsolatokat és csökkenti a munkateljesítményt.

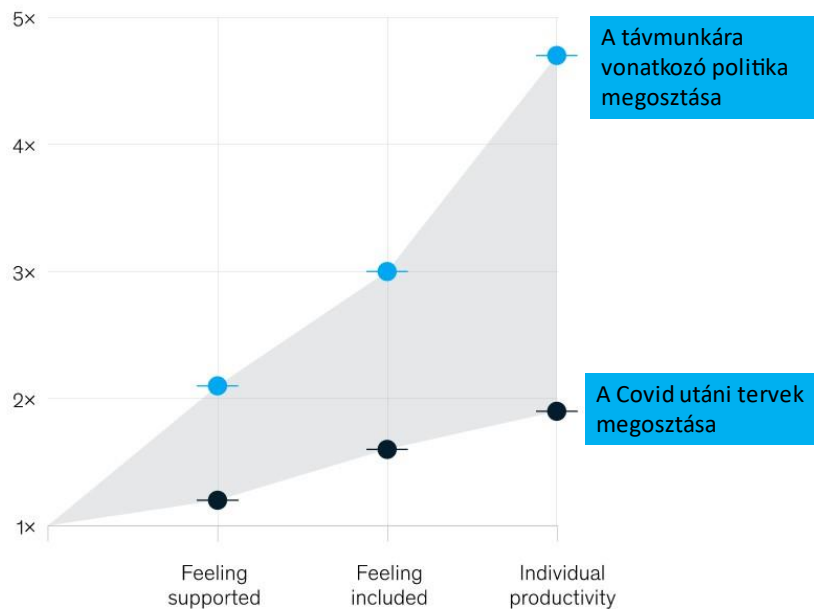
A bemutatásra kerülő felmérési eredmények egyértelművé teszik a szorongás forrását: az alkalmazottak úgy érzik, hogy nem ismerik munkáltatóiknak a COVID-19 utáni munkarendre vonatkozó terveit. Lehet, hogy a szervezetek bejelentették általános szándékukat a hibrid jellegű, a jelenléti és a virtuális munka kombinált alkalmazásának folytatására, de a munkavállalók szerint keveset lehet tudni a részletekről, az elvárásokról. Most, amikor a cég vezetők elkezdik megtervezni a poszt-pandémiás világ felé vezető utat, fontos kommunikálniuk alkalmazottjaikkal még azelőtt, hogy a terveket végső formába öntenék.

Az alábbi diagramok a felmérés legfontosabb témaköreit mutatják be, amelyben arról kérdezték a beosztottakat, hogy ők mit képzelnek el, mit várnak el a jövő munkahelyétől.

## Információ megosztás, -megelégedettség és termelékenység

Azok az alkalmazottak, akikkel a vezetők megosztják a jövőbeli terveket és részt vesznek azok megvitatásában, közel ötször nagyobb gyakorisággal számolnak be termelékenység növekedésről.  
well-being and productivity.

**Megelégedettség és termelékenység**  
A jövőre vonatkozó tervek megosztása a munkavállalókkal és a termelékenység összefüggése



Note: All analyses conducted while controlling for all other predictors, region, industry, company size, job level, age, gender, and parental status (n = 4,854–5,043).  
Source: Reimagine Work: Employee Survey (Dec 2020–Jan 2021, n = 5,043 full-time employees who work in corporate or government settings)

## Kommunikációs zavarok

Bár a járvány után tervezett munkakörülmények megbeszélése a munkavállalókkal fontos lenne számukra, **40 százalékuk válaszolta az erről feltett kérdésre azt, hogy még nem hallott semmilyen jövőképről** a vezetés részéről, további 28 százalékuk szerint pedig, amit hallott az homályos, nehezen értelmezhető volt.

## Munkahelyi szorongás.

Azon szervezeteknél, amelyek homályosan, vagy egyáltalán nem kommunikálnak a járvány utáni munka jövőjéről, ott **az alkalmazottak közel fele szerint ez aggodalmat, szorongást vált ki bennük**. A szorongásról ismert, hogy rontja a munkateljesítményt, csökkenti a munkával való elégedettséget, és negatívan befolyásolja a kollégákkal való személyes kapcsolatokat.

## A világos járvány utáni jövőkép hiánya aggodalommal tölti el a beosztottakat

The lack of clear vision or plan for postpandemic work is causing me concern or anxiety,  
% survey participants



47%

azon munkavállalók aránya, akik szerint a jövőre vonatkozó elképzelések hiánya aggodalmat kelt a beosztottak között

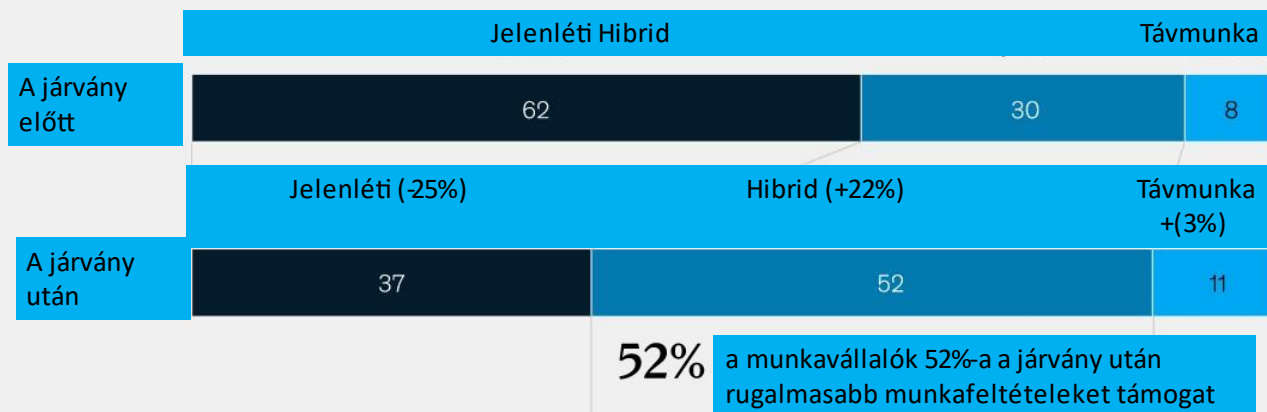
Source: Reimagine Work: Employee Survey (Dec 2020–Jan 2021, n = 5,043 full-time employees who w

### Az alkalmazottak rugalmasabb munkafeltételeket igényelnek

Hogyan segíthetnek a szervezetek a szorongó és kiégett alkalmazottjaikon? Az egyik mód az, hogy megtudakolják tőlük, mit szeretnének? Az alkalmazottak több mint fele azt mondta a felmérés során, hogy szeretnék, ha a szervezeteik **rugalmasabb, azaz kombinált jelenléti és távmunka modelleket alkalmaznának**, amelyekben az alkalmazottak időnként helyben, máskor pedig távolról dolgoznak. A hibrid modell segítheti a szervezeteket abban, hogy a legtöbbet hozzák ki a tehetségekből, csökkentsék a költségeket és erősítsék a szervezeti teljesítményt.

## A munkavállalók által preferált munka modell a járvány után

Working models pre-COVID-19 and desired working models post-COVID-19, % survey participants

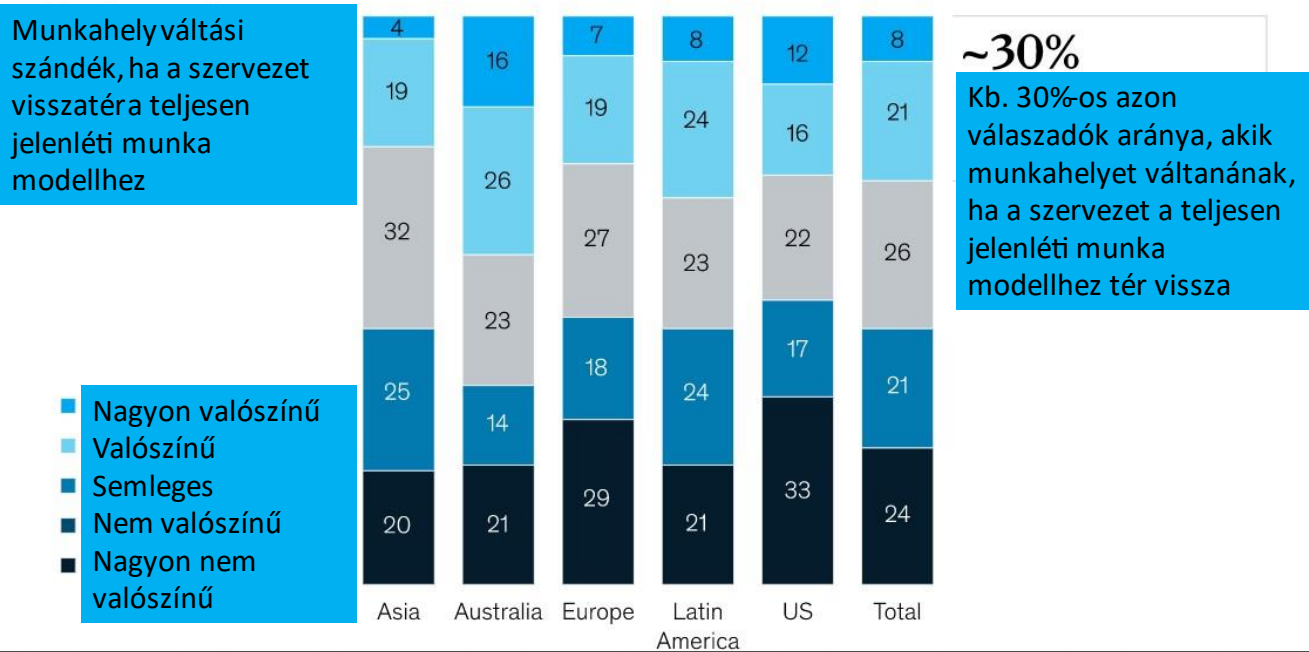


Source: Reimagine Work: Employee Survey (Dec 2020–Jan 2021, n = 5,043 full-time employees who work in corporate or government settings)

### Veszélyben a tehetségek megtartása.

A megkérdezettek több mint negyede számolt be arról, hogy **fontolóra veszi a munkáltató váltást**, ha a szervezet visszatér a teljes mértékben jelenléti munkához. A végső döntést persze olyan tényezők is befolyásolhatják, hogy mennyi lesz az adott fizetés mellett rendelkezésre álló munkahelyek száma, vagy milyen módon változtatja meg az automatizálás, a digitalizáció a munkafeltételeket.

## A teljes jelenlétre való visszatérésnek komoly hatása lehet a tehetségek megtartására

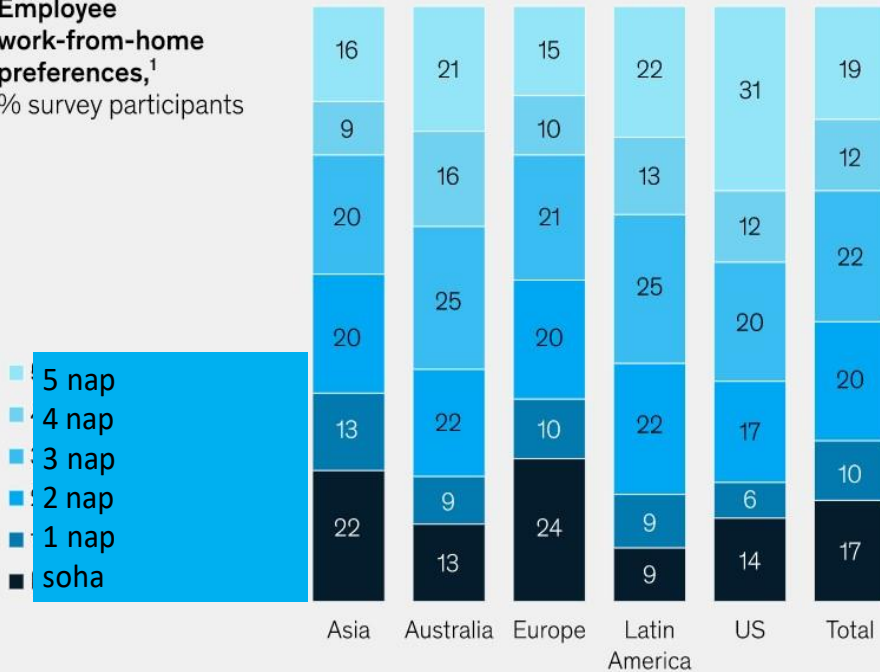


### Otthoni munka

A jövő hibrid modelljének kialakítása során a közszféra és a versenyszféra dolgozóinak több mint fele arról számol be, hogy a pandémiát követően **hetente legalább három napon át otthon szeretne dolgozni**. Földrajzi megoszlásukat tekintve főleg az amerikai munkavállalók érdekeltek leginkább a távmunkához való hozzáférésben, csaknem egyharmaduk szeretne teljes munkaidőben távmunkában dolgozni.

## A munkavállalók többsége hetente legalább 3 napot szeretne otthonról dolgozni a járvány után

Employee work-from-home preferences,<sup>1</sup>  
% survey participants



>50%

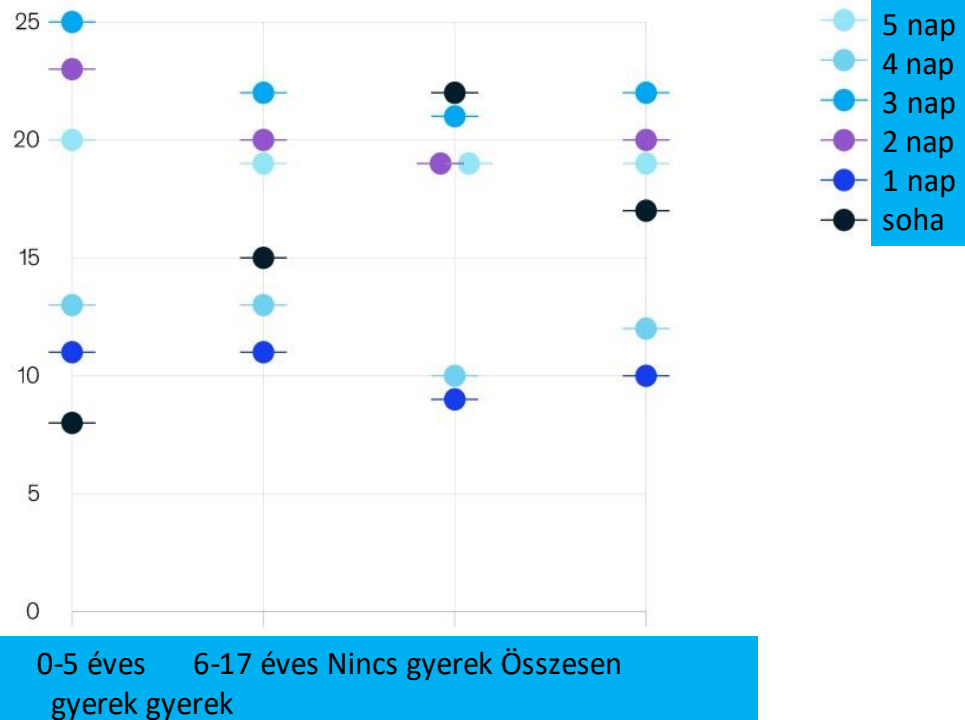
A munkavállalók több, mint fele hetente 3 napon át szeretne otthonról dolgozni

## A szülők választása

A kisgyermekes alkalmazottak részesítik előnyben leginkább a rugalmas munkahelyet. **Csupán 8 százalékuk szeretne a jövőben teljesen jelenléti munkakörben dolgozni.** A 18 év alatti gyermekek nélküli alkalmazottak közel háromszor nagyobb valószínűséggel választják a helyszíni munkát, de a többség még közöttük is a rugalmasabb modelleket részesíti előnyben.

## A kisgyermekes szülők preferálják leginkább a távmunkát

A távmunkát preferálók aránya háztartás típusokként, %



### Remények és félelmek.

Összességében az alkalmazottak azt várják, hogy a szervezetek **nagyobb hangsúlyt fektessenek a járvány után a rugalmasságra, a versenyképes bérekre és juttatásokra.** És fordítva, aggódnak a jövőbeli munka modellek kialakítása miatt, függetlenül attól, hogy a jelenléti, vagy távmunka lesz-e. Ugyanakkor a felmérésből az is kiderült, hogy a munkavállalók szerint a jelenléti munkavégzés nagyobb esélyt jelent a megbetegedésre, a távmunka viszont csökkenti a kollégák között együttműködést és nehezíti a közösség építést.

### A személyzeti politika fontossága

Melyek tehát azok a munkamódszerek, amelyek a legmagasabb megelégedettséghez, közösség teremtéshez és termelékenységhez vezethetnek a beosztottak szerint? A válaszadók több mint egyharmada **a munkaidő beosztás egyértelművé tételét, az online elérhetőség követelményének tisztázását, a világos feladat kitűzéseket és a kollégák közötti együttműködés segítését** sorolta az öt legfontosabb cél közé. Ezen belül például olyan munkaszervezés és technológiák alkalmazását, amelyek lehetővé teszik **a jelenléti munkakörben dolgozók számára is** a távkapcsolati egyeztetésekre, találkozókra való bejutást, illetve, amelyek **világos irányelveket fogalmaznak meg a távmunka dokumentálására.**

**A jelenléti és távmunkában dolgozók közötti együttműködést szolgáló eszközök, technológiák kiépítése, és a használatukra való oktatás** előtérbe állítása szintén magas

arányban elvárás az alkalmazottak részéről, csakúgy, mint a távmunka végzés eszközeinek biztosítása és költségeinek a megtérítése. Kiemelten fontos volt továbbá a válaszadók számára a kis csoportos összejövetelek rendszeressé tétele, a munkavállalói vélemények kikérése és figyelembevétele, az érdemi válaszadás az elhangzott véleményekre.