

Otthoni kiküldetésben

SZILÁGYI SZABOLCS

Az innovatív lehetőségek tárháza, a szemmel is látható költségmegtakarítás lehetősége, a munkavállalók egyre fokozódó igénye ellenére egy globális járvány kellett ahhoz, hogy villámgyorsan elterjedjen a távmunka. Milyen feltételei vannak, és lehet-e legalább olyan hatékonyan dolgozni otthonról, mint az irodából?



2019 decemberében, az első, vuhani járvány kialakulásáról szóló hírek megjelenésekor még nem sokan gondolták hazánkban, hogy hamarosan nyakunkon lesz a távmunka forradalma. Nem meglepő, hiszen még az élenjáró országokban is viszonylag alacsony az irodától távolról dolgozók aránya. Az Egyesült Államokban 24 százalékos, az Európai Unióban 13 százalékos átlagértékekről beszélhetünk, itthon pedig szinte csak mutatóba létezik: még a 4 százalékot sem érte el a tavalyi év során.

Az elmúlt hetekben azonban drasztikusan megváltoztak a körülmények Magyarországon is, ez pedig szinte minden irodai dolgozót otthonába kényszerített. A távmunkától idegenkedő vezetői mentalitás miatt ez új helyzetet jelent a többségnek, noha a törvényi keretek már 2004 óta adottak (2012. július 1-jétől a 2012. évi I. törvény 196–197. paragrafusai rendelkeznek a távmunka keretében foglalkoztatott munkavállaló munkajogviszonyáról).

Ismeretlen terepen

Az előttünk álló hetek, hónapok vízváltóként szerepelnek majd a legtöbb szervezet történelmében. Sokuknak a talpon maradás lesz a legfőbb cél, másoknak a hatékonyság szinten tartása vagy fokozása. Egy közös nevező azonban minden cégnél szerepel: az üzletfolytonosság fenntartása. A gazdaság minden szereplője abban érdekelt, hogy sikeres időszakot tudhasson maga mögött.

Ehhez ki kell aknázniuk a távmunkában rejlő lehetőségeket, a digitális csoportmunka minden előnyét. Ha jól és jó csoportmunka illetve IT-biztonsági megoldásokat alkalmazva teszik meg ezt a lépést, abból a jövőben sokat profitálhatnak. Tulajdonképpen itt az ideje annak, hogy igazán korszerű módon vezessék be a már jó ideje halogatott távmunkát.

Az üzletfolytonosság fenntartásának feltétele az alkalmazottak teljesítményének mérhetősége és a vállalati adatvagyon biztonságban tartása is. A biztonsági incidensek bekövetkeztének minimalizálása mellett ugyanúgy vagy még motiváltabban dolgozó alkalmazottak jelentik a távmunka sikerességének zálogát.

A távmunka feltételeinek kialakításakor felmerülő első kérdések alapvetően nem akkor jelentkeznek, amikor a mikrofon hangerejét próbálgatjuk egy IP-alapú konferenciabeszélgetés előtt, hanem jogi természetűek. Mivel a távmunkavégzés atipikus munkaviszony, ezért a munkaszerződésekben szabályozni, pontosabban nevesíteni kell(ene), a korábban említett törvénnyel összhangban. Külön megállapodás híján az alkalmazottak kötetlen időben dolgoznak az irodán kívüli munkavégzés során, a határidők kötelező betartása mellett.

A túlzott szigor visszaüt

A hazai gyakorlat azt mutatja, hogy a munkaadók a munkavállalók hatékonyságával szembeni bi-

zalmatlansága miatt ragaszkodnak az irodában töltött időhöz hasonló szabályozáshoz. Ez jellemzően törzsidőből és szabadon beosztható időkezetből áll össze, a bevett keretekhez (általában 6 vagy 8 órához) igazodóan.

A távmunkások vélt hatékonyságcsökkenésének ellensúlyozására digitális jelenléti ívet alkalmaz a vállalatok egy része, előírva az akár negyedóra pontos tevékenység-nyilvántartást az alkalmazottak számára. Az emberi tényezőt azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni. A szigorú elszámolás teret adhat az adatok kozmetikázásának, így a kreatív energia egy része nem a munkavégzés hatékonyságának növelésére (azaz a feladatok rövidebb idő alatt elvégzésére) koncentrálódik, hanem a szabályoknak való – látszólagos – megfelelésnek igyekszik eleget tenni.

Éppen ezért a távmunkában kevésbé jártas szervezetek esetén, különösen az első időszakban, több irányításra és kommunikációra van szükség, hogy az újfajta munkavégzés iránti bizalmatlanság mindkét fél irányából oldódjon.

Céges laptop az ebédlőasztalon

A munkavégzéshez szükséges eszközöket – minimum a szoftverkörnyezetet – jellemzően a munkaadó biztosítja. Számos szervezetnél a mobilitás fokozása érdekében még a telephelyen történő munkavégzés is mobil eszközről – laptopról – zajlik, ez a jelenlegi helyzetben különösebb gond nélkül otthoni körülmények között is használható megoldást jelent.

Az ismert vas hazavitele számos informatikai kérdést vet fel, mégis, a legtöbb helyzetben egyszerűbb alternatíva, mint az alkalmazott otthoni készülékeinek munkára való használata (kivéve a vékonykliens-megoldások alkalmazását). Az ismerős, megszokott digitális környezet minimalizálja az új hálózatba való beilleszkedés kihívásait, csökkenti az egyik napról másikra zajló átállás miatt nyögő IT terheit.

Az informatikai támogató személyzet jellemzően egyébként is az eddig mellőzött vagy kevésbé használt csoportmunka eszközök – például a Cisco Webex vagy a Skype for Business – villámgyors bevezetésével, azaz telepítésével és oktatásával kénytelen foglalkozni. Ezek készségszintű használata híján ugyanis a távolról dolgozó alkalmazottak közötti kommunikáció – és így a munkavégzés hatékonysága – drámai mértékben romolhat.

Módszertől függetlenül az informatikai biztonság legalább a korábban megszokott szinten való tartása kell, hogy legyen az egyik fő célkitűzés az üzletfolytonosság tekintetében. Ebben a helyzetben is elsősorban a távmunkát történelmileg támogató szervezetek vannak előnyben, bár még ott is lehetnek gondok, ahol van hozzá eszközkészlet és kialakult gyakorlat.

A hirtelen átállás miatt ezen a téren tapasztalatlan cégeknek ugyanakkor kiemelt figyelmet kell fordítaniuk a távolról dolgozó alkalmazottak IT-biztonságára. Ebben segítik őket a gyártók, akik igyekeznek minél egyszerűbb és gyorsabb lehetőséget biztosítani a platformjaihoz csatlakozni vágyó szervezeteknek. A jelen helyzetben sok megoldást ingyen, illetve kiterjesztett funkcionalitással kínálnak, hogy a nulláról építkezők is üzletileg használható képességekkel tehessék rugalmasabba működésüket.

Globális kísérlet

Végül említést érdemel, hogy míg ugyan elméletben a távmunka költségeit a munkaadónak kellene állnia, a hálózati hozzáférés tekintetében azonban szinte mindig a munkavállaló finanszírozza, otthoni internet-előfizetésének használatával. A munkaadók ettől a gyakorlattól viszonylag ritkán térnek el, akkor jellemzően a legrugalmasabb választást jelentő mobilnetes megoldások költségeinek felvállalásával.

Látható tehát, hogy számos tényező befolyásolja a távolról történő munkavégzés sikerét, és ezek nem korlátozódnak a műszaki területekre. Jelenleg az egész világ egy nagy kísérletben vesz részt, melynek végeredményeként jóval általánosabb lehet a távmunka elterjedtsége, mint korábban. A munkaadók számára költségcsökkenésben és így növekvő versenyképességben realizálódhat előnye. Kisebbségi irodát kell bérelniük alkalmazottaiknak, aminek fenntartási költsége is alacsonyabb lesz, de hasonlóan olcsóbbá válhat a kisebb méretű céges autóflokkot üzemeltetése.

A rendkívüli helyzet gyakorlatilag kötelezővé tette a távmunkát, de egyszer véget ér a koronavírus mindenhatósága, és az élet számos tekintetben vissza fog térni a régi kerékvágásba. Azok a vállalatok, amelyek továbbra is a céges kultúra részeként tekintenek erre a munkavégzési formára, folytonos versenyelőnyt élveznek majd azokkal szemben, akik ismét folyamatosan, fizikailag egy térben akarják tudni összes alkalmazottjukat. Ez

alatt nem feltétlenül a jelenlegi, kizárólag otthonról történő feladatvégzést kell érteni, hanem egy hibrid módszert, amikor az alkalmazottak a munkaidejük egy részében távolról dolgoznak, de heti gyakorisággal bejárnak munkahelyeikre, például élőben zajló megbeszélésekre.

A távmunka általánossá válásával nem csak a városok túlszűfolttségén csökkenthetünk érdemben, hanem az urbánus környezet közlekedésből

származó szennyezése is mérsékelhető, különösen a reggeli és az esti csúcsidőszakokban. A levegőminőség javulásával pedig konkrét, megmentett emberéletek számában mérhető eredményeket tudunk felmutatni.

Forrás: <https://bitport.hu/otthoni-kikuldetesben>

Válogatta: Fonyó Istvánné