

Olyan globális népvándorlás indulhat be idén, amelyet még nem látott a világ

De ez most úgy zajlik majd akár földrészek között is, hogy a vándor közben át sem lépi a dolgozószobája küszöbét.



Az egész világ megérezheti, ha a munkavállalók 41 százaléka nem csak fontolóra veszi, hanem meg is lépi, hogy munkahelyet vált az idén. A váltást tervezők közel felének (46 százalék) ugyanis a távoli munkavégzés lehetősége adta az ötletet. Ez a legizgalmasabb megállapítása a [Work Trend Index](#) című globális kutatásnak, melyet a Edelman Data x Intelligence kutatócég végzett a Microsoft megbízásából. A kutatást 31 országban, országonként a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra reprezentatív ezer fős mintán végezték. A régióból Csehországot és Lengyelországot vizsgálták a kutatók.

Van igény a közösségre is...

Az összkép ellentmondásos. Arra elég gyorsan rájöttek a munkavállalók, hogy a távmunka új távlatokat nyit előttük. Ha mindenki otthonról dolgozik, akkor ugyanarra az állásra ugyanolyan eséllyel pályáznak New Yorkból, Berlinből, Prágából vagy Szingapúrból. Erre a fejvadász és HR-tanácsadó, munkaközvetítő cégek rá is játszottak. A Linked-

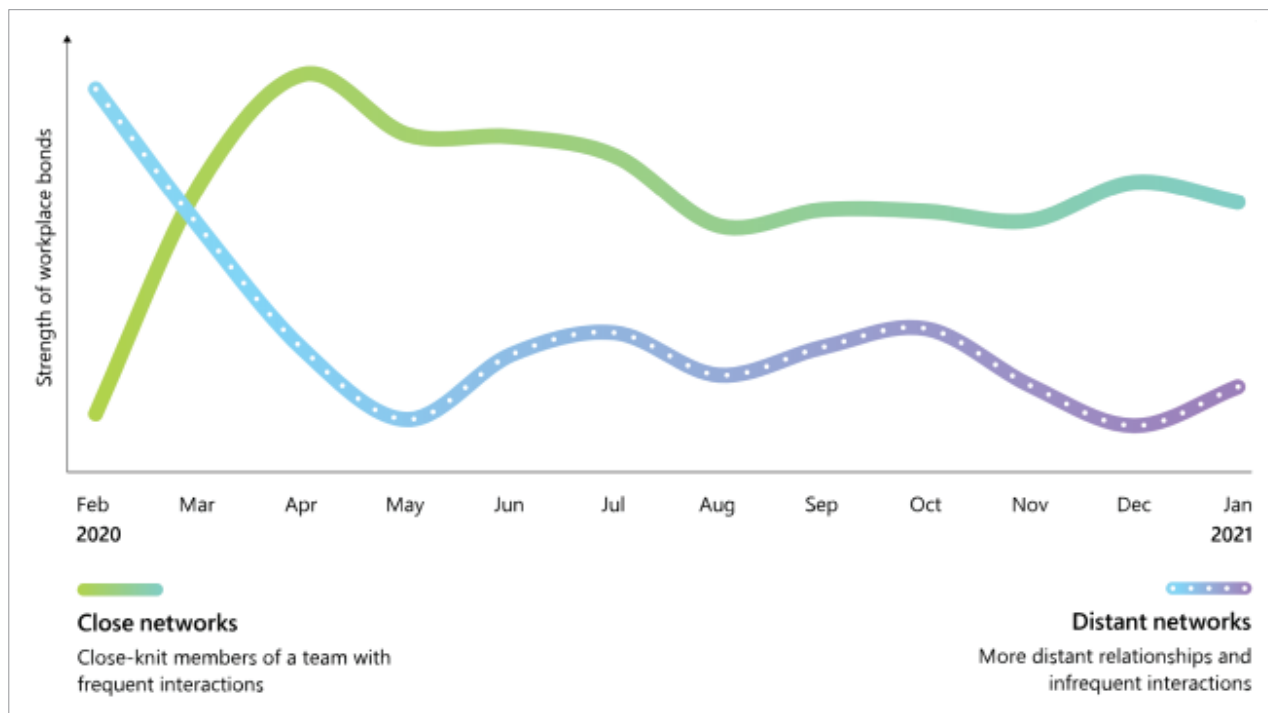
in tavaly januártól ötszörösére emelkedett azoknak az állásajánlatoknak a száma, melyek távolról végezhető munkát kínáltak. (Ezzel párhuzamosan a végzettséggel kapcsolatos elvárások is lazultak, így nagyobb eséllyel pályáztak olyanok, akinek nem volt a meghirdetett munkakörhöz illeszkedő hivatalos végzettségük.)

A csapatokon belül intenzívebb lett a kommunikáció, de a csapatokán átnyúló kapcsolatok gyengültek. Csakhogy ennek a belső folyamatokra is volt hatása. A távoli interakciók átalakultak. Míg a közvetlen munkatársakkal folytatott online megbeszélések száma gyarapodott, a csapatokon átívelő kommunikáció drámaian visszaesett (lásd a grafikon). Ez viszont jellemzően rombolta a vállalatok innovációs képességeit. Sok vállalat ennek ellenére dolgozott ki különböző hibrid munkavégzési modelleket.

Az alkalmazottak sem feltétlenül csak a pozitívumot látják a távmunkában. 42 százaléka állította, hogy az alapvető irodai eszközök nélkül, tizede pedig megfelelő internetkapcsolat nélkül kényeszerült távmunkára. Közel felük (46 százalék) azt mondta, hogy munkáltatója nem járult hozzá a távmunka költségeihez.

A Z generáció, azaz a mostani 18-25 évesek számára távlatilag is súlyos károkat okozhatott az otthoni dolgozás. Le kellett mondaniuk a tapasztalatszerzés és a karrierépítés egy nagyon fontos informális eleméről, a véletlen személyes találkozásokról (folyosói összefutások, kávézás közbeni szakmai tapasztalatcserék stb.).

Az üzleti vezetők egyébként zömében lubickoltak az új helyzetben, úgy élték meg, hogy jól mennek a dolgok, miközben mindenki más inkább szenvedett. Az alkalmazottak 37 százaléka eleve azt érezte, hogy a főnökeik túl sokat követeltek tőlük.



Jön a nagy népvándorlás?

Mindezek az élmények összességében növelték az alkalmazottakban a munkahelyváltási kedvet a korábbi évekhez képest, és nem is kicsit: 2019-ben a válaszadók 69 százaléka, 2020-ban a 71 százaléka mondta azt, hogy az elkövetkező két évben a jelenlegi munkahelyén képzelel el munkás életét (a kutatás januári adatfelvételekre épül, így a tavalyi is megtörtént a pandémia berobbanása előtt).

Az valószínűleg további (és a Work Trend Indexnél azért mélyebb) kutatásokat igényelne, hogy pontosan milyen tényezők változtak meg a háttérben. Az biztos, hogy az alkalmazottak prioritásai alaposan átrendeződtek az otthon – munkahely – szakmai karrier háromszögben. Ez a változás a vállalatokat, valamint a globális munkaerő-piacot sem hagyja érintetlenül – már rövid távon sem.

Forrás: <https://bitport.hu/olyan-nepvandorlas-indulhat-be-iden-amit-meg-nem-latott-a-vilag>

Válogatta: Fonyó Istvánné