

Le kell-e mondani a távmunkázóknak a céges karrierről?

Ha valaki nem szeretne élete végéig a céges hierarchia alján maradni, nehéz helyzetben lesz, ha a távmunkát választja – vélik egyes szervezetfejlesztési szakértők.



Amióta Mark Zuckerberg bejelentette, hogy a Facebook dolgozóinak fele öt év múlva távmunkás lesz, a szervezetfejlesztési és menedzsment szakemberek a következményeket latolgatják. Az általános vélemény az, hogy ez nem mindenkinek lesz előnyös.

A vezetőknek tetszik, mert takarékosabb

Mint a Wired írja, a járványhelyzet miatt bevezetett távmunka a Szilícium-völgyben sok cégvezetőt készítetett a HR-stratégiája újragondolására. Rájöttek: talán nem kellene a csocsóasztaltól az ingyenes ebédig és a fodrászig minden földi jóval ellátni a dolgozóikat, hogy azok ne is akarják kitenni a lábukat a világ legdrágább irodáiból.

A pénzügyi vezetők ezt maximálisan támogatják: imádnak minden olyan intézkedést, ami csökkenti az irodafenntartási költségeket, mondta a lapnak Raj Choudhury, a Harvard Business School professzora. Kevesebb embernek kevesebb iroda – kisebb költség. Sőt a nem Szilícium-völgyben dolgozóknak még kevesebbet is kell fizetni, mint arra Zuckerberg is utalt.

Ez sokak számára vállalható kompromisszum. A Facebookon belső felmérése szerint a dolgozók ötödét nagyon vagy rendkívül vonzza a távmunka, további ötödüket kissé érdekli – bár arról nem szól a fáma, hogy akkor is így éreznék-e az alkalmazottak, ha ezzel együtt csökken a fizetésük is.

Egyébként elképzelhető, hogy igen. A kínai IT-szakemberek például már néhány éve elindultak hazafelé: az Szilícium-völgyet jellemzően alacsonyabb fizetésért, de izgalmasabb feladatokért, jobb karrierlehetőségekért – és a hazai környezet előnyeiért – cserélik le valamelyik ígéretes kínai technológiai cégre. Ez a karrierút Magyarországon sem ismeretlen. Kerülőutak, avagy magyar IT-szakemberek kalandjai külföldön sorozatunknak egyik szereplője például Londonból jött haza, bár ő a hazai környezetet és a külföldi (táv)munka előnyeit szeretne volna egyesíteni.

Mást jelent a munkahelyi légkör

A távmunka egyik legnagyobb kihívás a szervezet működtetése lesz, mivel az emberek világszerte elszórtan, sokszor eltérő időzónákban dolgoznak. Ha eközben a különböző szintű vezetőség a jobb koordináció érdekében marad az irodákban. A Harvard professzora szerint a távmunkázó dolgozókhoz távmunkázó menedzserek is kellenek. Ellenkező esetben gyorsan romolhat a „munkahelyi légkör”, és a távmunkások egyhamar másodrendűeknek kezdik érezni magukat, ami a munkájuk hatásfokát is rontja.

Vannak azonban olyan cégek, melyek eleve távmunkára építenek. Például a GitLabnak 1200 alkalmazottja van 65 országban úgy, hogy nincs irodája. Darren Murph, a GitLab távmunkáért felelős vezetője (a LinkedIn szerint titulusa Head of Remote) szerint a hagyományos irodákra épülő struktúra és távmunka kombinálása olyan nehéz, mint olajat vízzel keverni. Egy ilyen struktúrában szerinte is az viszi el a legtöbb energiát, hogy a távmunkások ne érezzék magukat alacsonyabb rendűeknek.

Nem véletlen, hogy ezzel a gyakorlattal főleg a kisebb vagy laposabb szervezetet fenntartó vállalatok élnek. Gyakorló HR-vezetők szerint egy vállalat csak akkor hajlandó magas szintű menedzsment távmunkában alkalmazni, ha ez a munkaszervezési mód mélyen beépült már a cégek kultúrába. Pedig enélkül a távmunkások még inkább úgy élik meg, hogy hátrányos helyzetben vannak. Általában be is indul némi kontraszelekció: a döntési pozícióban lévő menedzserekhez fizikailag is közelebb (azaz az irodában) dolgozók hamar kerülhetnek kevesebb rátermettséggel is magasabb pozícióba.

Nem véletlen, hogy a bonyolult szervezeti felépítésű Google például nem is dédelget hasonló terveket, mint a Facebook, legalábbis *Sundar Pichai* óvatosan fogalmazott egy közelmúltban adott interjújában. Szerinte a mostani helyzetben azért működött a távmunka, mert olyan emberek csinálták, akik már ismerték egymást, összecsiszolódtak. Azt azonban nem lehet tudni, hogyan működik majd, amikor egy szervezetnek olyan dolgokat kell megszervezni távmunkában, amiket korábban nem csinált.

A bizalom megteremtése a legnehezebb

A Pennsylvániai Egyetem üzleti iskolájának tanára, *Sigal Barsade* kutatásokra hivatkozva azt mondta, hogy két nagyon fontos problémával jár a távmunka: egy virtuális csapatban nehezebb kiépíteni a bizalmat, és gyakoribbak a konfliktusok is. Ez a helyzetből adódik. Mivel nincs közvetlen interakció a kommunikációban, gyakoribbak a félreértések, hosszabb a reakcióidő. Például egy online meetingen a metakommunikáció hiánya miatt eleve nehezebb érzékelni a csoportban lévő feszültséget.

Ilyen derül ki az is, hogy milyen fontos is egy csapatban a csevegés a mindennapi dolgokról (gyerek, hobbi, hétvége stb.). A GitLabnál, hol a munka kereteit Slacken alakították ki, még az informális beszélgetések (melynek serkentése céljából a

Slackben 60 nap elteltével törlődnek az üzenetek) fontosságára is kitérnek, amikor a HR bevezet egy új dolgozót a céges kultúrába. Murph kifejezetten szájalmasnak tartja, hogy egyes techvállalatok irodai dekorációval vagy pingpong asztallal fejezik ki a céges kultúrájukat ahelyett, hogy azt fogalmaznák meg: hogyan kell bánni a kollégáknak egymással és az ügyfelekkel.

Persze céges kultúrát egy dokumentumból elsajátítani nagyon faramuci, és erősen személyiségfüggő, hogy ki mennyit fogad el-meg az ott megfogalmazottakból. Ráadásul nem is mindenki alkalmas távmunkára, van akinek egyszerűen lételem a pezsgő munkahelyi környezet.

Egy nem várt előny

A hátrányok ellenére az USA-ban a statisztikák szerint egyre többen preferálnák a távmunkát, bár a távmunkázók aránya lassan nő: 2003-ban az amerikai alkalmazottak 19 százaléka, 2018-ban pedig 25 százaléka dolgozott legalább alkalmanként otthonról. Magyarországon a Fundamenta egy 2018-as kutatása szerint 30 százalék volt ez az arány.

Ha a távmunka nagyobb léptékben terjedne, az sok település számára új lehetőséget jelentene a fejlődésre. Az USA-ban már vannak is kísérletek ennek kiaknázására. A Tulsa Remote kezdeményezés például 10 ezer dollárt és egyéb kedvezményeket kínál azoknak, akik az Oklahoma állambeli városba költöznek, de távmunkában másutt működő cégeknél dolgoznak. Így életet lehet vinni olyan településekbe is, melyekből a fiatalok elvándorolnának a munkalehetőségek hiánya miatt.

Forrás: <https://bitport.hu/le-kell-e-mondani-a-tavmunkazoknak-a-ceges-karrierrol>

Válogatta: Fonyó Istvánné