

HOGYAN MŰKÖDJÜNK JÓL HIBRID RENDSZERBEN?

# Digitalizáció a belső kommunikációért



A koronavírus-járvány egyik legfontosabb következménye, hogy a cégek végre rákényszerültek folyamataik digitalizációra is. A megvalósult hibrid munkavégzés jócskán javít(hat)ott a belső kommunikáción is és az informatikai fejlesztések nemcsak költségmegtakarítást, de az IT-t is új megvilágításba helyezhették.

A pandémia előtérbe hozta a vállalatok adatalapú működését, a járvány újabb és újabb hullámai okozta pánik nemcsak a kék-, de a fehérgalléros szektort is felrázta, egyben meg is erősítette a belső kommunikáció szerepét és fontosságát, ami az idén fenyegető ötödik hullám előtt ki nem hagyható lehetőség a hibrid munkavégzés korában. Csak azok a cégek maradhatnak a folyamatosan változó szabályokkal operáló piaci porondon, akik gyorsan és hatékonyan

tudják újraszervezni magukat, és szilárd alapon álló vállalati kultúrájukra támaszkodva friss válságkezelési megoldásokkal tudnak rögtönözni. A „boldog békeidőkben” sem volt könnyű a cégvezérek és HR-vezetők élete egy-egy több ezer fős cég, de akár egy közepes kkv életében sem, amikor a vállalat belső kommunikációját kellett volna megszervezni. A járvány, azaz a folyamatos kríziskommunikáció idején a speciális iparági feladatokhoz igazított protokollok bevezetése csak nehezebbé tette ezt a helyzetet, hiszen nem a Covid okozta

a legnagyobb károkat, hanem sokkal inkább az általa keltett társadalmi feszültségek és a gazdaság végeláthatatlannak tűnő, állandósult vészhelyzetei. Így minden vállalkozás számára még ma is a legfontosabb a pánik és a káosz elkerülése, a tervezhető veszteségek minimalizálása, ami csak egy jól megszervezett, és a hibrid munkavégzés korában biztos alapon álló IT-támogatással rendelkező vállalati ökoszisztémán alapulhat.

## Mindent felfogat a hibridizáció

A hibrid munkavégzés alkalmazkodást kíván mindenkitől, hiszen az együttműködést számos tényező nehezíti. Itt a munkavállalók eleve aszinkronban léteznek, az otthon dolgozók nem tart(hat)ják a hagyományos munkaidőkeretet, és eltűnnek a munkavégzés korábban berögzült informális csatornáit is. Csoportban dolgozni teljesen más élményt jelent, mint egyedül vagy párosával, még egy trendi digitális felületen is.

Ezért az online térben a munkahelyi csoportdinamika gyökeresen megváltozik, hiányzik a testbeszéd és a szemkontaktus is, hiába elhagyhatatlan a kamera a digitális kapcsolattartásban. A vezetőknek a legnehezebb megtanulni, hogyan kezeljék ebben az új virtuális világban a csoportmunkát igénylő feladatokat, hiszen merőben más kihívás, mint az irodában.

Ezzel szemben az egyéni munka sokkal gyorsabban zajlik a home office-ban, így érdemes kihasználni a hibrid munkavégzés előnyeit: azt a rugalmasságot és a mobilitást, amely az összetettebb feladatokban való elmélyülésben segít. A vezetőknek és projektmenedzsereknek új on- és offline kommunikációs csoportmunka-metódust és kommunikációs eszköztárat kell kifejleszteniük, mivel csak a különböző munkahelyi helyzetekhez igazítható módszerek működhetnek és vezethetnek sikerhez a pandémia vissza-visszatérő hullámaiban.

A hibrid munkavégzésben már nem elegendők a felsőoktatásban megszerzhető kötelező skilliek, olyan készségekre is szükség van, mint a kamerán keresztüli meggyőzés vagy a digitális csapatmunka, amelyeket meg kell tanulnia munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt. De külső segítséget sem szégyen igénybe venni, a csoport teljesítményét és tudatosságát erősítheti egy teamcoach, aki az egyes tagok értékeit figyelembe véve tudja tisztázni, mi miért és hogyan működhet hatékonyan a közös munka során.

A heteken vagy akár hónapokon át tartó beszélgetések során derülhet ki, melyek az adott iparági együttműködés kérdéses és/vagy jól működő területei, melyek azok a készségek amelyek a coachingfolyamat során az egyének soft skilljeiben még támogatást vagy fejlesztést igényelnének.

## Fontos a személyes jelenlét – és a távmunka-infrastruktúra

„A hibrid munkavégzés eredményessége kapcsán figyelembe kell vennünk, hogy többféle munkavégzési modell létezik, ezért kiemelten fontos feltérképeznünk a munkavállalók igényeit. Ezek alapján tudjuk megállapítani, hogy a munkavállalóknak mely rendszer a legjobb a produktív munkavégzéshez.

Optimális esetben, hosszú távon egy olyan rendszert kell biztosítanunk, amely nem csorbítja a hatékonyságot és a motiváltságot. Kutatások bizonyítják, hogy mennyire meghatározó a személyes jelenlét a munkavégzés során, ugyanis ez nagyban befolyásolja a munkavállaló elkötelezettségét, lelkesedését a munkahely irányába. Ugyanakkor a munkáltatónak technikailag is biztosítania kell az otthoni munkavégzéshez szükséges környezetet. Az utóbbi időben számos munkáltató már a juttatási csomagba építi bele az anyagi támogatást a home office kialakításához. Ezzel nemcsak a termelékenységet, hanem a munkavállalók elégedettségét is növeljük”, mondta el Szaniszló Katerina, a HumanField IT recruiere.



SZANISZLÓ KATERINA, HUMANFIELD

FORRÁS: HUMANFIELD

„A home office számlájára írható az is, hogy azok a dolgozók is sokkal szorosabb kapcsolatba kerültek az IT-terület kollégáival, akikkel korábban szinte egyáltalán nem volt kapcsolódási pontjuk, így általánosan elmondható, hogy az IT-részlegeknek sokat javult a megítélése, és még inkább felértékelődött”, tette hozzá.

## Testre szabható platformok

A félresikerült belső kommunikáció állatorvosi lova lett 2021-ben a better.com cégvezetője Vishal Garg, aki a HR-t cserélte le radikálisan a Zoom szoftverre: 900 embert, cége 15 százalékát rúgta ki egyetlen videóban karácsony előtt.

A sikeres belső kommunikációt segítő digitalizáció valójában az lenne, ha mindenki számára időt és fáradságot takarítana meg, minden CEO álma egy zökkenőmentesen profitot termelő új, olcsó eszköz bevezetése. A hatékonyság javítására így sokan az „egy szoftver vagy alkalmazás” univerzálissá tételével próbálkoznak, hogy a hibrid munkavégzés korában is vonzó legyen a munkahelyük.

Magyarországon a Zoom mellett a csapatmunka támogatására leginkább a Microsoft Teams használata terjedt el, ennek élharcosa a Groupama, de számos saját fejlesztésű megoldással is kísérleteznek a kisebb és nagyobb cégek. A hagyományos vállalatoknál a központosított szoftvermegoldások hódítanak, míg a lapos szervezeteknél a projektalapú iparági szolgáltatásokhoz szervesen illeszthető szoftverek, mint a Trello, Asana, Teamwork vagy Jira működnek hibrid felállásban, de a Slack, Discord és Mattermost is népszerűek a modern integrált munkavégzés platformjaiként.

Tölgyes László