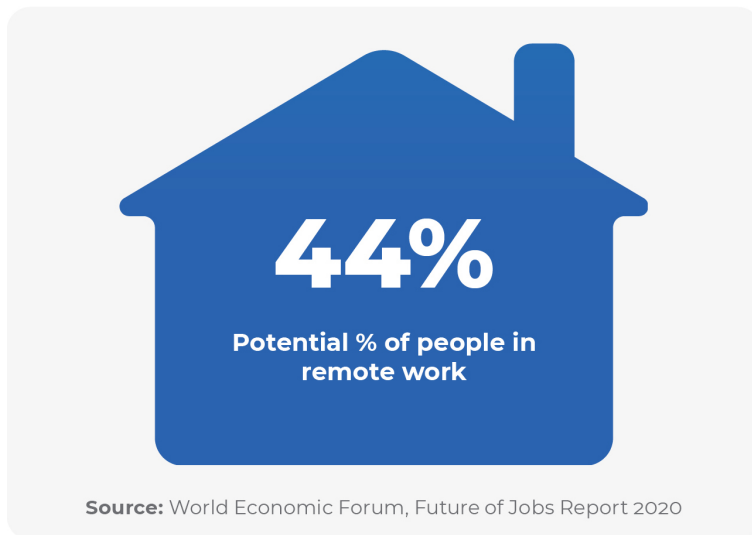


A munka jövőjét firtató kérdésekre a megkérdezett vezetők egybehangzóan egy hibrid, nagyrészt otthoni, kisebb részben irodai modellt vázoltak fel. A COVID előtti állapot visszaállításáról szó sem esett. A nagy arányú otthoni munkavégzés azonban nem csak a szolgáltatóközpontok irodáit alakítja át.

A World Economic Forum adatai szerint világszinten a cégek 84%-a a munka gyors digitalizációjára készül, és úgy gondolják, potenciálisan akár az embereik 44%-a remote lehet. Ha a munkának otthont adó országok adottságait is figyelembe vesszük, a magasabb jövedelmű térségekben a remote munkát végző emberek 38%-ra becsült aránya mellett, még a legszegényebb országokban is 13%-kal kalkulálnak.



A Boston Consulting Group friss felmérése hasonló eredményeket mutat: a munkavállalók 40%-a otthonról dolgozna a jövőben, és a vezetők 70%-a jóval nyitottabbá vált a flexibilis, kombinált munka modellekre.

A hibrid munka tehát itt van. De még nem tudni, mit jelent pontosan!

Interjúalanyaink számára nagy kérdés, hogyan kezelik majd vezetőként azt a szabad modellt, amelyben a munkatársak kisebb része az irodából, nagyobb része otthonról dolgozik, és naponta változhat, ki honnan jelentkezik.

- A jövő hibrid modelljében a vezetők COVID alatt megnövekedett kommunikációs terhe nem csökken, sőt, az irodai csoportok megjelenésével összetettebbé válik. Van, aki úgy gondolja, a vezetői szerepeket duplikálni kell majd, hogy legyen vezetői jelenlét az operatív feladatoknál, de legyen kapacitás a kommunikációra is.
- Mások szerint új tagozódásra lesz szükség a csapatokban. Úgy gondolják, erőforrást kell felszabadítani, hogy a csapatok számára mindig legyen elérhető egy rendszereket jól értő kolléga, és legyen elérhető egy folyamatokat átlátó munkatárs.
- Megjelenik az a gondolat is, hogy operatív szinten a vezetői szerep többé nem lehet annyira hangsúlyos,