

## **A kollégák egyik fele otthon ül, a másik az irodában – mit kezdhet ezzel a cég?**

**A világvárvány természetessé tette a munkahelyeken azt, ami azelőtt ritkán fordult elő: a csapat egyik fele otthonról dolgozik, a másik az irodából. Ez az úgynevezett hibrid munkavégzés teljesen új kihívás a cégeknek. Akár külső segítségre is szüksége lehet a vezetőknek, hogy a vállalat alkalmazkodni tudjon az új helyzethez.**

Az egyetemi képzéseken ma már egyre több a csoportmunka, de egy-egy munkahelyen összességében még mindig többségében vannak az idősebb generációk tagjai, akik nem ebben a tanulási közegben szocializálódtak, és már a munka során sajátították el azt, hogyan kell csapatban dolgozni. A világvárvány ezt a helyzetet csak rontotta: most sokkal több figyelmet kell fordítani arra, hogy a csapatok jól tudjanak együtt dolgozni.

### **Nehezebben megy az online csoportmunka**

A hibrid munkavégzés több aspektusa is nehezíti az együttműködést. A munkavállalók időben aszinkronban vannak: az otthon dolgozók nem mindig tartják a megszokott munkaidőt, így lehet, hogy valaki este dolgozik, míg más reggel. Emellett – legalább részben – eltűntek az informális csatornák: az ötletek nem a folyosói beszélgetések során merülnek fel, a problémák pedig nem a kávégép mellett oldódnak meg.

*„Csoportban dolgozni teljesen más, mint egyedül vagy párosával, és ez az online térre is igaz – mondja Sándor Jenő, a Budapesti Metropolitan Egyetem business és team coach képzésének szakvezetője. – A világvárvány teljesen átírta a munkahelyi csoportdinamika szabályait, hiszen a digitális felületeken teljesen másképp működik a szemkontaktus és a testbeszéd – ha egyáltalán be vannak kapcsolva a kamerák –, és ennek hiányában a meetingek sok esetben lassabbak és döcögősebbek. Míg az egyéni munka sokszor gyorsabban zajlik home office-ban, a csoportmunkát máshogy kell kezelnie a vezetőknek az online vagy hibrid munkavégzés esetén, mint ahogy azt korábban az irodában tették.”*

### **Online és offline is jelen leszünk**

Sok cég is felismerte a hibrid munkavégzés tagadhatatlan előnyeit, - a mobilitást, a rugalmas munkavégzést, az összetettebb feladatokban való nyugodt elmélyülés lehetőségét - így várhatóan hosszú távon is velünk marad ez a munkavégzési forma. Éppen ezért érdemes kétféle csoportmunka-metódusra készülnünk a következő években: fel kell vértelnünk magunkat egy online és egy offline kommunikációs eszköztárral is, hiszen a különböző helyzetekben eltérő módszerek vezetnek majd sikerre.

*A hibrid munkavégzésben a felsőoktatásban általában megszerezhető skilleken túl olyan készségek is szükségessé válnak, mint a kamerán keresztüli meggyőzés vagy a digitális csapatmunka – mondta Papp-Váry Árpád, a Metropolitan Egyetem Üzleti, Kommunikációs és Turisztikai Karának dékánja. – A Metropolitan Egyetemen ezért a kommunikáció, az érzelmi intelligencia vagy a konfliktuskezelés mellett a digitális készségekkel is foglalkozunk, hogy a pályakezdők már úgy lépjenek a munkaerőpiacra, hogy tisztában vannak a különböző felületeken alkalmazható eltérő kommunikációs módszerekkel.”*

### **Külső segítségre is szükség lehet**

A hibrid munkavégzés olyan változást idézhet elő egy korábban gördülékenyen működő vállalat életében, ami lassan, de biztosan ronthatja a csoport teljesítményét. Ennek megelőzésében vagy megoldásában segíthet egy team coach, akinek a feladata az, hogy az adott csoport tudatossága javuljon és elérje azt az optimumot, ahogyan a legjobban tud működni. Ehhez tisztában kell legyen azzal, mi miért és hogyan zajlik a közös munka során. A jellemzően hónapokon át tartó, néhány hetente lefolytatott beszélgetések nyomán kirajzolódnak az együttműködés kérdéses, illetve jól működő területei, miközben a coaching folyamat az egyének soft skilljeit is támogatja, fejleszti.