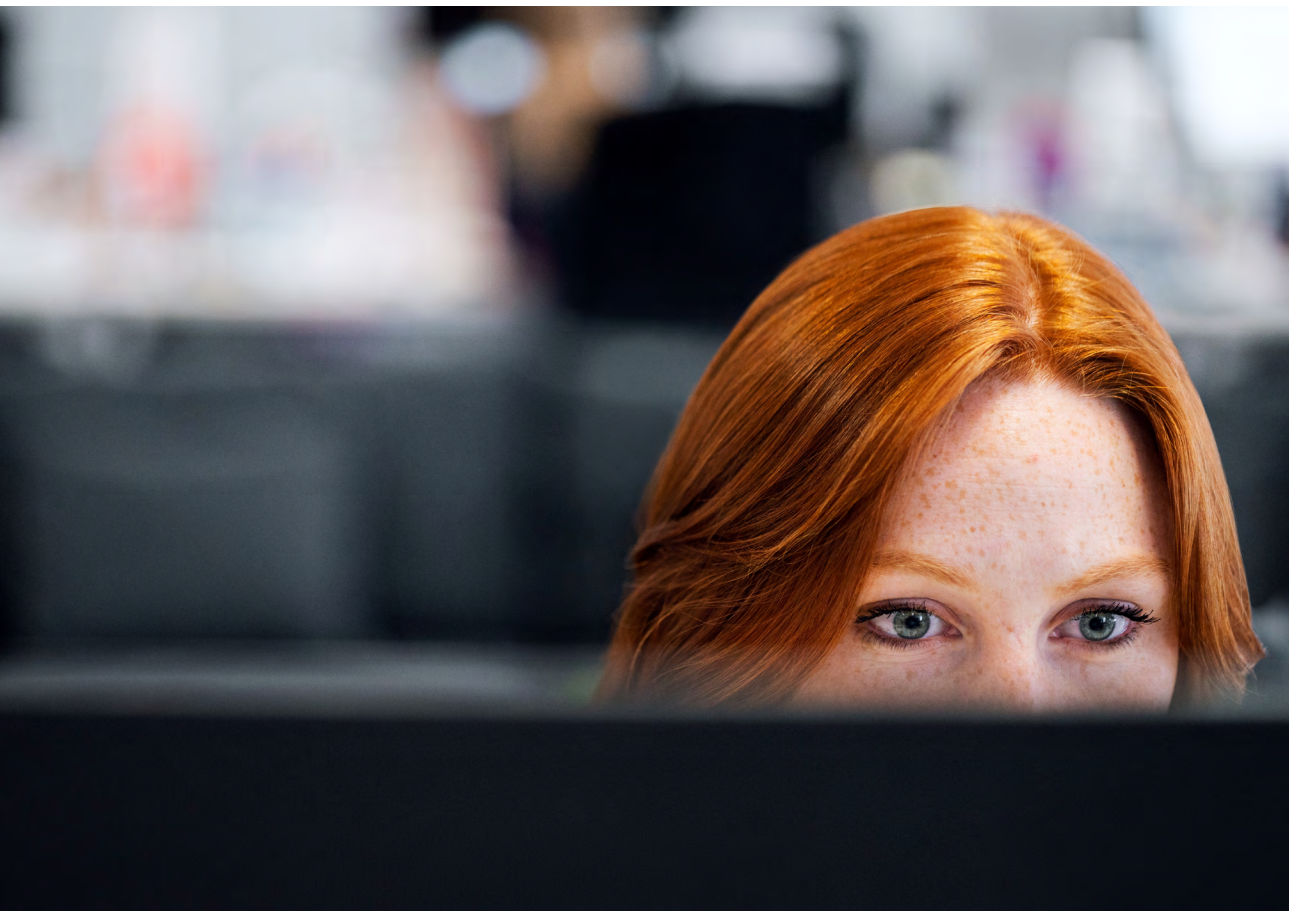


FETA Füzetek

Jelenlétünk a virtuális térben.
Új digitális kapcsolódásaink
a munka világában

Karrier



Pintér Fanni

Előszó



3. oldal

Veszély vagy lehetőség?



5. oldal

**A „kinek mi a feladata?”
helyett a „ki ért ehhez
a legjobban?” lett
a szervezőerő.**



5. oldal

Minden kezdet nehéz



6. oldal

Én és a digitalizáció



7. oldal

A digitalizáció a munkaerő-piaci evolúció része. A jelenség nem számít újkeletűnek, azonban a világjárvány miatt az elmúlt félévben nagyon sok területen fókuszba került. Mindannyian megtapasztalhattuk a saját bőrünkön. De mi is az a digitalizáció? Hogyan változtatta meg a szakmai életünket és az emberi kapcsolatainkat? Milyen nehézségeket vagy lehetőségeket hozott magával a munkában? És hogyan, hova tovább munkavállalóként?

Önmagában a digitalizáció sokkal inkább egy eszköz, mint maga a cél. Amikor meghalljuk, sokszor a mesterséges intelligenciára és a robotokra asszociálunk, amelyek ugyan részei a folyamatnak, de talán kevesebb szó esik arról, hogy a digitális megoldások felhasználói az esetek nagy százalékában továbbra is az emberek.

A világjárvány miatt márciusban számos cég kényszerült home office bevezetésére. Ott, ahol eddig erre nem volt kidolgozott struktúra és architektúra, komoly erőfeszítés volt a napi zökkenőmentes munkavégzés. Ez alól a munkaerőpiac egyik szereplője sem volt kivétel, hiszen mindenki találkozott, és a mai napig találkozik nehézségekkel. Pályakezdőként, munkakeresőként az interjúztatási folyamat teljes online térbe helyezésével és annak nehézségeivel, újdonságaival szembesülhettünk. Sikeres felvételt követően az onboarding folyamatokat is a virtuális térben kellett megoldani. Ismerkedni a kollégákkal, tájékozódni, megtanulni a rendszerek használatát.

Aki korábbi munkáját helyezte át a virtuális térbe, szintén küzdhetett azzal, hogy mit és hogyan szervezzen meg, alternatív megoldásokat kellett keresnie.

Megoszlanak a vélemények arról, hogy valójában mennyire volt home office a karantén office. A kötelező otthoni munkavégzés során könnyen összerosódhattak a különböző szerepköreink, amit nehezített, hogy sok esetben a szervezeti háttér kialakítása ezzel párhuzamosan zajlott.

De hogyan tovább? A digitalizáció sajátossága, hogy alapvetően lassú folyamat. Most mégis gyorsan megugrottak az elvárások, ami megnehezíti a folytonos változásokhoz való alkalmazkodást. Márciusban olyan hirtelenséggel söpört végig a munkaerőpiacon az átrendeződés, hogy szinte felocsúdni sem volt lehetőségünk.

Veszély vagy lehetőség?

A tavaszi időszak pilot verzióként is értelmezhető, hiszen rá voltunk kényszerítve arra, hogy többféle eszközt, módszert kipróbáljunk. Kísérleteztünk. Az volt a legfontosabb, hogy megtaláljuk azokat a lehetőségeket, eszközöket, folyamatokat, amelyek segítenek áttérni online térbe a munkát. Számos olyan készség értékelődött fel, amelynek korábban nem volt akkora jelentősége. Hirtelen a munkamegosztás is készség alapon kezdett el szerveződni.

A „kinek mi a feladata?” helyett a „ki ért ehhez a legjobban?” lett a szervezőerő.

Mindeközben ráérezhettünk arra, hogy mi működik jól vagy akár jobban az online világban, és mi az, amit ha lehet, megtartunk a személyes térben. És míg márciusban az volt a legfőbb kérdés,

hogyan lehet távol a kollégáktól igazán hatékonyan együttműködni, ma már inkább arra keressük a választ, hogy hogyan tudjuk beépíteni a tapasztalatainkat, és hogyan tudunk egy olyan világban boldogulni, ahol az online és az offline tér nem vagy-vagy, hanem és relációban áll egymással. Hiszen a legtöbb helyen nem történt meg a teljes visszarendeződés offline üzemmódba, sőt, a járvány második hullámával kapcsolatban mindinkább a hibrid – vagyis a személyes és online jelenlétet együttesen tartalmazó – munkamód kezd sztenderddé válni.

Minden kezdet nehéz

A digitális transzformáció összetett és folytonos változást jelentő átalakulás. Többet jelent, mint a digitális megoldások használata, egy erős szemléletmódbeli változás is van mögötte. A digitalizáció ugyanis átalakítja a munkahelyeket, a munkafolyamatokat, és a szervezeti kapcsolatokra is hatással van. Számos munkakör is megváltozik. Ez nemcsak nagy energiaráfordítást igényel, hanem számtalan lemondással is járhat. Megváltozik az a környezet, amiben el kell igazodnunk. A bizonytalanság elviselésében, a változásokhoz való alkalmazkodásban nagy egyéni különbségek mutatkozhatnak. A digitális megoldások átláthatóbbá tudják tenni a folyamatokat,

egyszerűsíthetik a kapcsolattartást. Összességében lehetőséget jelenthetnek valami másra, valami újra.

Én és a digitalizáció

Mit jelent ez egyéni szinten? Mit jelent ez nekem? A digitális transzformáció egyik sikerkritériuma az innováció. Olyan emberekre van szükség, akik rugalmasan tudnak alkalmazkodni a folyamatos változásokhoz és a digitalizáció hozta új feladatokhoz, akik egy folyamat bármely pontjába beilleszthetők. A cégek digitális transzformációja látható módon zajlik, érdemes követni ezeket. Sokat elárul egy cégről és annak szervezeti, strukturális működési modelljéről, kultúrájáról, hogy milyen eszközöket használ. Például a ma itthon is egyre inkább utat törő, agilis szemlélet is rendelkezik a saját platformjaival (*Atlassian megoldások, Jira, Confluence*). Fontos tehát a tájékozottság, és persze iparágtól, szakterülettől függ, hogy igényel-e komolyabb befektetést az adott tudásanyag mélyebb elsajátítása.

De pontosan mik is a digitális skillek? Kik a digitális tehetségek? Erről sokan, sokféleképpen vélekednek. A top három készség között találjuk:

- > **A kommunikációs készséget**
- > **A problémamegoldó készséget**
- > **Az adaptivitást**
- > +1 A szemléletmódot, hozzáállást, vagyis a mindsetet.

Láthatjuk, hogy a digitális skillek többnyire soft skillek. Ez szorosan kapcsolódik a transzformáció azon sajátosságához, hogy valami olyan felé haladunk, ami mindenki számára új és ismeretlen, valami olyasmi, amit eddig soha nem csináltunk. Éppen ezért a digitális készségek felértékelődésével az adaptivitás lesz egyre fontosabb, tehát a hangsúly nem azon van, hogy minél több új dolgot tanuljunk meg, hanem azon, hogy az erősségeinket felmérjük, és újradefiniáljuk. Az átképzés (*vagyis a reskilling*), illetve a továbbképzés (*upskilling*) is erről szólnak. Másfajta tudásra lehet szükség, de a humán erőforrás ugyanúgy érték marad.

Online szakmai közösségek – digitális identitás

Elkerülhetetlen a szervezeti kultúra, az együttműködési keretek újradefiniálása. A stratégiát is úgy kell megtervezni, hogy egyszerre támogassa a jelen működést és a hosszútávú eredményességet is, vagyis egyszerre legyen jelen- és jövőorientált.

Akár vezetői, akár munkavállalói szempontból nézzük, a bizalom és a felelősség kérdésköre sokkal inkább előtérbe került. A fizikai távolság növekedésével munkavállalóként kevésbé vagyunk szem előtt,

vagyis az elvégzett munkának sokkal inkább az eredményét tudjuk láttatni. A mindig zölden világító állapotjelzők képesek azt az illúziót kelteni, hogy mindig mindenki elérhető, ugyanakkor az a tapasztalat, hogy sokkal nagyobb hangsúly helyeződik a személyes felelősségre.

Újabb kihívást jelent, hogy a hibrid munkavégzés során mind az otthon lévő kollégák, mind az irodában lévők közös valóságban tudjanak kapcsolódni. Közös élményünk, hogy a közösségi létünket is alapjaiban változtatja meg ez az időszak. A munkahelyi társas kapcsolatok, a személyes közelség erősítik a valahová tartozás és az együttlét megnyugtató és támogató érzését. A közösségi lét nagy hatással van a szakmai identitásunkra is, vagyis az énképünknek arra a részére, amely a saját szakmai csoporthoz való tartozáshoz és az ehhez kapcsolható értékekhez, érzelmekhez kötődik.

Nemcsak pszichológusként vagy HR szakemberként, hanem munkavállalóként is úgy gondolom, hogy hosszú távon fontos, ha a digitális világunkban a társas igényünket is szem előtt tartjuk. A közös identitást erősíti az egyedi csoportkép, a közös háttéreffekt kiválasztása. A hangulattérképek is azt az igényt szolgálják ki, hogy tudjunk kapcsolódni egymáshoz, még akkor is, ha éppen nem látjuk, nem halljuk egymást.

A személyes terek, határok könnyen össze tudnak mosódni a digitális világban, ezért fontos, hogy figyeljünk magunkra és egymásra.

Bárhogyan is, de mindannyian emberként ülünk a monitorok mögött,

ugyanúgy tele érzésekkel, gondolatokkal, mint ahogyan pár hónappal ezelőtt. A hangsúlyt tehát arra érdemes tenni, hogy hogyan dolgozzunk együtt a digitalizált megoldásokkal, nem pedig oda, hogy azok hogyan dolgozzanak helyettünk.