



# „A TE IRODÁD!” FELMÉRÉS KIÉRTÉKELÉSE 2020

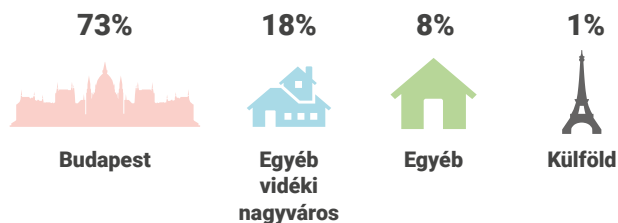
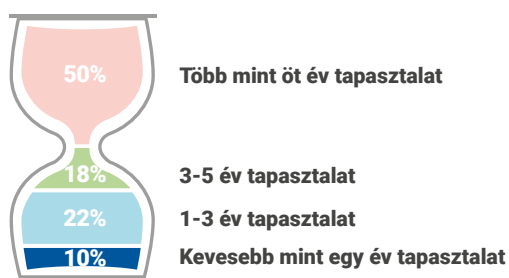
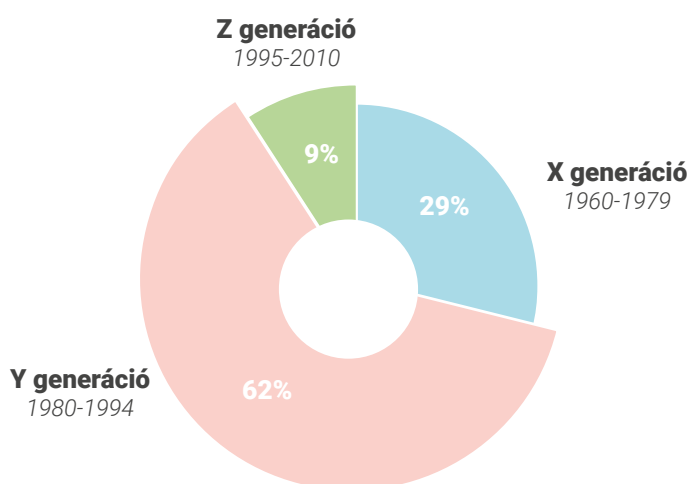
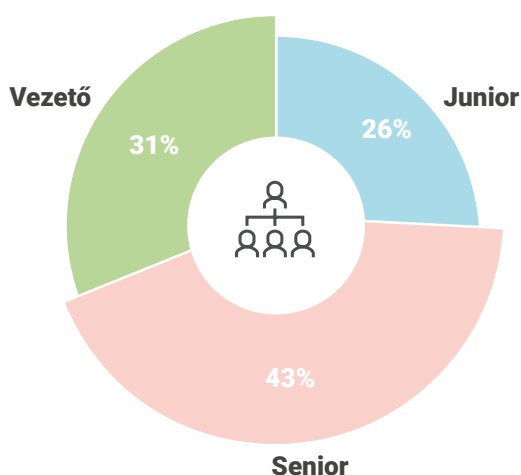
# TARTALOM

BEVEZETÉS .....	3
HIPOTÉZISEK .....	5
A KUTATÁS EREDMÉNYEI .....	6
I. Vizsgált faktorok.....	6
1. Vállalati kultúra.....	7
2. Bérstruktúra.....	7
3. Irodatér .....	8
4. Arculat .....	8
5. Karrier .....	8
6. Technológia .....	9
II. A munkavégzés helye.....	9
III. Kultúra és kötődés .....	12
IV. Környezettudatosság és fenntarthatóság.....	14
KÖVETKEZTETÉSEK.....	15
ZÁRSZÓ .....	16
A KUTATÁSRÓL.....	18

# BEVEZETÉS

A Kinnarps küldetése, hogy a lehető legjobb körülményeket teremtsen meg a szellemi munkavégzéshez. Milyen az optimális irodai környezet 2020-ban? Mi kell ahhoz, hogy jól és szívesen végezzék munkájukat az irodai dolgozók?

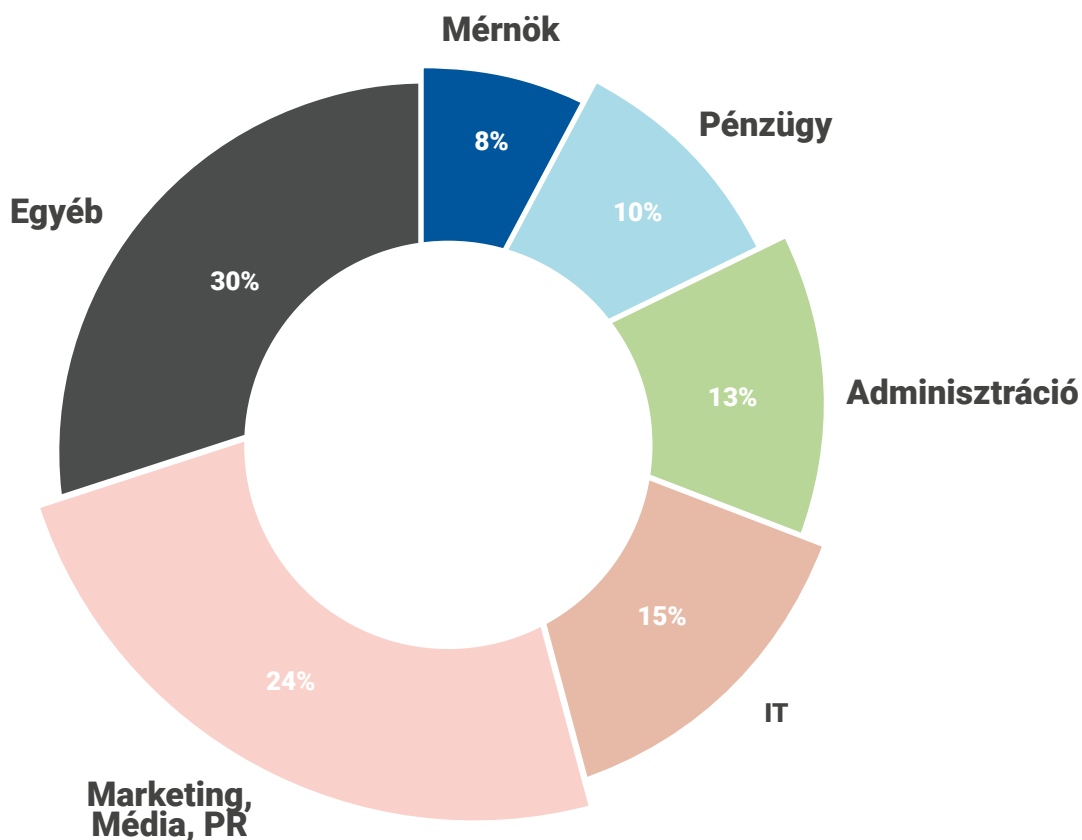
Mi motiválja őket a munkaerőpiacon, amelyre egyre inkább a keresleti oldal hangsúlyossága jellemző, ahol egyre élesebb küzdelem zajlik a legjobb tehetségekért? Úgy gondoltuk, ideje megvizsgálni ezeket a kérdéseket.



## 1. Válaszadók demográfiai adatai

A tanulmány alapjául szolgáló kérdőívet több, mint 1000 fő töltötte ki, nagyon vegyes iparági háttérrel, gyakorlatilag a szellemi munkaerőpiac összes szegmensét lefedve. A kutatásban szereplő minta összetételben vegyes, a munkaerőpiacot jól modellezi beosztás és korcsoportok szerint.

A kérdőívben a tárgyi és szellemiszempontokat is megvizsgáltuk. **A cél az volt, hogy megtudjuk, mi alapján választanak munkahelyet a válaszadók, mi motiválja őket, és mik azok a tényezők, amelyek segítik az elköteleződésüket a munkahelyük mellett.** Az alábbiakban e kutatás eredményeit foglaljuk össze.



## 2. Válaszadók iparági elhelyezkedése

# HIPOTÉZISEK

A szakmai háttérbeszélgetésekből kiindulva, és iparági kapcsolataink tapasztalatai alapján úgy tűnik, az irodatér alkotás mára elmélyültebb megközelítéseket kíván, mint a „modern és nyitott munkahely”- mémek körébe tartozó csocsóasztal, a babzsák és a játékkonzolok. Ezek inkább korai előjelei voltak annak a folyamatnak, amelyben a cégek elkezdtek a kollégák jó közérzetének fokozásában keresni a munkavégzési hatékonyság növelésének módját.

Mára ez a szervezeti kultúra, a fizikai környezet, a digitális eszközpark és a cég brandjének a harmonikus összehangolásában teljesedik ki - látszatin-

tézkedésekre, egyszeri enteriőr design poénokra nem lehet alapozni hosszabb távon az alkalmazottak elköteleződésében.

Ezeket a korszerű szempontokat figyelembe véve látszik, hogy az open office, mint átfogó kialakítási koncepció ma már nem áll meg a lábán és nem szabad többnek kezelnünk mint egy opcionális tértípust a sok közül. Továbbá, a fiatalabb generáció számára már alapvető szempontnak tűnik a környezettudatos, fenntartható céges operáció. A kutatásnak az alábbi előfeltevésekkel vágtunk neki:

1. Felértékelődnek az olyan szoft faktorok, mint az elismerés, a konstruktív vezetői kommunikáció, a kihívásként felkínált komplex problémamegoldási feladatok, a közös alkotói folyamatok, a kölcsönös tisztelet, az önazonosság;
2. A céges kultúra, a szervezeti operáció, az irodai környezet és a digitális eszközpark harmonikus összehangolásában teljesedik ki a korszerű munkakörnyezet megalkotása;
3. Az open office csak egy a lehetséges irodai térkialakítások közül, és mindenképpen ki kell egészülnie egyéb funkciójú és jellegű terekkel is;
4. Általános munkahelyi elvárássá vált a környezettudatos és fenntartható működés.

# A KUTATÁS EREDMÉNYEI

## I. Vizsgált faktorok

Mely tényezők számítanak alapvetőnek, ha elkötelezett és motivált dolgozókat

szeretnénk magunk köré gyűjteni és megtartani? Egy adott munkahely minőségének leírására hat tényezőt határoztuk meg:



Ezek az alábbi fontossági sorrendbe rendeződtek a lekérdezés eredményeképpen:



### 3. Munkahelyek minőségét befolyásoló tényezők fontossága

## 1. Vállalati kultúra

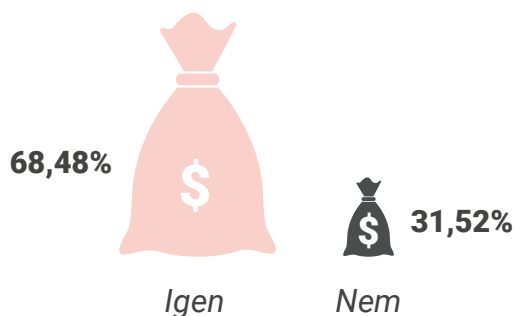
A vállalati kultúra a mindennapos döntések, rendszerek, szabályok és az egymáshoz való hozzáállás összessége. Többek között, hogy a vezetők hogyan kommunikálnak a beosztottakkal, mennyire transzparens a döntéshozatal és a belső működés, mekkora tere van az egyéni kezdeményezéseknek. A dolgozók egyértelműen vágnak az átgondolt és jól kezelt szervezési (management) környezetre, és ugyanezt szeretnék viszontlátni az irodatérben is. Ezek a faktorok mára az elsődleges szemponttá váltak a válaszadók számára!

## 2. Bérstruktúra

A válaszadók több, mint kétharmada (68,48%) kompetitívnek tartja a saját fizetését. A vállalati kultúra, a bérezés és a munkakörnyezet egymáshoz közeli eredményeket ért el. A munkavállalók már **a komplett csomagot** nézik a munkáltatóknál.

Ez az eredmény összhangban van az a globális trenddel, ami azt mutatja, hogy a fiatalabb munkavállalók fogyasztási szokásai, márka-elkötele-

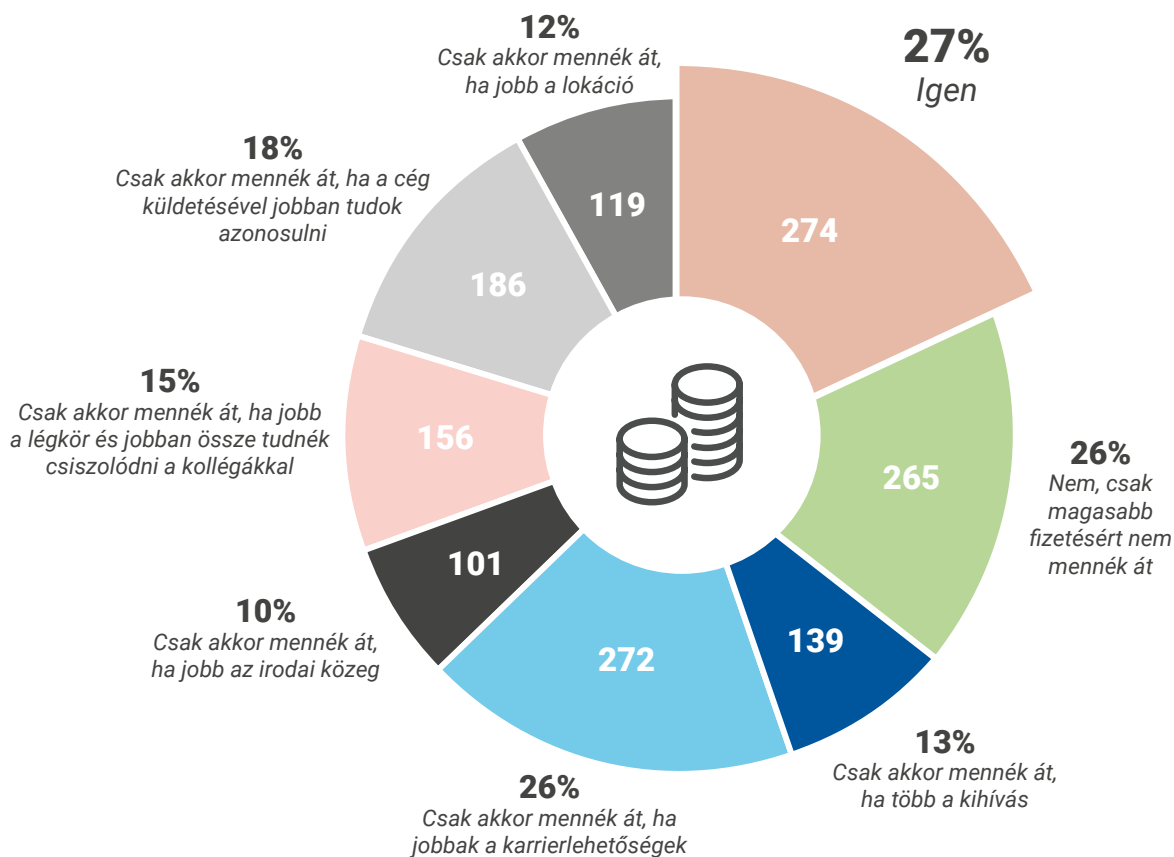
ződése (vélt vagy valós) értékeken alapulnak, az influencerek felbukkanása is egy olyan trend, ami a személyes hitelesség erejét használja, mint egy B2C marketing eszköz.



## 4. Kompetitív fizetés aránya

Mint említettük, a pénz sem elég motiváció. Az egész mintapopulációnknak mindössze negyede (26,58%) váltana csak több pénzért, a nagy többségnek ehhez más ösztönzőkre, pozitív fejleményre is szüksége lenne. A hűség nem megvásárolható.

A kérdőívünket kitöltő munkavállalók mintegy 70 százaléka 1980-ban vagy később született, vagyis a legidősebbek közülük idén lesznek 40 évesek. A mai harmincasok körében ez az értékalapú trend erős, a huszonévesek körében pedig domináns.



## 5. Váltanál-e munkahelyet 25% fizetésemelésért?

### 3. Irodatér

A környezet, ami körülvesz befolyásolja a hangulatot és a munkakedvet. Aki ma valóban jó munkáltató szeretne lenni, az az irodát egységesen építi, ahol a koncepció minden eleme a szervezet lehető leghatékonyabb üzleti működésén túl a dolgozók jólétét szolgálja. A cégek akkor járnak el a legjobban, ha ennek a bizonyos „jóllétnek” a pontos meghatározását a kollégák közreműködésével mérik fel és monitorozzák.

### 4. Arculat

Az arculathoz hozzátartozik a cég brandje és annak a külső megítélése, illetve küldetése is, hiszen a munkavállalók számára fontos, hogy azonosulni tudjanak a márkával.

### 5. Karrier

Mára a karrierutak dinamikussá váltak, egy cég presztízse még mindig fontos a referenciaérték miatt, de nem kiugró jelentőségű a többi faktorhoz képest.

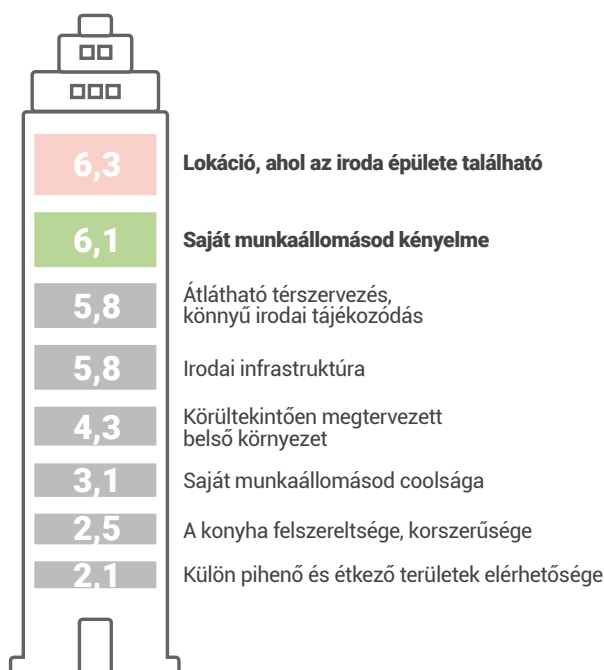


## 6. Technológia

2020-ra egy bizonyos technológiai színvonal annyira általánosan elvárttá és jellemzően elérhetővé is vált, hogy ezért sem kiugróan fontos ez a szempont – de nem is marad el sokban a többitől, tehát van jelentősége.

### II. A munkavégzés helye

A „munkahely” kifejezés jelentheti a munkaadót, mint jogi személyt, és a fizikai helyszínt, ahol a munka zajlik. Ebben az alfejezetben ez utóbbira koncentrálnunk, bár mint látni fogjuk, a térről lehetetlenség leválasztani azt a számtalan „szoft” faktort, amit a cég karakterisztikái, kultúrája adnak hozzá.

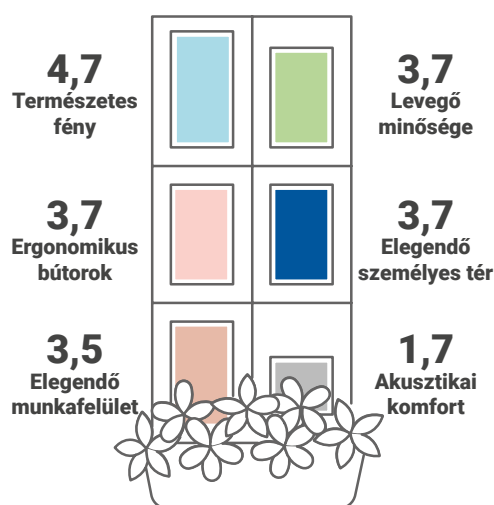


6. Irodai működés kapcsán fontos tényezők

A válaszadóink szerint az elsődleges szempont a lokáció: hol van maga az iroda, hogy lehet elérni, milyen a környezete, milyen szolgáltatásokat lehet a környéken igénybe venni.

Minden más is valamelyest fontos (közepes feletti átlagos értékelés), amivel a kényelem fokozható - a munkaállomás kényelme önmagában erős faktornak tűnik. Ez beleilleszkedik abba a filozófiai megközelítésbe, amely szerint az egyének igényeire a lehetőség szerint maximálisan koncentrálnva kiváló eredményeket lehet elérni az állomány menedzsmentjében.

(Az akusztikai komfort gyenge szereplése vélhetően csak a megfogalmazás szokatlanságának tudható be, mert a



7. Saját munkaállomás kapcsán fontos tényezők

kérdőív későbbi részeiben a munkatér zajosságát, a nyugodt munka lehetőségének hiányát nagyon magasra értékelt problémaként pozícionálták a válaszadók)

Az optimális fizikai feltételeket kutatva, megfogalmaztunk néhány típusproblémát. Ezek közül rendkívül kimagasló eredményeket produkáltak a hangzavarral kapcsolatos gondok. A válaszadók kétharmada elvárja, hogy a kollégák félrevonulhassanak egy erre kialakított térbe telefonálni. Egymás megzavarásának elkerülése érdekében úgy

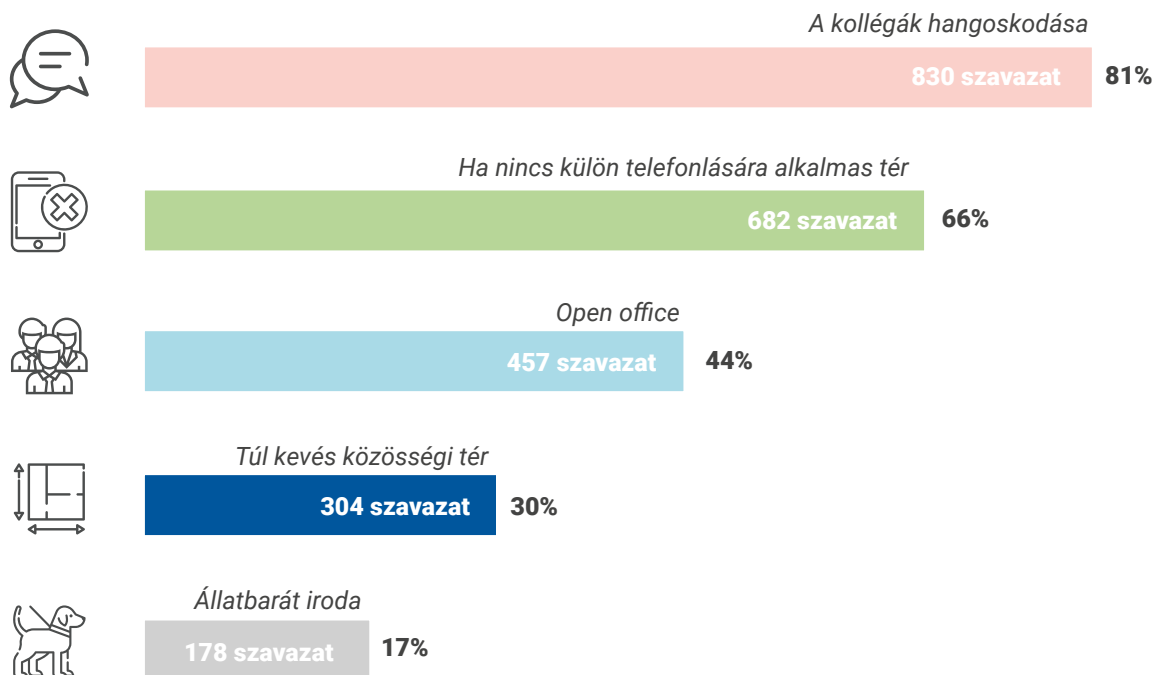
tűnik, **érdeemes a cégeknek komolyabban venniük és szakértők segítségével megvizsgálniuk az iroda akusztikai környezetének a minőségét.**

Ezzel kapcsolatban fontos megjegyeznünk, hogy a válaszadóknak mindössze 38 százaléka dolgozik nagy (15+ fős) open office elrendezésű irodában. Egy más hangoskodással, beszéddel, telefonálással való zavarása és munkából való kizökkentése tehát nem egy „open office probléma”, hanem minden munkahelyen kiemelten fontos szempont, amire oda kell figyelni.



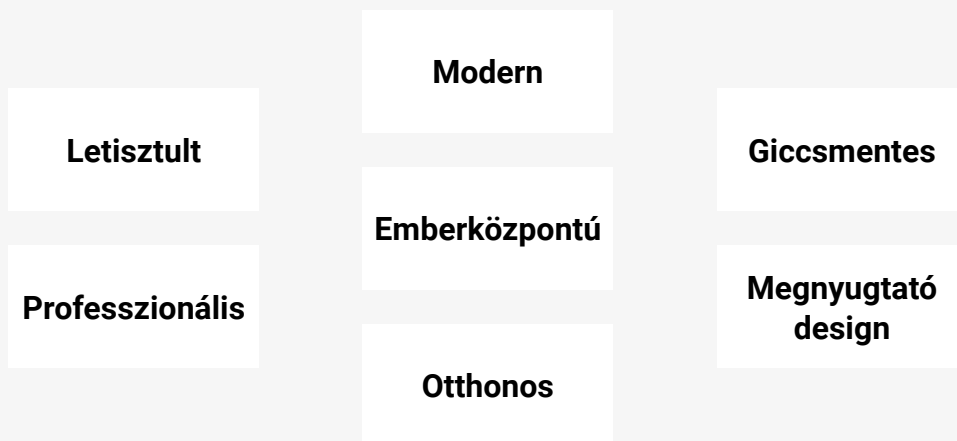
## 8. Terek, ahol a válaszadók munkájuk során ülnek

A korábbi ábrával ellentétben, (ahol a munkaállomás minőségét befolyásoló faktorkok közül utolsó helyre sorolták az akusztikai komfortot) amikor az irodai lét legzavaróbb jelenségeiről kérdeztük kitöltőinket, magasan az első helyen volt a **kollégák hangoskodása**.



### 9. Hatékony munkát leginkább zavaró tényezők

Nyílt kérdésben kértük meg a válaszadókat, jellemezzék saját szavaikkal, milyen irodában szeretnek dolgozni. A leggyakoribb válaszok ezek voltak:



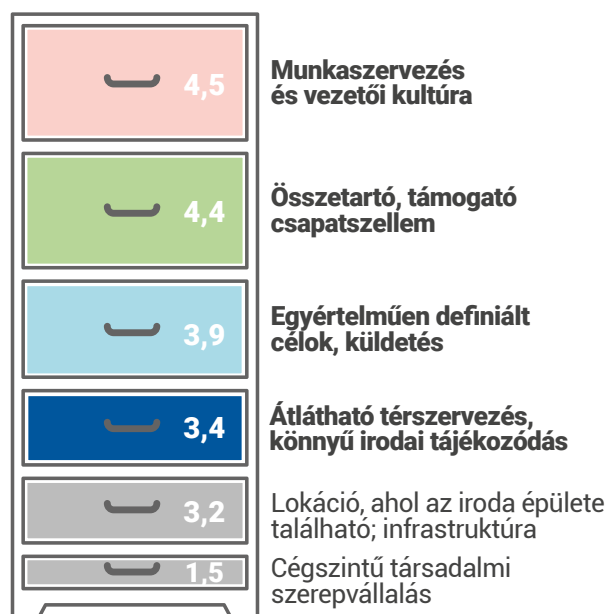
„Rendezett, nincsenek a kollégák cuccai szanaszét dobálva, minél egyszerűbb bútorok, fontos, hogy legyenek növények, a munkaállomások elhelyezése tegye lehetővé, hogy mindenki el tudjon mélyedni a munkájában, és tudjon koncentrálni, ne legyen túl sok ember összezsúfolva, és ami a legfontosabb, mindenkinek legyen egy jó minőségű, kényelmes széke, mert az én hátam már teljesen tönkre van menve a mostani székeimtől.”

„Megfelelően felszerelt, ergonomikus, praktikus, különböző tevékenységekhez különböző funkciójú helyiségekkel rendelkezik, a szociális helyiségek legyenek színvonalasak.”

### III. Kultúra és kötődés

Mindennek fényében különösen érdekes látni, hogyan reagáltak a válaszadók, amikor ezeket a „munkahely, mint lokáció” faktorokat a már említett „szoft” faktorokkal versenyeztettük meg.

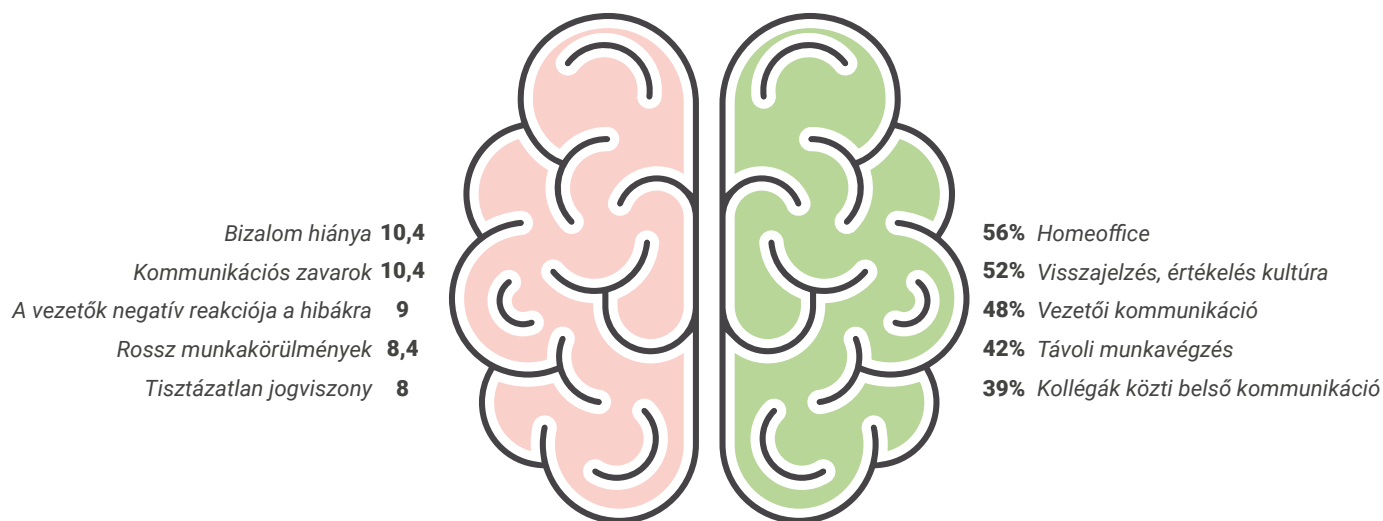
A térszervezés mindössze 3,4, a lokáció pedig 3,2 pontot ért el ebben az összefüggésben, holott a munkavégzés helyének szempontrendszerében ez bizonyult a legfontosabb tényezőnek. Ez azt jelenti, hogy a világ minden természetes fénye, a város legprémiumabb lokációja és az elérhető legergonomikusabb bútorok sem érnek fel a **jó csapat**, illetve a **jól szervezett és jól vezetett** munka fogalmaival a munkavállalók számára. Ez a tanulság eléggé „helyreteszi” a korszerű irodai elemek körüli hype-ot, vagy inkább hangsúlyozza, hogy ezek **szükséges, de semmiképpen sem elégséges** feltételei



#### 10. Fontos szoft tényezők

a jól működő kollektíva bevonzásának. A reflexszerű trendkövetés, a kétséges alapokon álló koncepcionális fejlesztések nem vezetnek megfelelő eredményre - a saját csapatunkkal való kapcsolat elmélyítése, az őszinteséghez szükséges védett közeg megteremtése viszont sokat lendíthet az optimális munkakörnyezet megteremtésén.

A válaszadók az alábbi tényezőkben látják a legjobb lehetőséget a fejlődésre:



### 11. Stresszfactorok és fejlesztendő területek a válaszadók szerint

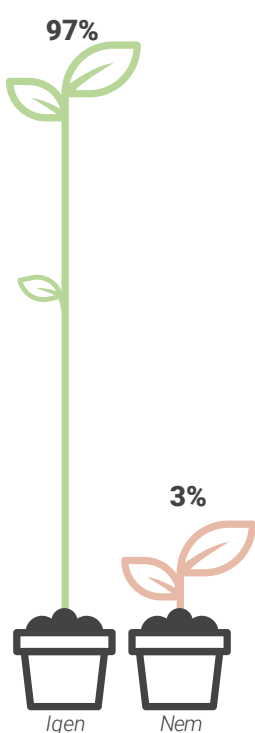
*„Számomra megfelelő menedzsment, folyamatos visszajelzések, pozitív munkakörnyezet”*

- „Elismerés, karrier, jó légkör”
- „Elismerés, támogató csapat, megfelelő munkakörülmények”
- „Elismerés, támogató csapat, megfelelő munkakörülmények”
- „Baráti légkör, hosszútávú kiszámíthatóság, bérezés”
- „Bizalom, versenyképes juttatások, öntési szabadság”
- „Célok, érdekes feladatok, jó juttatási csomag”
- „Okos kollégák, érdekes feladatok, jó fizetés”
- „Munkám elismerése főnököm által, sikerek, előrelépési lehetőség”
- „Egészség; fejlődés; elismerés”
- „Kihívás , innovatív dolgok, bér”
- „Vezetés, kommunikáció, stratégia”
- „Baráti légkör, jó fizetés, fejlődési lehetőség”
- „Kollégák, kompenzációs csomag, előrelépési lehetőségek”
- „Szakmaiság, küldetés, vezető”
- „Megfelelő management, cég emberi hatása, cégszintű csapatszellem”
- „Megbecsülés, rugalmasság, partneri viszony”
- „Értelmes célok, Valódi eredmények, Emberközpontúság”
- „Pontos célok, karrier, jövőkép”
- „Közösség, kreativitás, újjító szellem”

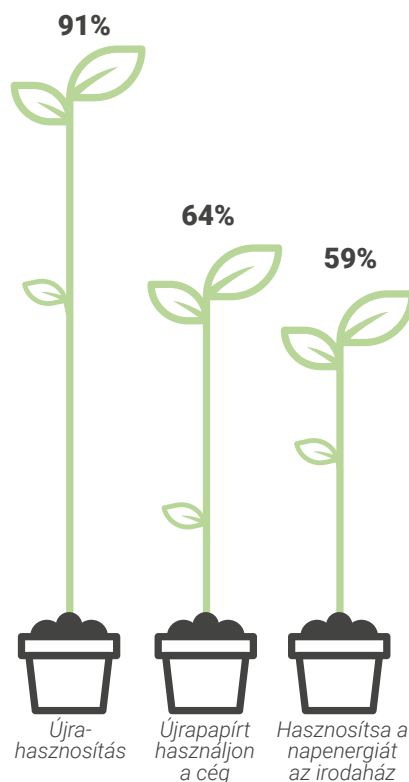
## IV. Környezettudatosság és fenntarthatóság

2020 elejére teljesen általános elvárásá vált a fenntartható működés melletti elköteleződés a munkavállalók szintjén. Ezt a mi kutatásunk is 90-95 százalékos pozitív válaszokkal támogatja.

A szelektív gyűjtés és az újrapapír alapkövetelmény már (91 és 64 százalék), továbbá már 59 százalék látna szívesen napelemeket az irodán. Az állatkísérletekkel készült termékek elutasítása is igen erős, 39 százalékos ellenzi az ilyen jellegű tevékenységeket.



12. Fontos számodra a fenntarthatóság?



13. Mit jelent neked a „think green”?



14. Környezettudatosságról a válaszadók véleményei

# KÖVETKEZTETÉSEK

Az alábbiakban kiemeljük a kutatás kulcskövetztetéseit, amelyekre, úgy tűnik, érdemes lehet alapozni a munkahely, mint tér, és mint munkaadó menedzsmentje során.

- A vállalati kultúra fontosabb, mint a javadalmazás és fontosabb, mint az iroda minősége
- A munkavállalók a „komplett csomagot” vizsgálják az elhelyezkedés során, azaz nem lehet egy-egy kiugróan jó szemponttal komoly eredményeket elérni, ha más szempontokban a cég alulteljesít az átlaghoz képest.
- A jó lokáció, a letisztult és jól használható irodater, illetve a kényelmes munkaállomás értékes szempontok: de mind elmaradnak a kulturális, szoft szempontokhoz képest fontosságban.
- A jó csapat és a jó vezetés a legfontosabb.
- A környezettudatosság általános elvárássá erősödött.
- Akusztikai környezet minőségének a mérésére és fejlesztésre több energiát kell fektetni

Néhány konkrét, kiemelt szempont a korszerű munkahely kialakításához:

- kommunikatív vezetés
- fókuszált figyelem az alkalmazottak egyéni igényeire
- visszajelzések beépítése a rendszerszintű működésbe
- élhető közösségi terek
- telefonszoba

*„Tényleg flexibilisen változó munkakörnyezet”*

- „Egy álló munkaállomás, helyiség telefonálásra”
- „Saját rész, és sportolási lehetőség”
- „Nagyobb saját munkaállomás”
- „Saját tér”
- „Edzőterem”
- „Ingyen kávé”
- „Kornak megfelelő környezet, megfelelő munkaeszközök, nyugodt környezet, étkező helység”
- „Egy helyiség, ahol telefonokat intézhetek és nem zavarok vele senkit”
- „Saját rész, és sportolási lehetőség”
- „Új laptop”
- „Kényelmes irodai asztal és szék”
- „Kommunikációs, kreatív helyiség”
- „Megfelelő méretű munkatér”
- „Egy telefonfülke”
- „Nyugodt környezet, telefonálásra alkalmas helység”
- „Kényelmes fotel”
- „Megfelelő hangszigetelés”



# ZÁRSZÓ

Összességében a kutatási eredmények megfelelnek az előfeltevéseinknek, de néhány ponton értékes finomításokat is hozott az adatok kiértékelése:

*„Felértékelődnek az olyan szoft faktorok, mint az elismerés, a konstruktív vezetői kommunikáció, a kihívásként felkínált komplex problémamegoldási feladatok, a közös alkotói folyamatok, a kölcsönös tisztelet, az önazonosság”*

Ez a feltételezés helytállónak bizonyult, a szoft faktorok jelenleg fontosabbak a munkaerőpiacon, mint bármilyen egyéb faktor.

*„A szervezeti kultúra, az irodai környezet, a digitális eszközpark és a cég brandjének a harmonikus összehangolásában teljesedik ki a korszerű munkahely alkotás”*

Ez is igazolást nyert azzal a kiegészítéssel, hogy a kultúra hangsúlyosabb

és elsődleges. Vagyis jó kultúrával már jó esély mutatkozik a csalogató munkahellyé válásra, az iroda és az eszközök azonban nem tudnak húzófaktorra válni jó kultúra nélkül.

*„Az open office csak egy a lehetséges irodai térkialakítások közül, és mindenképpen ki kell egészülnie funkcionális terekkel”*

Az open office továbbra sem szitokszó, az elrendezés tág jellemzői önmagukban nem sokat jelentenek a munkavállalók számára - a részletekben rejlik a lényeg.

*„Általános munkahelyi elvárássá vált a környezettudatos és fenntartható működés”*

Ezt kimagasló pozitív eredmények igazolják: teljes mértékben helytállóvá vált e feltételezés.

## Köszönjük a kérdőívet kitöltők közreműködését!

További kérdés esetén bizalommal keressenek bennünket az alábbi elérhetőségeken:

**Paukovics Gábor**

*Kinnarps Hungary*

Market Development & Concept Manager

[gabor.paukovics@kinnarps.com](mailto:gabor.paukovics@kinnarps.com)

**Szabó Zoé**

*Kinnarps Hungary*

Business Development Manager

[zoe.szabo@kinnarps.hu](mailto:zoe.szabo@kinnarps.hu)

**Sebestyén Diána**

*Kinnarps Hungary*

Business Development Manager

[diana.sebestyen@kinnarps.hu](mailto:diana.sebestyen@kinnarps.hu)

**Braun Mona**

*KYAT Group*

Client Service Director

[mona@kyat.hu](mailto:mona@kyat.hu)

**Moldoványi Kinga**

*KYAT Group*

SSC Heroes Key Account Executive

[kinga@kyat.hu](mailto:kinga@kyat.hu)

# A KUTATÁSRÓL

A Kinnarps, az SSC Heroes és a KYAT Group átfogó felmérést készített a jövő irodájáról. Szerettünk volna rávilágítani, hogyan lehet napjainkban felkelteni a munkavállalók érdeklődését (bármilyen generációhoz is tartoznak), és hogyan lehet fokozni a munkahelyük iránti kötődést.

Így, 2020 első heteiben elmondható, hogy rengeteg SSC és egyéb nagy cég küzd a munkaerőhiánnyal. A HR osztályok és recruiterek nap mint nap megtapasztalják, hogy a tehetségek bevonása, majd később megtartása egy valós kihívás. A mai magyar munkaerőpiacon

kemény harcok folynak a legjobb szakemberek, és a frissen végzett, nyelveket beszélő fiatalok megszerzéséért. A folyamatnak pedig egy kiemelkedően fontos része az irodatér is.

A munkaerőpiacon régóta bizonytalan elképzelések keringenek a csocsóasztalok és babzsákok varázserejéről, ezért szerettünk volna határozottabb képet alkotni arról, hogy ma mi motiválja az iroda emberét. Valós problémákra szeretnénk választ adni, és ennek pedig nincs jobb módja, mint megkérdezni az érintetteket. „A Te irodád!” kezdeményezésnek pedig éppen ez a célja.

