

Fokozódik az irodai visszarendeződés: a cégek fele már szigorítja a home office szabályokat

Egyre több vállalat szigorítja a home office feltételeit, és visszarendeli dolgozóit az irodába – miközben a munkavállalók többsége továbbra is ragaszkodik a rugalmassághoz. A [CIPD](#) friss adatai szerint a szervezetek 74%-a működtet hibrid modellt, ám kevesebb mint fele rendelkezik átlátható szabályzattal, ami új konfliktusokat és vezetői kihívásokat teremt a cégeknél.

Az átmeneti szakértelem szerepe a hibrid munka stabilizálásában

A hibrid modellek bevezetése és finomhangolása komoly vezetői készségeket igényel. Bár a munkavállalók többsége továbbra is igényli a rugalmas munkavégzést, egyre több cég szigorítja a home office lehetőségeket, és visszahívja dolgozóit az irodába. Ez az eltérő szemlélet könnyen okozhat kihívásokat, amelyek kezelésében az interim menedzsment kínálhat megoldást: a "külsős", objektív szemléletű interim szakemberek képesek mindkét fél szempontjait képviselni, gyorsan felmérni a helyzetet, finomítani a folyamatokat, és átadni a tudást a belső csapatnak.

„A hibrid munka nem csupán eszköz- vagy helyszínválasztás kérdése, hanem a munkavállalói élmény és a szervezeti kultúra átalakítása is. Az interim menedzsment lehetővé teszi, hogy a vállalatok gyorsan reagáljanak a változó körülményekre, miközben a belső csapat kompetenciáit és a bizalmi légkört is erősítik. Ez a külső nézőpont segít abban, hogy a munkavállalói igények és a vállalati elvárások közötti különbségeket kiegyensúlyozottan kezeljék, és hosszú távon fenntartható működést alakítsanak ki” – mondta **Nagy András**, a [Tribound Management](#) ügyvezető partnere.

A hibrid munka 2.0 kihívásai

A cégek számára a leggyakoribb problémát az jelenti, hogyan optimalizálják a home office és az irodai jelenlét arányát úgy, hogy közben a hatékonyság és az együttműködés is javuljon. Ehhez szorosan kapcsolódik a vezetői jelenlét és mentorálás biztosítása, ami különösen nehéz, amikor a csapatok fizikai helye folyamatosan változik. További kihívást jelent a munkavállalói elkötelezettség mérhetősége, főként akkor, ha a belső folyamatok és KPI-ok nincsenek egyértelműen definiálva. Ezek a tényezők jól mutatják, hogy a hibrid munka második szakasza már nem pusztán technikai kérdés, hanem vezetői és kulturális feladat is.

Rugalmas vezetés a modern munka világában

A modern vezetői szerep egyre inkább rövid távú, célzott megoldásokra épülő szemléletet kíván, hiszen a hibrid munkarend kezelése folyamatos alkalmazkodást és tudatos döntéseket igényel. Az interim menedzserek által képviselt szakértelem rövidebb idejű, de célirányos bevonása lehetővé teszi, hogy a vállalatok gyorsan reagáljanak a változó körülményekre, miközben a belső szervezet fejlődik és megerősödik. A hibrid munka jövője így nem pusztán az irodai és otthoni jelenlét arányáról szól, hanem arról is, hogyan tudják a cégek hosszú távon fenntartható, bizalomra épülő és motiváló

munkakörnyezetet kialakítani.

„A jövő vezetése a rugalmasságon és a kölcsönös bizalmon alapul – ezek nélkül a hibrid munka hosszú távon nem lehet sikeres” – **Nagy András**, Tribound Management.

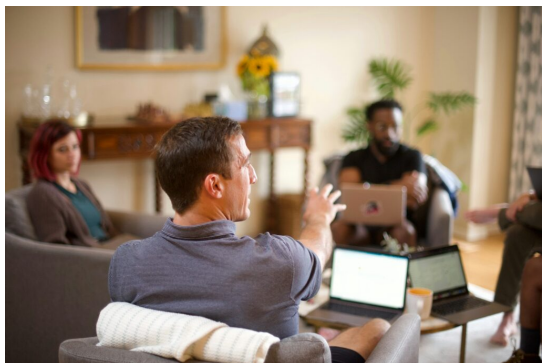
Sajtókapcsolat:

- Nagy András
- Tribound Management Kft
- andras.nagy@tribound.hu



© unsplash

A cégek számára a leggyakoribb problémát az jelenti, hogyan optimalizálják a home office és az irodai jelenlét arányát úgy, hogy közben a hatékonyság és az együttműködés is javuljon.



© unsplash

A hibrid modellek bevezetése és finomhangolása komoly vezetői készségeket igényel. Bár a munkavállalók többsége továbbra is igényli a rugalmas munkavégzést, egyre több cég szigorítja a home office lehetőségeket, és visszahívja dolgozóit az irodába.

Eredeti tartalom: Tribound Management

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/?p=28810>