

A rugalmas és hibrid munkavégzés nagyobb előrelépési lehetőséget teremt a nők számára

- Az irodai dolgozó nők közel kétharmada (66%) szerint a rugalmas munkavégzés kulcsfontosságú a karrierépítés szempontjából*, és a nagyobb munkáltatói rugalmasság hozzájárulhat a pályafutást akadályozó tényezők csökkentéséhez.
- Ugyancsak 66% gondolja úgy, hogy a rugalmas munkavégzés pozitívan befolyásolja az előrelépést – ez az arány különösen az ezredfordulósok (79%) és a Z generáció körében (76%)*jellemző – fontos lehet a vezetői utánpótlásban.
- A válaszadók 77%-a mondta, hogy nem valószínű, hogy olyan munkahelyet választana, ahol nincs hibrid munkavégzésre*lehetőség – ez pedig erősítheti a rugalmasság szerepét a tehetséges női munkavállalók vonzásában és megtartásában.

Az International Workplace Group új kutatásából kiderül, hogy azoknál a vállalatoknál, amelyek lehetővé teszik a nők számára az otthonukhoz közeli vagy rugalmas munkavégzést, javul az együttműködés, erősödnek a kapcsolatok és nő a teljesítmény. Ez a gyakorlatban is megvalósítja az idei nemzetközi nőnap #GiveToGain kampánytémájának üzenetét.

A hibrid és rugalmas munkavégzési formák növelik a munkahelyi motivációt és az önbizalmat. A női munkavállalók kétharmada (66%) számolt be arról, hogy a hibrid munkavégzés pozitívan hat a karrierjére – az ezredfordulósok körében ez az arány 79%, míg a Z generáció esetében 76% volt*. Amennyiben a vállalatok nagyobb önállóságot és ezáltal bizalmat biztosítanak a nők számára a munkavégzés helyének és módjának megválasztásában, olyan munkaerőhöz juthatnak, amely képes maximálisan kiaknázni a benne rejlő potenciált.

A több mint 2000 női munkavállaló bevonásával készült vizsgálatban a válaszadók kétharmada (66%) jelezte, hogy a rugalmas munkavégzésnek köszönhetően hatékonyabban tudja megosztani tudását és készségeit más nőkkel. Ez azt mutatja, hogy a rugalmas munkarendben dolgozó nők értéket teremtenek saját szervezetük és a tágabb közösség számára is. A megkérdezettek 62%-a úgy nyilatkozott, hogy hibrid munkavégzés mellett több lehetősége nyílt más vezető pozíciót betöltő nőktől tanulni, ami hozzájárult karrierje fejlődéséhez és teljesítménye javulásához.

Ezek az adatok a friss IWG-kutatás eredményeit tükrözik, amely szerint a rugalmas munkavégzés akár 12%-kal is növelheti a termelékenységet. Ez az érték meghaladja a korábbi tudományos eredményekben jelzett 3-4%-os teljesítményjavulást, és azt mutatja, hogy a munkáltatók mérhető üzleti eredményeket érhetnek el a nagyobb munkavállalói rugalmasság biztosításával.

A rugalmasság kulcsfontosságú a tehetséges női munkaerő számára

A megkérdezett nők több mint háromnegyede (77%) valószínűleg nem vállalna olyan állást, ahol nem biztosított a hibrid munkavégzés lehetősége. Ez azt mutatja, hogy a kevésbé rugalmas vállalati gyakorlatok ronthatják a legjobban teljesítő, tehetséges munkaerő megszerzésének esélyeit. Mindössze a női válaszadók 7%-a nyilatkozott úgy, hogy a rugalmas munkavégzés lehetősége nem befolyásolná egy állásajánlat elfogadását az International Workplace Group kutatása szerint.

A hibrid munkavégzési modell a vállalati lojalitást is erősíti, hozzájárulva ahhoz, hogy a szervezetek

megtartsák legtehetségesebb munkatársaikat. A női válaszadók közel háromnegyede (73%) nagyobb valószínűséggel maradna olyan vállalatnál, ahol a helyi munkavégzés révén kevesebbet kell ingáznia. Emellett 64% jelezte, hogy a hibrid munkavégzésnek köszönhetően olyan élethelyzetekben is folytatni tudta a munkáját, amikor bizonyos pl. gondozási kötelezettségek miatt egyébként fel kellett volna adnia állását. A rugalmasság biztosítása tehát a vállalatok számára a folytonosságot, a szakmai tudás megőrzését és a hosszú távú munkavállalói jelenlétet támogatja, amelyek nemzetgazdasági szinten is fontos szerepet játszanak a termelékenység növelésében.

Ezek az eredmények összességében arra utalnak, hogy a hibrid munkavégzés pozitív visszacsatolási folyamatot hozhat létre. Amennyiben a nők rugalmas, professzionális, ráadásul az otthonukhoz közeli munkakörnyezetben dolgozhatnak, könnyebben tudnak előrelépni, és erősebbé válhat a munka iránti elkötelezettségük. Ez pedig a vállalatok számára egy szorosabb együttműködést, magasabb lojalitást, valamint innovatívabb és termelékenyebb működést eredményezhet.

A hosszú napi ingázás akadályozhatja a karrierépítést

A munkahely rugalmas megválasztásának lehetősége új perspektívákat nyithat a nők számára. Azok a női munkavállalók, akik a hét több napján hosszú és gyakran költséges ingázással jutnak el a központi irodába, a magánéletükben és szakmai előmenetelükben egyaránt negatív hatásokat tapasztalnak.

A válaszadók 68%-a jelezte, hogy az ingázás csökkenti a magánéletre és a jólétre fordítható időt, 64% pedig úgy vélte, hogy emiatt nehezebben tudja fenntartani a munka és a magánélet egyensúlyát. A megkérdezettek hasonló arányban (67%) számoltak be arról, hogy az ingázás miatt kevesebb időt tölthetnek családjukkal.

A kutatás arra is rámutatott, hogy a mindennapi ingázás a szakmai teljesítményre is negatív hatással lehet: 61% szerint csökkenti a munkahelyi energiaszintet és termelékenységet, 56% nehezebben tud motivált maradni, míg 41% úgy érzi, hogy hosszú távon rontja a karrierkilátásait. Ez az arány a karrierépítés szempontjából kritikus 18-24 éves korcsoportban 53%. Az ingázás jelentette terhek csökkenésével a nők koncentráltabban, energikusabban és hatékonyabban dolgozhatnak, ami egyaránt előnyös a munkavállalók és munkáltatók számára.

Vállalati szintű előnyök

A rugalmasság biztosítása kölcsönösen előnyös helyzetet teremthet a munkavállalók és a vállalatok számára. Egy korábbi vizsgálat szerint a rugalmas munkavégzés hozzájárul a termelékenység növekedéséhez, valamint a tehetséges munkatársak megtartásához is. A rugalmas működést alkalmazó vállalatok 69%-a számolt be a munkaerő produktivitásának javulásáról, és ugyanilyen arányban vélték úgy, hogy munkaerő-gazdálkodási gyakorlatuk segíti a legtehetségesebb munkavállalók vonzását és megtartását. **

Az McKinsey kutatása szerint azok a vállalatok, ahol a nők aránya meghaladja a 30%-ot (a felső kvartilisbe tartoznak), nagyobb valószínűséggel érnek el jobb pénzügyi teljesítményt, mint azok a szervezetek, ahol a női munkavállalók aránya ennél alacsonyabb.***

Fatima Koning, az International Workplace Group kereskedelmi igazgatója (CCO) így fogalmazott: „Az IWG legfrissebb vizsgálata is alátámasztja, hogy azok a vállalatok, amelyek nagyobb rugalmasságot biztosítanak a nők számára, jobb teljesítményre számíthatnak. Ez összhangban áll az idei nemzetközi nőnap „Give to Gain” üzenetével. A magasabb termelékenység és a munka-magánélet egyensúly javulása mellett a rugalmasság erősíti az együttműködést és az önbizalmat, bővíti a vezetői

kapcsolati hálókhoz való hozzáférést, valamint támogatja a nőket abban, hogy a munkaerőpiacon maradjanak és előrelépjenek. A rugalmasság ma már nem választható lehetőség, hanem alapvető feltétele annak, hogy a vállalatok kiaknázzák a tehetséges női munkavállalókban rejlő potenciált.”

Mark Dixon, az International Workplace Group Plc vezérigazgatója így nyilatkozott: „Amikor a munkavállalók az otthonukhoz közelebb, kényelmes és professzionális környezetben dolgozhatnak, a rugalmasságnál jóval többet nyernek. A hibrid munkavégzés új lehetőségeket teremt az együttműködésre és a szakmai előrelépésre, miközben mérsékli a hosszú, mindennapi ingázás terheit. A tehetséges női munkavállalók számára a rugalmas munkavégzés valódi katalizátora a fejlődésnek.”

További információért látogasson el az www.iwgplc.com weboldalra.

* A kutatást a Censuswide végezte 2002 brit női irodai munkavállaló bevonásával. Az adatfelvétel 2026. január 30. és február 5. között zajlott. A Censuswide a Market Research Society (MRS) és a British Polling Council (BPC) tagja, valamint aláírja a Global Data Quality Pledge kezdeményezésnek. A kutatás az MRS és az ESOMAR irányelveinek megfelelően készült.

** A kutatást 505 brit vállalatvezető körében végezte a Mortar Research 2025 januárjában. A Mortar Research az MRS (Market Research Society) által akkreditált kutatócég, a vizsgálat az MRS irányelveinek megfelelően zajlott.

*** McKinsey: [Why diversity matters even more](#)

Sajtókapcsolat:

- Murányi Edit
- Chapter4 PR
- +36 70 372 2137
- e.muranyi@chapter4.at



© Pexels, Anastasia Shuraeva

A megkérdezett nők több mint háromnegyede (77%) valószínűleg nem vállalna olyan állást, ahol nem biztosított a hibrid munkavégzés lehetősége.

Eredeti tartalom: International Workplace Group

Továbbította: Helló Sajtó! Üzleti Sajtószolgálat

Ez a sajtóközlemény a következő linken érhető el:

<https://hellosajto.hu/29359/a-rugalmas-es-hibrid-munkavegzes-nagyobb-elorelepesi-lehetoseget-teremt-a-nok-szamara/>