

Rendkívüli hőség a PTE-n - dolgozói tapasztalatok és tanulságok a készülő home office-szabályozáshoz

1. A felmérés legfontosabb megállapításai

- ❖ **A rendkívüli hőség idején a PTE szervezeti egységeiben nem alakult ki egységes gyakorlat a home office alkalmazásában.**
- ❖ **A válaszadók jelentős része úgy ítélte meg, hogy feladatai lehetővé tették volna az otthoni munkavégzést, mégsem kapott erre lehetőséget.** A dolgozói visszajelzések alapján a legtöbb bizonytalanságot nem önmagában a vezetői döntések, hanem azok eltérő indoklása és következtetlensége okozta. A válaszok ugyanakkor azt is mutatják, hogy a dolgozók nem egységes döntéseket várnak minden munkakörre, hanem egységes elveket és átlátható döntési szempontokat.
- ❖ **A felmérés legfontosabb tanulsága, hogy rendkívüli időjárási helyzetekben a home office nem csupán munkaszervezési, hanem a munkavállalók egészségének védelmét is szolgáló eszköz lehet.** A dolgozók tapasztalatai szerint a legnagyobb megterhelést sok esetben nem maga a munkavégzés, hanem a hőségben történő munkába járás, illetve a nem megfelelő munkakörülmények jelentették. Ezek a tapasztalatok a jövőbeni munkaszervezési döntések során is fontos szempontot jelenthetnek.

2. Miért készült a felmérés?

A 2026. június végén tapasztalt rendkívüli hőség ismét ráirányította a figyelmet arra, hogy a szélsőséges időjárási helyzetek a munkavállalók egészségét és a munkavégzés körülményeit egyaránt jelentősen befolyásolhatják.

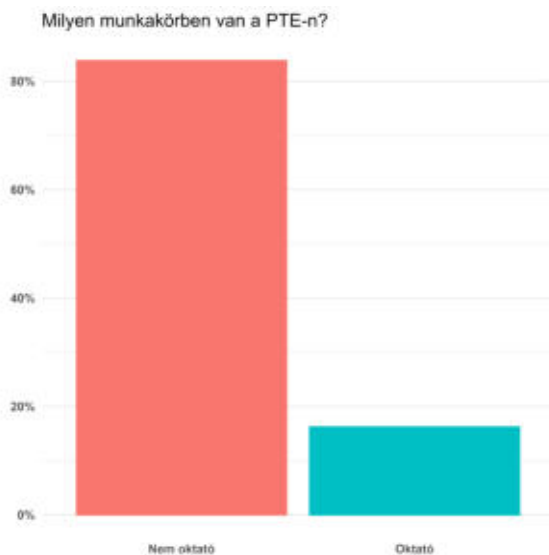
A hőség idején a PTE Kancelláriája munkavédelmi felhívást adott ki, amelyben a szervezeti egységek vezetőinek figyelmét a munkavállalók egészségének védelmét szolgáló intézkedésekre hívta fel. Ezzel összhangban a TDDSZ azt javasolta, hogy azokban a munkakörökben, ahol a feladatok jellege ezt lehetővé teszi, a vezetők a rendkívüli hőség idején éljenek a home office alkalmazásának lehetőségével.

A hőség elmúltával fontosnak tartottuk megismerni, hogy a gyakorlatban milyen intézkedések történtek az egyetem különböző szervezeti egységeiben, milyen tapasztalatokat szereztek a dolgozók, és milyen tanulságok vonhatók le a jövőre nézve. A felmérés célja az volt, hogy a dolgozói tapasztalatokat összegyűjtse és rendszerezze, valamint azokkal hozzájáruljon a Pécsi Tudományegyetemen jelenleg előkészítés alatt álló egységes home office-szabályozás kialakításához.

Fontos hangsúlyozni, hogy a felmérés nem általánosságban a home office megítélését vizsgálta. A kérdések kifejezetten egy konkrét, rendkívüli helyzet – a 2026. június 29. és július 2. közötti hőség – tapasztalataira irányultak. A cél az volt, hogy feltárjuk, hogyan működött a gyakorlat a különböző szervezeti egységekben, és milyen tapasztalatok hasznosíthatók a készülő szabályozás során.

3. A felmérésről

A gyorsfelmérést **76 egyetemi munkavállaló** töltötte ki. A válaszadók között oktatók és nem oktató munkatársak egyaránt szerepeltek.

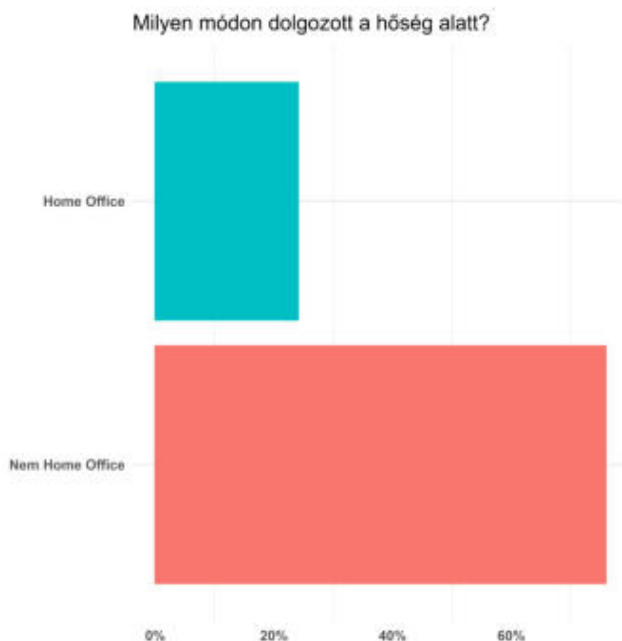


A felmérésre a Pécsi Tudományegyetem számos karáról és központi szervezeti egységéből érkeztek válaszok. A kitöltők az alábbi szervezeti egységeket képviselték:

- Bölcsészeti- és Társadalomtudományi Kar (BTK)
- Művészeti Kar (MK)
- Egészségtudományi Kar (ETK)
- Általános Orvostudományi Kar (ÁOK)
- Egyetemi Könyvtár és Tudásközpont (EKTk)
- Rectori Hivatal
- Kancellária
- Állam- és Jogtudományi Kar (ÁJK)
- Műszaki és Informatikai Kar (MIK)
- Közgazdaságtudományi Kar (KTK)
- Természettudományi Kar (TTK)
- Gyakorló Általános Iskola és Gimnázium, Óvoda, Bölcsőde (GYÁIG)
- egyéb központi szervezeti egység.

A felmérés nem tekinthető reprezentatívnak a PTE teljes munkavállalói állományára nézve, ugyanakkor a válaszok jól mutatják, hogy a rendkívüli hőség tapasztalatai az egyetem számos karán és központi szervezeti egységében hasonló kérdéseket vetettek fel. A különböző szervezeti egységekből érkezett visszajelzések lehetővé teszik, hogy a felmérés ne egyetlen kar vagy munkaterület tapasztalatait tükrözze, hanem intézményi szinten is hasznos következtetések levonását segítse.

4. Nem alakult ki egységes gyakorlat



A rendkívüli hőség kezelésének egyik legfontosabb tanulsága, hogy a Pécsi Tudományegyetemen nem alakult ki egységes gyakorlat a home office alkalmazásában.

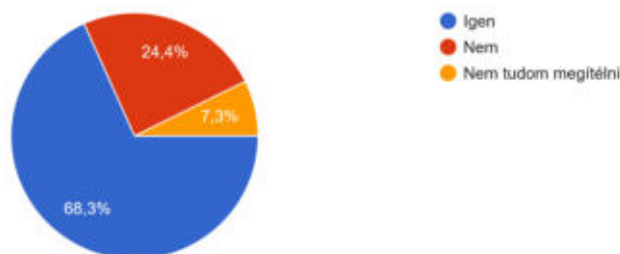
A kérdőívre válaszoló **76 dolgozó közül 35 fő** jelezte, hogy a rendkívüli hőség idején munkáltatója biztosította számára az otthoni munkavégzés lehetőségét. **41 válaszadó** ugyanakkor arról számolt be, hogy erre nem volt lehetősége.

5. Sok munkakörben lehetett volna home office

Azok a válaszadók, akik a rendkívüli hőség idején nem kaptak lehetőséget home office-ban dolgozni, azt is megíthették, hogy saját munkakörük alapján megvalósítható lett volna-e az otthoni munkavégzés.

Ha NEM volt lehetőséged home office-ban dolgozni: szerinted a feladataid alapján megoldható lett volna az otthoni munkavégzés?

41 válasz



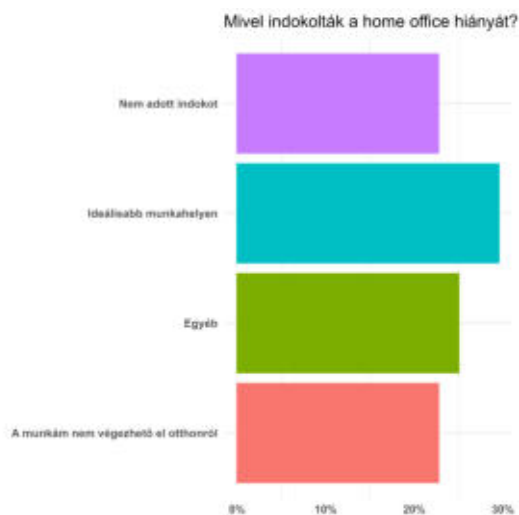
A válaszok alapján a többség úgy ítélte meg, hogy feladatai lehetővé tették volna a home office alkalmazását. Ez arra utal, hogy a rendkívüli hőség idején a jelenléti munkavégzés

nem minden esetben a munkakör sajátosságaiból következett, hanem az egyes szervezeti egységek eltérő gyakorlatából is.

Természetesen a dolgozók megítélése nem helyettesíti a vezetői döntést, ugyanakkor fontos visszajelzés arról, hogy sokan úgy érezték: feladataikat a rendkívüli hőség idején is el tudták volna látni otthonról anélkül, hogy ez veszélyeztette volna a munkavégzést.

A szöveges válaszokból az is kirajzolódik, hogy a dolgozók nem vitatják: vannak olyan munkakörök, amelyek személyes jelenlétet igényelnek. Ugyanakkor úgy vélik, hogy ahol a feladatok ezt lehetővé teszik, rendkívüli helyzetekben nagyobb rugalmasság lenne indokolt. Többen azt is hangsúlyozták, hogy a rugalmas munkaszervezés ma már a munka és a magánélet egyensúlyának, valamint a korszerű munkáltatói szemléletnek is fontos eleme.

6. A home office elutasításának indokai és azok megítélése



A kérdőív arra is rákérdezett, hogy azok a dolgozók, akik a rendkívüli hőség idején nem kaptak home office lehetőséget, milyen indoklást kaptak a munkáltatójuktól, illetve mennyire tartották elfogadhatónak ezeket az indokokat.

A válaszok alapján nem rajzolódik ki egységes indokolási gyakorlat. A leggyakrabban megjelölt ok az volt, hogy **a munkavégzés körülményei a munkahelyen ideálisabbak**, ezt követte az az indok, hogy **a munkakör jellege nem teszi lehetővé az otthoni munkavégzést**.

Ugyanakkor több válaszadó jelezte azt is, hogy egyáltalán nem kapott indoklást, vagy a home

office lehetősége fel sem merült.

Az eredmények arra utalnak, hogy a döntések meghozatalakor **nem minden esetben ugyanazok a szempontok érvényesültek**. Míg **egyes szervezeti egységekben a munkakör jellege vagy a feladatellátás szükségletei alapján döntöttek**, máshol **elsősorban az irodai körülmények – például a légkondicionálás megléte – szolgált indokként a jelenléti munkavégzés fenntartására**.

A munkáltatói **indoklások megítélése ugyanakkor megosztott volt**. Voltak, akik elfogadhatónak tartották a döntést, ugyanakkor jelentős arányban voltak olyan válaszadók is, akik csak részben értettek egyet az indoklással, vagy egyáltalán nem tartották azt megalapozottnak.

Ez az eredmény összhangban áll a felmérés korábbi megállapításaival. A dolgozók jelentős része úgy ítélte meg, hogy feladatai alapján lehetőség lett volna a home office alkalmazására, ezért számukra a jelenléti munkavégzés fenntartását indokló érvek sok

esetben nem voltak meggyőzőek. A dolgozók elsősorban nem magát a vezetői döntést kifogásolták, hanem annak indokolását és következetességét. Többen úgy érezték, hogy hasonló munkakörökben eltérő döntések születtek, illetve hogy a döntéshozatal során nem minden, a munkavállalók egészségét érintő szempont kapott megfelelő súlyt.

7. A rendkívüli hőség munkavédelmi tanulságai

A kérdőív egyik legfontosabb tanulsága, hogy a rendkívüli hőség nem csupán munkaszervezési, hanem munkavédelmi kérdésként is megjelent a dolgozók visszajelzéseiben.

Miközben a munkáltatói döntések indokolásában gyakran az irodai munkakörülmények – például a légkondicionálás megléte – kaptak hangsúlyt, a dolgozók tapasztalatai ennél összetettebb képet mutatnak. A visszajelzések alapján sok esetben nem maga az irodai munkavégzés jelentette a legnagyobb megterhelést, hanem a rendkívüli hőségben történő munkába járás.

Több válaszadó számolt be arról, hogy naponta hosszú időt töltött gyaloglással, a tűző napon való közlekedéssel, illetve zsúfolt, rosszul szellőző tömegközlekedési eszközökön. A válaszok alapján sokak számára a legnagyobb fizikai megterhelést nem a munkahely, hanem az oda- és hazajutás jelentette.

A visszajelzésekből az is kiderült, hogy nem minden munkavállaló dolgozott megfelelően klimatizált környezetben. Többen jelezték, hogy tartósan 30 °C feletti hőmérsékletben kellett adminisztratív vagy hallgatókkal végzett munkát ellátniuk, esetenként légkondicionálás vagy akár megfelelő szellőztetés nélkül. Ezek a tapasztalatok arra utalnak, hogy a rendkívüli hőség nem minden szervezeti egységben volt kezelhető megfelelő munkakörülmények biztosításával.

A válaszok alapján az is kirajzolódik, hogy a munkavédelmi szempontok értékelésekor sok esetben elsősorban az irodai környezet került előtérbe, miközben a munkába járás jelentette egészségügyi terhelés kevésbé jelent meg a döntésekben. Több dolgozó úgy érezte, hogy a hőség okozta kockázatok megítélése nem tükrözte teljes mértékben a mindennapi tapasztalataikat.

A felmérés egyik fontos tanulsága ezért az, hogy a rendkívüli időjárási helyzetek munkavédelmi értékelésekor célszerű a munkavállalót érő teljes terhelést figyelembe venni. Ennek része nemcsak a munkahelyi környezet, hanem a munkába járás körülményei is. Azokban a munkakörökben pedig, ahol a feladatok jellege ezt lehetővé teszi, a home office a munkavállalók egészségének védelmét szolgáló munkáltatói intézkedésként is alkalmazható.

8. A vezetői döntések és a bizalom szerepe

A szöveges visszajelzések alapján a dolgozók számára nem csupán az volt fontos, hogy a rendkívüli hőség idején engedélyezték-e a home office-t, hanem az is, hogy milyen szempontok alapján születtek meg a döntések, és mennyire voltak azok következetesek.

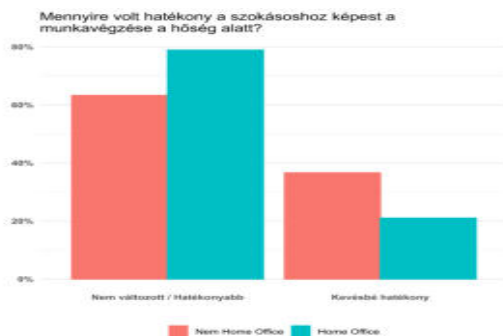
Több válaszadó arról számolt be, hogy **bár szervezeti szinten lehetőség nyílt volna a home office alkalmazására, a közvetlen vezető hozzáállása miatt végül nem élt ezzel a lehetőséggel.** A visszajelzések alapján egyes dolgozók úgy érezték, hogy a home office igénybevétele a gyakorlatban nem jelentett valódi alternatívát, még akkor sem, ha munkájuk jellege ezt lehetővé tette volna.

Mások azt emelték ki, hogy **a rendkívüli hőség idején is elsősorban a fizikai jelenlét biztosítására helyeződött a hangsúly.** A visszajelzések szerint egyes szervezeti egységekben a jelenlét ellenőrzése fontosabb szempontként jelent meg, mint annak mérlegelése, hogy a feladatok biztonságosan és megfelelő színvonalon otthonról is elláthatók-e.

Ugyanakkor több dolgozó hangsúlyozta, hogy egy egyértelmű, intézményi szintű iránymutatás nemcsak a munkavállalók, hanem a vezetők számára is segítséget jelentene. Véleményük szerint egy közös szabályozás csökkentené a bizonytalanságot, egységesebb keretet adna a hasonló helyzetek kezeléséhez, és hozzájárulna ahhoz, hogy az azonos vagy hasonló munkakörben dolgozók összehasonlítható szempontok alapján részesüljenek elbírálásban.

A visszajelzések alapján a dolgozók nem a vezetői mérlegelés megszüntetését várják el. Sokkal inkább olyan világos intézményi kereteket tartanak fontosnak, amelyek rendkívüli helyzetekben egyértelmű döntési szempontokat adnak, ugyanakkor megfelelő mozgásteret biztosítanak a vezetők számára az egyes munkakörök sajátosságainak figyelembevételéhez.

9. A rendkívüli hőség hatása a munkavégzésre



A kérdőív arra is rákérdezett, hogy a dolgozók saját megítélésük szerint hogyan befolyásolta a rendkívüli hőség a munkavégzésük hatékonyságát.

A válaszok alapján a kitöltők döntő többsége úgy érezte, hogy a hőség kedvezőtlenül hatott a munkavégzésére. **A válaszadók több mint**

négyötöde szerint a rendkívüli hőség miatt kevésbé tudott hatékonyan dolgozni, míg csak kevesen jelezték, hogy teljesítményük érdemben nem változott vagy javult.

A visszajelzések alapján a csökkent hatékonyság hátterében nem kizárólag a magas hőmérséklet állt. Többen kiemelték, hogy a hőségben történő munkába járás, a fáradtság, valamint a nem megfelelően klimatizált munkakörnyezet együttesen nehezítette a napi feladatok ellátását.

Fontos ugyanakkor hangsúlyozni, hogy a felmérés elsődleges célja nem a munkavégzés hatékonyságának vizsgálata volt. A dolgozói visszajelzések alapján a

rendkívüli hőség legfontosabb következménye nem a teljesítmény csökkenése, hanem a munkavállalókra nehezedő fokozott egészségügyi és fizikai terhelés volt.

Rendkívüli hőség idején a munkaszervezési döntések elsődleges célja nem a teljesítmény növelése, hanem a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme kell legyen; a munkavégzés hatékonyságának megőrzése ennek természetes következménye lehet.