

így menedzseljük  
hatékonyan



a távolról  
dolgozó  
kollégákat.

randstad

human forward.

# bevezetés.

A távmunka egyre gyakoribbá válik a 21. században. A [Global Workplace Analytics](#) tanulmánya szerint az Egyesült Államokban például 2005 és 2018 között 173%-kal nőtt azoknak a száma, akik rendszeresen otthonról dolgoztak. Az Európai Unióban [2009-2019 között 5,2%-ról 9%-ra](#) emelkedett azok aránya, akik alkalmanként otthonról dolgoztak, de különösen gyakori volt a távmunka a szerződéses dolgozók körében (2019-ben 36%).

Ez a tendencia rohamosan gyorsult 2020-ban, amikor a COVID-19 járvány miatt veszélyessé vált sok embernek egy térben összegyűlni. A kormányok azt javasolták, hogy aki csak teheti, dolgozzon otthonról, ami számtalan munkáltatót hozott abba helyzetbe, hogy a távmunkaerő irányításának nem várt nehézségeivel kell szembenéznie.

Emiatt sok vállalkozás számára jelent majd kihívást a közeljövőben, hogy bevonja, támogassa, é a legjobb teljesítményre sarkallja távolról dolgozó munkaerőjét.

Ebben a kis útmutatóban kiemeljük a leghatékonyabb intézkedéseket, melyek bevezetése segíthet elérni ezt a célt.



A man in a pink polo shirt is sitting at a wooden desk in an office. He is looking at a computer monitor which displays a video conference with two participants. On the desk, there is a white keyboard, a mouse, a desk lamp, and various office supplies. The background shows a white wall with some papers and a bookshelf.

# ápoljuk a kapcsolatokat.

A személyes érintkezés és kommunikáció spontán alakul ki a munkahelyeken, de külön erőfeszítést igényel ennek fenntartása, ha az emberek távolról dolgoznak. Használjunk [videokonferencia-alkalmazásokat](#), és gondoskodjunk róla, hogy a munkatársaknak elég alkalmuk nyíljon látni egymás arcát és tényleges beszélgetést folytatni egymással (tehát nem emailen vagy üzenetküldő alkalmazásokon keresztül).

A szemtől szemben történő beszélgetések sok előnnyel járnak a távolról dolgozók és a cég számára. Az emberi kapcsolat fontos lehet azok számára, akik elszigeteltnek vagy magányosnak érzik magukat, míg a bevált gyakorlatokból fakadó információk és javaslatok közvetlen megosztása növeli az eredményességet.

# az eredményen legyen a hangsúly, ne a tevékenységen.

A munkahelyen beosztottaikkal való együttléthez szokott és most távolról dolgozó munkatársakat felügyelni kényszerült vezetők számára az ösztönös viselkedés az lehet, hogy folyamatosan ellenőrzik, hogy mit csinálnak, hogyan haladnak az emberek.

Ennek azonban hátrányos következményei lehetnek, például a dolgozók úgy érezhetik, hogy minden lépésüket figyelik, és nem bíznak abban, hogy el tudják végezni a munkájukat. Fontos világossá tenni, milyen felelősségeket ruházunk át az alkalmazottakra, milyen elvárásokat támasztunk velük szemben, és bár a haladást figyelemmel kell kísérni, de bizonyos szintű szabadságot és autonómiát is biztosítani kell számukra.



# figyeljünk

## az elégedetlenség jeleire.

Ha sok időt töltünk beosztottainkkal egy hagyományos munkahelyen, lesz egy természetes érzékelésünk arról, hogy érzik magukat az emberek, ami megkönnyíti a dolgunkat, ha támogatni kell az alkalmazottak egészségét és jóllétét.

Ez nem ilyen egyszerű, amikor az emberek távolról dolgoznak, és sokkal kevesebb lehetőség adódik őszintén beszélgetni munkatársaikkal és vezetőikkel.

Ezért fontos, hogy éberrel figyeljük annak jeleit, ha az emberek küzdenek a távmunkára való átállással, vagy nem érzik jól magukat beosztásukban. Ezek lehetnek apró jelek, például ha bizonyos egyének fokozatosan visszahúzódnak, vagy kevesebbet szólnak hozzá csoportos meetingeken és online beszélgetéseken.

A dolgozók érzéseinek figyelemmel kísérése lehet a HR-részleg egyik legfontosabb feladata a COVID-19 járványt követő években, különösen, hogy a kutatások szerint a válságnak [hosszútávú következményei lesznek a mentális egészségre.](#)

Sokféle elemző eszköz létezik, melyek az alkalmazottak bevonódásával és jóllétével kapcsolatos adatok gyűjtésére használhatók, ilyen például a [Peakon](#) és a [Qualtrics](#).



# biztosítsunk hozzáférést a megfelelő technológiához és eszközökhöz.

A hatékony távmunka a technológián alapul, ezért minden alkalmazott számára biztosítani kell a szükséges eszközöket és technikai támogatást, hogy hatékonyan végezhesék távolról is a munkájukat.

Ez jelenthet céges laptopokat vagy telefonokat, ellátva minden szoftverrel és alkalmazással, amire az egyes felhasználóknak szükségük van. Amellett, hogy ez könnyebbé teszi a dolgozók munkáját, segíthet a biztonság növelésében, és garantálja az érzékeny üzleti adatok védelmét.

Ha a távmunkára átállás azt jelenti, hogy az alkalmazottaknak sokkal több időt kell videohívásokkal tölteni, érdemes mikrofonos fejhallgatót és jó minőségű webkamerát is biztosítani számukra a minőség maximalizálása és a technika okozta stressz csökkentése érdekében.

Az is fontos továbbá, hogy a dolgozók mindegyike megfelelő hozzáférést kapjon az összes szükséges alkalmazáshoz vagy felhőalapú eszközökhöz, és ki legyenek képezve a technológia használatára. Ha ez nem történik meg, az rontani fogja a termelékenységet azáltal, hogy korlátozza az embereket a munkájuk elvégzésében, de növelheti a távmunkához kötődő stressz és szorongás mértékét is.



# hangsúlyozzuk

# értékeinket.

A távmunkaerő irányítása valószínűleg számos kihívást jelent majd, de lehetőségeket is nyújt. Egy példa arra, hogyan tud egy vállalkozás hasznot húzni ebből a váltásból, ha hangsúlyozza munkáltatói brandjét, különösen ha kimutatja alkalmazottaiba vetett hitét, felhatalmazást adva az autonóm munkavégzésre, és teret adva egy jobb munka/magánélet egyensúly kialakításának.

Sok munkáltató az utóbbi években azzal kívánja növelni munkáltatói márkájának értékét, hogy a dolgozókról való gondoskodásra helyezi a hangsúlyt, segítve embereik munkahelyen kívüli életminőségének javítását.



# több elismerés.

Az egyik legfontosabb dolog, amit a vezetők tehetnek a távmunkára átálló munkaerejük támogatása érdekében, hogy tevékenyen elismerik az emberek törekvéseit és a cég számára általuk termelt hasznot.

Az elismerésnek különféle formái lehetnek. Egy egyszerű gesztussal, például ha egy csoport meetingen megdicséerünk valakit a többiek előtt, vagy konkrétan utalunk egy alkalmazotti lépésre, ami pozitív ügyfélreakciót váltott ki, megmutathatjuk, hogy a kemény munka nem marad észrevétlen.

Az ehhez hasonló törekvések segítenek egy boldogabb, elkötelezettebb és eredményesebb munkaerő kiépítésében. Valószínűleg ez lényeges lépés cégünk hosszútávú sikerei felé az eljövendő években.



Ha hatékony és időtálló megoldásokat keres legnagyobb HR-t érintő kihívásaira,  
vegye fel a kapcsolatot a Randstad szakértő csapatával.

[info@randstad.hu](mailto:info@randstad.hu)



© Randstad N.V. 2022